

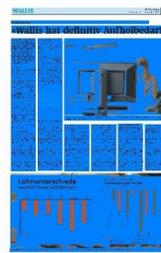


Gleichstellung | Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern im Wallis grösser als auf Schweizer Ebene «Wallis hat definitiv Aufholbedarf»



Tabu. Das Thema Lohn wird nach wie vor tabuisiert. Die Analysepflicht soll Bewegung in die Diskussion bringen und vor allem Frauen ermutigen, mehr Geld einzufordern.

SYMBOLBILD KEYSTONE



WALLIS | Vor allem ältere Frauen oder solche in Führungspositionen verdienen im Wallis für die gleiche Arbeit weniger als ihre männlichen Kollegen. Wo liegen die Gründe für die Lohnungleichheit im Kanton und wird die Pflicht zur Lohnanalyse ab 2020 etwas bewirken?

Das Bundesamt für Statistik (BFS) führt alle zwei Jahre eine Schweizerische Lohnstrukturerhebung durch, so auch 2016. Die Walliser Daten wurden vertieft analysiert. Diese Ergebnisse ermöglichten es dem kantonalen Amt für Gleichstellung und Familie (KAGF) in Zusammenarbeit mit dem kantonalen Amt für Statistik, die Löhne im Privatsektor nach Geschlecht, Alter, Bildung und beruflicher Stellung aufzuschlüsseln. Wie der «Walliser Bote» bereits berichtete, hat sich gezeigt: Die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern im Wallis sind grösser als auf Schweizer Ebene. Bei den ersten Analysen des Zentralwerts (Median) 1994 verdienten die Frauen in der Schweiz 23,8 Prozent weniger als die Männer. Danach hat dieser Unterschied stetig abgenommen und liegt aktuell bei 14,6 Prozent. Im Wallis beträgt der Unterschied aber 19,4 Prozent.

«Es braucht Willen»

«Ich finde es gut, dass wir nun diese Zahlen vorliegen haben. Das Wallis hat definitiv Aufholbedarf. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit ist für mich seit Langem ein Anliegen. Vorwiegend braucht es jetzt den Willen der

mehrheitlich männlichen Führungspersonen, dies rasch zu ändern», betont Staatsrätin Esther Waeber-Kalbermatten.

Die Analyse der Walliser Daten zeigt, dass je wichtiger die Führungsposition ist, desto grösser wird auch der Lohnunterschied. Bei den mittleren und oberen Kadern beträgt er 22,9 Prozent. Erhebliche Unterschiede sind auch dem Ausbildungsniveau zuzuschreiben. Die grössten Lohnungleichheiten – 19 Prozent – betreffen Personen mit einer höheren Ausbildung sowie Personen ohne Ausbildung mit 24,8 Prozent. Auch das Alter ist bei den Unterschieden zwischen Frauen und Männern ausschlaggebend: Der Unterschied bei den unter 20-Jährigen beträgt im Kanton 8,9 Prozent, während er in der Altersklasse der 50- bis 64-/65-Jährigen gar 25,8 Prozent beträgt. Die Schweizer Zahlen zeigen beim Alter eine gleiche Kurve, allerdings gibt es deutlich geringere Lohnunterschiede bei der jüngeren Generation. Schweizweit sind es nur 3,2 Prozent.

«Die Analysepflicht wird Bewegung ins Thema bringen»

Isabelle Darbellay Métrailler
Chefin KAGF

Mentalität und Tradition

Es drängt sich also die Frage

auf: Ist das Wallis rückständig oder warum verdient eine Frau hier für die gleiche Arbeit bedeutend weniger als ein Mann? «Gründe dafür haben uns diese Daten keine geliefert, man kann nur mutmassen. Wir nehmen an, dass es historische Gründe haben könnte. Lange Zeit waren die Frauen in unserem Kanton hauptsächlich zu Hause oder waren nur Teilzeit beschäftigt. Und auch heute noch ist der Mann meistens der Hauptverdiener. Diese, nennen wir es Mentalität oder Tradition, kann einen Einfluss haben», erklärt Isabelle Darbellay Métrailler, Chefin des Amts für Gleichstellung und Familie.

Die Lohnungleichheit sei von mehreren Kriterien abhängig – Ausbildung, Alter und Branche, aber auch das erreichte Berufsniveau. Die grossen Lohnunterschiede bei den Kaderfunktionen und bei Personen mit einem hohen Bildungsniveau seien besonders problematisch. «Vor allem in diesem Bereich sind Lohnverhandlungen sehr wichtig. Frauen sind aber da oft zurückhaltender als ihre männlichen Kollegen. Wir hören immer wieder von Personalverantwortlichen, dass Frauen beim Bewerbungsgespräch nicht über Geld reden oder nach dem Lohn fragen, und wenn überhaupt erst ganz zum Ende des Gesprächs», so Darbellay Métrailler.

Lohnungleichheit widerspricht bekanntlich der Bundesverfassung und dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau. Um die Unterschiede zu korrigieren, sollen Unternehmen ihre Lohnpolitik analysieren. Ab dem 1. Juli 2020 tritt eine Än-



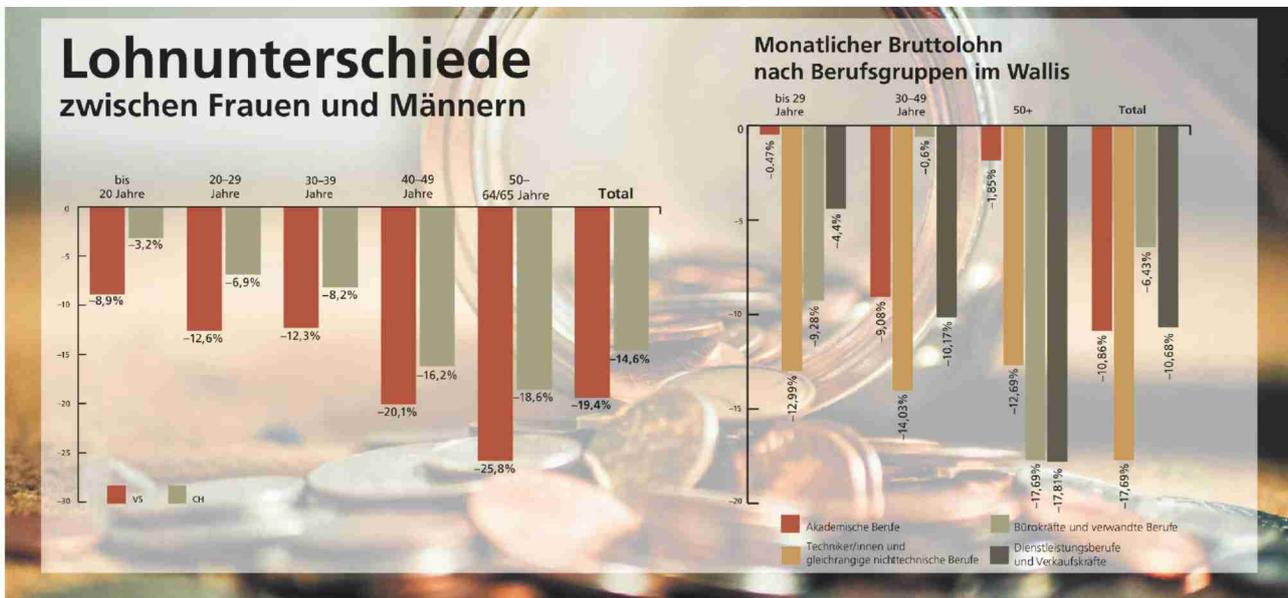
derung des Gleichstellungsgesetzes in Kraft. Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten müssen alle vier Jahre eine Lohngleichheitsanalyse durchführen. Über die Ergebnisse müssen sie dann ihre Angestellten und Aktionäre informieren. Hält ein Unternehmen die Lohngleichheit ein, wird es von weiteren Analysen befreit. Rund 46 Prozent der Arbeitnehmenden in der Schweiz werden künftig von der Analyse erfasst.

Keine Sanktionen für fehlbare Unternehmen

Diese Analysepflicht soll ein Instrument auf dem Weg hin zu Lohngleichheit sein. Doch

– fehlbare Unternehmen werden weder sanktioniert noch werden sie zu Massnahmen zur Erreichung der Lohngleichheit verpflichtet. «Ja, das ist leider so. Dennoch versprechen wir uns einiges von der Analysepflicht. Die Unternehmen müssen ihre Mitarbeiter ja über die Ergebnisse informieren. Das wird eine gewisse Bewegung in das tabuisierte Thema Lohn bringen, und die Unternehmen werden mit Sicherheit die Unterschiede auch korrigieren wollen», zeigt sich Darbellay Métrailler überzeugt. Trotzdem hätte man sich gewünscht, dass auch kleinere Unternehmen

eine Lohnanalyse durchführen müssten. Für Staatsrätin Esther Waeber-Kalbermatten scheint es hier vor allem um den guten Willen der Firmen zu gehen. «Es gibt heute kostenlose und einfache Kontrollsysteme für Unternehmen mit unter 100 Beschäftigten. Ich bin überzeugt, dass diese Instrumente zur Lohngleichheit beitragen.» Vor allem im Bereich des oberen Kaders brauche es aber noch weitere Massnahmen wie etwa Teilzeitstellen für Führungspersonal und genügend bezahlbare Krippenplätze, um Beruf und Familie zu vereinbaren. **meb**



Differenziert. Die Zahlen, welche das kantonale Amt für Gleichstellung und Familie verwendete, waren keine Durchschnitte, sondern Zentralwerte (Mediane).

GRAFIK WB