

## Wirtschaft

### American Airlines streicht Boeing-737-Max-Flüge

**Luftfahrt** Die US-Fluggesellschaft American Airlines streicht den nach zwei Abstürzen mit einem Startverbot belegten Flugzeugtyp Boeing 737 Max länger als bislang geplant aus ihrem Flugplan. Die Fluggesellschaft sehe bis zum 3. September keinen Einsatz dieser Maschinen mehr vor. Dies teilte American Airlines am Sonntag mit. Der Ausfall führt nach Angaben von American Airlines zu rund 115 Flugstreichungen am Tag. Mit der neuen Planung fallen die Jets für die Sommerferien aus. American Airlines benutzt 24 Maschinen des Typs. Boeing hat nach eigenen Angaben die Entwicklung eines Updates für die Steuerungssoftware des Flugzeugs abgeschlossen, die wohl für die Abstürze verantwortlich ist. (sda)

### Nachrichten

### Chinas Exporte haben sich erholt

**Welthandel** Chinas Exporte haben sich gemäss Angaben der chinesischen Zollverwaltung im Mai unerwartet wieder erholt. Zugleich gingen die Importe unvorhergesehen stark zurück. Vor dem Hintergrund des seit einem Jahr anhaltenden Handelskriegs mit den USA stieg Chinas Handelsüberschuss damit überraschend stark an – auf insgesamt 41,6 Milliarden US-Dollar. (sda)

### Zusammenschluss in der Luftfahrtindustrie

**Fusion** Der Mischkonzern United Technologies und die Rüstungsfirma Raytheon schliessen ihre Luft- und Raumfahrtsparten zusammen. Wie die beiden amerikanischen Unternehmen am Sonntag mitteilten, sollen Raytheon-Aktionäre für jeden ihrer Anteilsscheine etwa 2,3 Papiere des fusionierten Unternehmens erhalten. Demnach würde das neue Unternehmen einen Marktwert von über 100 Milliarden Dollar haben. (sda)

### Fiat und Renault wollen Fusion wiederbeleben

**Autoindustrie** Die beiden Autobauer Fiat Chrysler und Renault denken Insidern zufolge über einen möglichen neuen Anlauf für einen milliardenschweren Zusammenschluss nach. Die Vorsitzenden der PW-Hersteller hätten bereits darüber gesprochen, wie sie die Fusionspläne wiederbeleben könnten, sagten mit der Angelegenheit vertraute Personen am Montag. (sda)

### Frau wird Chefin von Calvin Klein

**Mode** PVH Corp., eines der weltweit grössten Modeunternehmen und Inhaber von Markenikonen wie Calvin Klein, Tommy Hilfiger oder Speedo, gab gestern die Berufung von Cheryl Abel-Hodges zum neuen Chief Executive Officer von Calvin Klein bekannt. Abel-Hodges war zuvor als Group President bei Calvin Klein North America tätig. Seit ihrem Wechsel zu PVH im Jahr 2006 hatte Abel-Hodges verschiedene Führungspositionen im gesamten Unternehmen inne, zudem hat sie die strategische Ausrichtung der Marke mitgestaltet und dabei die Verbraucher in den Mittelpunkt gestellt. (sda)

# Lohndiskriminierung bleibt unklar

**Frauenstreik** Der Bund errechnet den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern. Doch die Zahlen enthalten nicht alle Faktoren, die für den Lohn entscheidend sind.

**Dominik Feusi**

Die Hauptforderung des von den Gewerkschaften organisierten Frauenstreiks vom nächsten Freitag ist «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit». Dies fordert die Bundesverfassung seit 1981. Gemäss den Organisatoren ist dies aber bis heute noch nicht erfüllt. Sie berufen sich dabei auf die offizielle Statistik des Bundes. Die Lohnstrukturerhebung ist die grösste Datenbank für Arbeit und Löhne in der Schweiz. Die letzte Erhebung der Daten aus dem Jahr 2016 enthält 1,7 Millionen Arbeitsverhältnisse von 37000 Unternehmen.

Die Daten zeigen, dass Frauen über die ganze Wirtschaft gesehen durchschnittlich 18,3 Prozent weniger verdienen als Männer. Das entspricht 1455 Franken pro Monat. Diese Zahlen tauchen auch in den Unterlagen zum Frauenstreik auf und werden in Argumentarien verwendet, so beispielsweise von SP-Vizepräsidentin und Nationalrätin Barbara Gysi am vergangenen 1. Mai.

Doch dieser Lohnunterschied ist nicht alleine auf das Geschlecht zurückzuführen. Frauen arbeiten in anderen Branchen und Berufen als Männer. Gemäss der Website des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann sind Frauen in anforderungsreichen Positionen und Kaderstellen schwächer vertreten und verfügen durchschnittlich noch über ein tieferes Bildungsniveau.

Bezieht man einige dieser Faktoren ein, kann etwas mehr als die Hälfte des Lohnunterschiedes erklärt werden. Es bleibt aber eine Lohndifferenz von 7,7 Prozent. Umgerechnet auf einen Durchschnittslohn sind das 657 Franken pro Monat. In der Privatwirtschaft ist der Unterschied mit 8,1 Prozent etwas grösser als im öffentlichen Sektor (5,9%).

Für die Organisatoren des Frauenstreiks ist klar, dass dieser Lohnunterschied eine Diskriminierung darstellt, weil sie nur mit der Tatsache zusammenhän-



Gleicher Lohn für gleiche Arbeit ist eine der Forderungen des Frauenstreiks. Foto: Melanie Duchene (Keystone)

ge, ob jemand Frau oder Mann ist. Ein «Skandal» sei das, sagte Vania Alleva, Vizepräsidentin des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, anlässlich der Präsentation der Forderungen zum Frauenstreik Ende Mai. Den Frauen würden so jedes Jahr zehn Milliarden Franken entgehen «bei gleicher Arbeit und gleicher Leistung». Doch die Behauptung, der unerklärte Lohnunterschied sei eine Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts, hält einer

### Bürgerliche Frauen streiken nicht, fordern jedoch Gleichheit

Die bürgerlichen Frauen tun sich schwer mit dem von den Gewerkschaften organisierten Frauenstreik. Am Sonntag haben der Verband der berufstätigen Frauen (BPW), der Dachverband Alliance F, BDP, CVP, FDP und GLP mitgeteilt, dass sie den 14. Juni als «Aktionstag» nutzen wollen, um auf eine «alles umfassende Chancengleichheit» aufmerksam zu machen. Als «Berufsfrauen» würden sie jedoch nicht streiken.

Überprüfung in der Statistik nicht stand.

### Lohndiskriminierung wird überschätzt

Die Lohnstrukturerhebung erfasst nämlich nicht alle lohnrelevanten Merkmale von Arbeitnehmern. 2014 forderte der Zürcher FDP-Ständerat Ruedi Noser den Bundesrat dazu auf, auch «Berufs- oder Führungserfahrung, Weiterbildungen, Sprachkenntnisse oder den Beschäfti-

In der Mitteilung stellen die bürgerlichen Frauen fest, dass Frauen in den Chefetagen der Wirtschaft massiv unterrepräsentiert sind. Sie fordern deshalb Teilzeitarbeit und Jobsharing auf allen Karriereestufen und Zielwerte für die Geschlechter in Geschäftsleitungen und Verwaltungsräten. Um die Lohnungleichheit zu verbessern, sollen Lohntransparenz hergestellt und regelmässig Lohnungleichheitsanalysen durchgeführt werden.

gungsgrad in der Berufskarriere zu berücksichtigen».

Eine daraufhin von der damaligen Justizministerin Simonetta Sommaruga (SP) in Auftrag gegebene Studie von Professorin Christina Felfe von der Universität St. Gallen kam zum Schluss, dass die effektive Berufserfahrung während der gesamten Berufskarriere, die Arbeitszeitmodelle, Anzahl und Zeitpunkt von Jobwechseln sowie die physische und psychische Belastung bei der aktuellen Stelle ein hohes oder sehr hohes Erklärungspotenzial für den restlichen Lohnunterschied hätten.

Lasse man diese Merkmale aus, werde die Lohndiskriminierung überschätzt. «Den unerklärten Anteil der Lohndifferenzen rein als Lohndiskriminierung zu interpretieren, ist auf Basis einer statistischen Analyse nicht möglich», hält die Studie fest. Demnach ist nicht zulässig, von einer Lohndiskriminierung von 7,7 Prozent zu sprechen. Ob die fehlenden Kriterien den ver-

### Den unerklärten Anteil der Differenz beim Lohn rein als Diskriminierung zu interpretieren, sei nicht möglich.

bleibenden Lohnunterschied erklären können, allerdings ebenfalls nicht. Bundesrätin Sommaruga liess die unbequeme Erkenntnis der Studie bei Auftritten jeweils unerwähnt, und das Gleichstellungsbüro versteckte sie auf seiner Website.

### Entscheidend ist die Vereinbarkeit

Es gibt jedoch noch andere mögliche Erklärungen für den Lohnunterschied. Er ist im internationalen Vergleich in jenen Ländern grösser, in denen mehr Frauen arbeiten. Die beiden italienischen Ökonominen Claudia Olivetti und Barbara Petrongolo haben gezeigt, dass in den süd-europäischen Ländern besonders die gebildeten Frauen erwerbstätig sind, weshalb die Lohnunterschiede kleiner sind. Kaum Lohnunterschiede gibt es bei Frauen, die auf Kinder verzichtet haben. Solange dies noch offen ist, verdienen Frauen weniger, was den Schluss nahelegt, dass die Vereinbarkeit von Karriere und Familie entscheidend ist. Aber auch dieses Merkmal erfasst die Lohnstatistik des Bundes nicht.

Auf der Website des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann gibt es ein Lohnquiz. Auf die Frage, wo denn die Lohnungleichheit verwirklicht sei, lautet die richtige Antwort «nirgendwo». Angesichts der Statistik ist das eine falsche Behauptung. Richtig ist: Wir wissen nicht, ob es Lohndiskriminierung gibt, und genauso wenig, ob Lohnungleichheit wirklich überall verwirklicht ist.

## Teilzeitarbeit ist Karrierekiller für die Frauen

Um die Männerdominanz in Führungspositionen zu verringern, muss bei Erstbeförderungen ins Management angesetzt werden. Hier auf eine Geschlechterbalance zu achten, wäre ein erster Schritt.

Ab einem Anteil von 30 Prozent, so zeigen Untersuchungen, können Minderheiten Einfluss nehmen auf die Kultur einer Organisation. Gleichzeitig werden die Mitglieder von Minderheiten dann anders wahrgenommen: Die auf sie bezogenen Vorurteile und Stereotype treten allmählich in den Hintergrund.

Gemessen daran, haben Schweizer Unternehmen, was den Frauenanteil in Führungspositionen betrifft, noch weite Wege vor sich. Die Verwaltungsräte der 100 grössten Arbeitgeber sind zu 21 Prozent weiblich besetzt, wie dem Schilling-Report 2019 zu entnehmen ist.

Noch stärker von Männern dominiert sind die obersten Managementebenen. Unter den Mitgliedern der Geschäftsleitung ist nur knapp jedes zehnte eine

Frau, und nicht mal die Hälfte dieser 100 Firmen hat eine Frau auf der Top-Führungsstufe.

Warum sind Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert, und dies in umso stärkerem Masse, je höher die Hierarchieebene ist? In den Unternehmen werden offenkundig mehr Männer als Frauen befördert. Die Universität St. Gallen (HSG) hat dies zusammen mit Advance, einer Initiative von Kaderfrauen aus Firmen in der Schweiz, bei 50 Grossunternehmen untersucht. Demnach waren 2017 nur 36 Prozent der beförderten Mitarbeitenden weiblich.

### Flexiblere Arbeitszeiten

Die Weichen für Karrieren werden oft mit der Beförderung in die erste Managementstufe gestellt, doch auch da besteht eine

Schieflage: Der Anteil der ins Management beförderten Frauen lag zwar etwas höher (42 Prozent) – aber die Auswahl erfolgte aus einem Reservoir von Beschäftigten, in dem die Geschlechter gleich stark vertreten sind. Einiges wäre also gewonnen, so folgert der St. Galler Report, wenn die Firmen bei den Berufungen in die erste Managementstufe auf eine Geschlechterbalance achten würden.

Einer der Hauptgründe für die zögerliche Beförderung von Frauen ist die verbreitete Auffassung, Manager insbesondere auf mittleren und oberen Stufen müssten ein 100-Prozent-Arbeitspensum leisten. Teilzeitarbeit gilt als Karrierekiller – doch es sind primär die Frauen ab 30 Jahren, die aus familiären Gründen ihr Pensum reduzieren.

Viele von ihnen kehren später nicht wieder zur Vollzeit zurück und verbauen sich damit ihre Aufstiegschancen.

### Mehr Fairness

Die Arbeitgeber könnten dem entgegenwirken mit flexiblen Vollzeit-Arbeitsmodellen – für beide Geschlechter –, bei denen weniger Wert auf ständige Büropräsenz gelegt wird. Laut einer von Advance 2016 in Auftrag gegebenen Studie wirken solche Modelle im Unterschied zu Teilzeitarbeit nicht nachteilig auf die berufliche Laufbahn.

Davon abgesehen, empfiehlt der HSG/Advance-Report eine praktische und relativ leicht umzusetzende Massnahme: Für Beförderungen sollen nicht mehr allein die unmittelbaren Vorgesetzten verantwortlich sein. Viel-

mehr müssten solche Entscheidungen – wie das bei Rekrutierungen externer Mitarbeitender üblich ist – von einem Zweier- oder Dreiergremium getroffen werden. Dadurch wäre für mehr Unvoreingenommenheit gesorgt.

Hinzu kommen müssen feste Zielvereinbarungen, die für das oberste und mittlere Management mit Gehaltsanreizen und Sanktionen bei Zielverfehlung unterlegt sind. Eine Vorgabe könnte etwa lauten: einen höheren Anteil an Frauen im firmeneigenen Talent-Pool aufzubauen, als es dem aktuellen Managerinnenanteil im Unternehmen entspricht. Auf diese Weise liesse sich eine höhere und stetig zunehmende Frauenquote in Führungspositionen vorspüren.

**Robert Mayer**