

Zeitschrift: Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik
Herausgeber: Widerspruch
Band: 37 (2018)
Heft: 71

Artikel: Die kleingerechnete Ungerechtigkeit : neue Zahlen zu den Einkommenslücken zwischen den Geschlechtern
Autor: Madörin, Mascha
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-781024>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 03.04.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Die kleingerechnete Ungerechtigkeit

Neue Zahlen zu den Einkommenslücken zwischen den Geschlechtern¹

Geld ist Zahlungsmittel und Abrechnungseinheit. In einer geldgesteuerten Wirtschaft bedeutet Geld nicht nur Verfügungsgewalt über knappe Ressourcen, sondern auch über menschliche Arbeitskraft, über Erwerbsarbeit oder unbezahlte Arbeit. Wer zahlt, befiehlt, sei es im Haushalt, sei es im Staat oder im Unternehmen. So hat die Frauenbewegung schon in den 1970er-Jahren die Forderung aufgestellt, dass Frauen nicht nur über ein eigenes Einkommen verfügen sollen, sondern auch über gleiche Erwerbs- und Renteneinkommen wie Männer. Kurzum: über etwa gleich viel Geld. Ein Teil der Frauenbewegung setzte sich damals für einen Lohn für Hausarbeit ein und alle waren sich einig, dass Lohngleichheit und adäquate Löhne auch für typische Frauenberufe gelten müssen. Doch wie steht es heute, nach Jahrzehnten der Gleichstellungspolitik, mit der Einkommensgleichheit bei den Löhnen und bei den Renten?

Neue Statistik zu Einkommenslücken in Europa

Im Frühjahr 2017 veröffentlichte Eurostat, der statistische Dienst der EU, zum ersten Mal eine Kennzahl für das Jahr 2014, welche die *gesamte* Lohnereinkommenslücke von Frauen im Vergleich zu Männern ausdrücken soll (siehe Kasten). Neben dem Lohngefälle eines Bruttostundenlohns (Gender Pay Gap, GPG) ist dabei auch die Beschäftigungslücke einberechnet, also dass Frauen insgesamt weniger Stunden erwerbstätig sind als Männer. Die aus diesen zwei Komponenten berechnete gesamte Einkommenslücke (Gender Overall Earnings Gap, GOEG) zeigt irritierende Resultate für das Jahr 2014 (siehe Tabelle 1).

- Auf der einen Seite ist die *gesamte Einkommenslücke* skandalös hoch, besonders in Ländern wie der Schweiz, Deutschland und Österreich. In der Schweiz verdienen die Frauen 44,4 Prozent weniger als die Männer.² Damit liegt die Schweiz relativ nahe bei Österreich mit 44,9 Prozent und Deutschland mit 45,2 Prozent. Frauen verfügen in diesen Ländern also nur um circa 55 Prozent des Lohnereinkommens (inkl. Sozialbeiträgen) der Männer. Auf das Jahreseinkommen umgerechnet entspricht diese Einkommenslücke ungefähr dem *Dreifachen* der jährlichen Bildungsausgaben in diesen drei Ländern (siehe Ta-

belle 2a für die Schweiz). Sie gehören zu den westeuropäischen Staaten mit den grössten Einkommenslücken – neben den Niederlanden mit 47,5 Prozent und dem Vereinigten Königreich mit 45 Prozent.

- Obwohl bedeutend tiefer, weisen die gesamten Einkommenslücken in skandinavischen Ländern und in Frankreich immer noch beunruhigend hohe Indikatoren aus, mit GOEG-Werten um die 30 Prozent.

Tabelle 1: **Lohngefälle, Beschäftigungslücke und die daraus resultierende Einkommenslücke**

Ausgewählte Länder, 2014

2014	Lohngefälle (GPG), in Prozent	Beschäftigungsquote 15–64-Jährige, in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)			Gesamte Einkommenslücke (GOEG) 15–64-Jährige, in Prozent
		Männer	Frauen	Beschäftigungslücke: Differenz M-F	
Niederlande	16,2	68,7	42,4	26,3	47,5
Deutschland	22,3	77,0	53,0	24,0	45,2
Grossbritannien	20,9	79,6	53,7	25,9	45,0
Österreich	22,2	76,9	53,5	23,4	44,9
Schweiz	18,1	82,7	53,7	29,1	44,4
Frankreich	15,5	67,8	52,1	15,7	31,1
Schweden	13,8	72,9	62,9	10,0	26,2

Quellen: GPG und GOEG: Gender statistics (Abfrage Februar 2018), siehe Anm. 4; Beschäftigungsquote: OECD 2018 (Abfrage April 2018). Full-time equivalent employment rate by sex, Age group 15–64 (Eurostat rechnet hier nicht mit Vollzeitäquivalenten sondern mit effektiv gearbeiteten Stunden und Erwerbstätigenquoten).

Was bedeuten diese Prozentsätze in absoluten Zahlen – das heisst: in Geld? Wenn man bezahlte und unbezahlte Arbeit mit einbezieht, arbeiten Frauen im Erwerbsalter ungefähr gleich viele Stunden wie Männer (siehe Bundesamt für Statistik Tab. 03.06.00.01). Frauen verfügen aber grob³ gerechnet über *108 Milliarden Franken* weniger Lohneinkommen (inkl. Sozialleistungen) pro Jahr als Männer.⁴ Diese gesamte Einkommenslücke entspricht über achtzig Prozent der gesamten Steuereinnahmen. Und das jedes Jahr! (Siehe Tabelle 2a.) Zusätzlich müssen dazu noch die ungleichen Einkommen aus Renten und aus selbständiger Erwerbstätigkeit mitgezählt werden, die in dieser Rechnung nicht ausgewiesen sind.

Der GOEG-Index respektive die daraus berechnete gesamte Einkommenslücke in Milliarden Franken ist auch entscheidend für die Altersrente, welche Frauen von Pensionskassen erhalten, da dort die Höhe der Rentenbeiträge direkt aus der individuellen Lohnsumme berechnet wird. Länder mit hohem GOEG haben auch entsprechend hohe Rentenlücken (Gender Pension Gap), wie europäische Vergleiche zeigen (z. B. bei Daten der OECD für 2011).⁵ Allerdings fällt dort auf:

Indizes zur Einkommensungleichheit von Frauen und Männern

Und die Zusammensetzung der Einkommenslücke in der Schweiz (Schätzung 2014)

Gesamte Einkommenslücke / Gender Overall Earnings Gap (GOEG)

Fräuen verdienen 44,4% weniger als Männen

Der GOEG beinhaltet sowohl das Lohngefälle wie auch die Beschäftigungslücke: Im Index wird also angegeben, wie viel Frauen insgesamt sowohl wegen tieferer Bezahlung wie auch wegen tieferer Beschäftigungsquote im Vergleich zu Männern verdienen. Was Frauen insgesamt weniger als Männer verdienen, wird in Prozent des Brutto-lohneinkommens der Männer (inkl. Sozialversicherungsbeiträge und Ferienausgleich) angegeben. Eurostat berechnet den Index für die Altersgruppen zwischen 15 und 64 Jahren (zu den groben Schätzungen in Franken siehe Anm. 3 und 4).

Beschäftigungslücke

29,1%

Wird verglichen, wie viel Erwerbsarbeit Frauen und Männer (im Alter von 15-64 Jahren) insgesamt leisten, erhält man die Beschäftigungslücke. Sie entsteht also aufgrund der asymmetrischen Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen. Die Beschäftigungsquote wird meist in Vollzeitäquivalenten berechnet, der Eurostat hingegen rechnet mit effektiv gearbeiteten Stunden. Wird zur bezahlten auch die unbezahlte (Care-)Arbeit gezählt, arbeiten Frauen pro Woche ungefähr gleich viel wie Männer.

Lohngefälle / Gender Pay Gap

18,1%

Der Gender Pay Gap ist das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen: Es bezieht sich auf den Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenlohn der Männer und jenem der Frauen und wird in Prozent des Durchschnittslohnes der Männer angegeben. Der GPG umfasst alle Erwerbsarbeitenden, unabhängig von Alter und Wochenarbeitsstunden. Hier wurde die vom Büro BASS (2017) für das Bundesamt für Statistik berechnete GPG-Grösse für auf Vollzeit standardisierte Bruttolöhne verwendet: ein Lohngefälle von 18,1 Prozent (siehe auch Anm. 4). Der Gender Pay Gap wird manchmal in zwei Teil-Indizes aufgeteilt, in einen «erklärten» und einen «unerklärten».

«Erklärtes» Lohngefälle

10,4%

Im erklärten Teil des GPG-Indexes werden Lohndifferenzen addiert, für die statistisch relevante Korrelationen gefunden werden können: wenn sich Lohndifferenzen also «erklären» lassen, etwa durch Arbeitsmarktfaktoren, durch Teilzeitarbeit oder Ausbildung, Arbeiterfahrung oder Berufsstatus. In den internationalen Statistiken wird nicht der (statistisch korrekte) Begriff «erklärt», sondern der Begriff «adjusted» oder «bereinigt» gebraucht. Dieser kommt direkt aus der Küche neoklassischer Vorstellungen über Arbeitsmärkte: Wirtschaftliche Faktoren werden aus der Berechnung von Lohndifferenzen ausgeschieden. Laut dem Büro BASS (2017) beträgt das «erklärte» Lohngefälle in der Schweiz 58 Prozent des gesamten GPG.

«Unerklärtes» Lohngefälle

7,6%

Der «nicht erklärte» Gender Pay Gap ist sozusagen der ökonomisch unerklärliche Rest des Lohngefälles – der sich somit nicht «ökonomisch», sondern nur durch eine schlechterbezahlung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts erklären lässt. Oft wird nur diese Lücke (irrtümlicherweise) mit Lohndiskriminierung gleichgesetzt (siehe Text). Laut dem Büro BASS (2017) beträgt das «unerklärte» Lohngefälle in der Schweiz 42 Prozent des gesamten GPG. Beim «unerklärten» GPG handelt es sich in der Schweiz damit «lediglich» um rund 11 Prozent der gesamten Einkommenslücke (2014). In Geld gerechnet sind dies immer noch 12 Mrd. Franken – in einem Jahr.

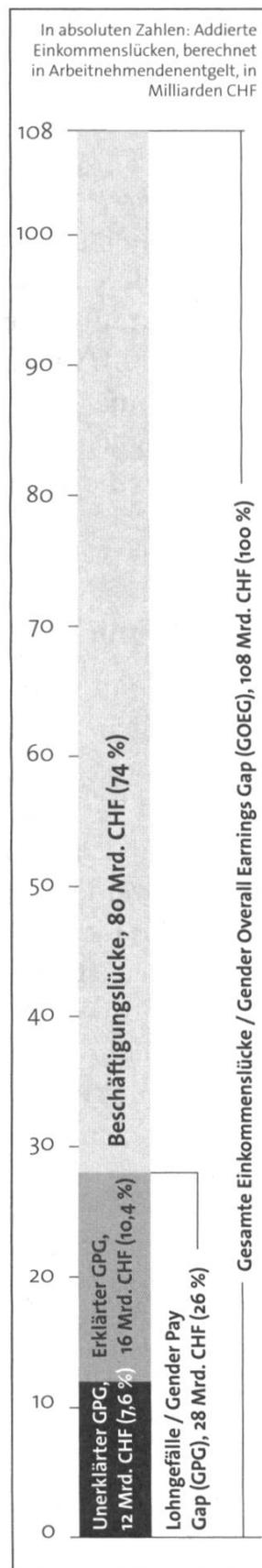
Quellen

Gender Overall Earnings Gap: Eurostat. Structure of Earning Survey (Februar 2018).

Beschäftigungslücke: OECD. Full-time equivalent employment rate by sex, Age Group 15–64 (April 2018).

Gender Pay Gap: BASS 2017

Arbeitnehmendenentgelt (Grafik rechts, siehe Anm. 3): Berechnet aufgrund des Arbeitnehmendenentgelts, wie es in der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung des Bundesamts für Statistik für das Jahr 2014 ausgewiesen ist.



Verglichen mit den oben erwähnten Ländern liegt der Index für die Schweiz bedeutend unter denjenigen Deutschlands, der Niederlande, Österreichs und Grossbritanniens. Die Erklärung dafür liegt in den Eigenheiten des schweizerischen Altersvorsorgesystems, das aus drei «Säulen» besteht: die auf dem Solidaritätsprinzip beruhende, staatliche Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) als erste; die auf individuellem Zwangssparen basierenden Pensionskassenrenten als zweite; und das private Sparen als dritte Säule. Die eher tiefe Rentenlücke der Schweiz ist allein darauf zurückzuführen, dass bei der AHV eine Erziehungs- und Betreuungsgutsschrift eingeführt wurde, die es so umfassend in keinem anderen Land gibt. Laut einer Studie des Eidgenössischen Departements des Inneren zum Rentengefälle in der Schweiz erhielten Frauen durchschnittlich eine Rente (AHV plus Pensionskassenrente), die 37,1 Prozent tiefer lag als diejenige der Männer (EDI 2016). Doch bei der AHV-Rente beträgt der Rentenunterschied lediglich 2,7 Prozent, bei der zweiten Säule 63 Prozent. Aufgrund der zweiten Säule ist die Rentenlücke der Frauen auch in der Schweiz noch viel zu hoch.

Irreführende Rechnungen

Die Kunst, mit Statistiken zu verschweigen und irrezuführen, ist besonders in den öffentlichen Debatten zur Altersvorsorge weit entwickelt. Im politischen Diskurs gibt es – neben den Suggestionen zur angeblichen finanziellen Krise der AHV – zwei Varianten, wie die enormen Einkommensungleichheiten zwischen Männern und Frauen verharmlost werden:

Erstens werden Indizes-Berechnungen (fast immer) nur in Prozentzahlen und nicht in Franken ausgewiesen. Damit werden deren volkswirtschaftliche Dimensionen ausgeblendet. Die Bedeutung von Prozentzahlen sind oft schwer erkennbar, insbesondere wenn sie aus verschiedenen Indizes zusammengesetzt sind. Im Index für das Lohngefälle (GPG) werden Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen gemessen, beim Index der Beschäftigungslücke der Ausfall ganzer Löhne. In Geld gemessen fallen daher die Prozentzahlen der Indizes sehr ungleich ins Gewicht:

- Der grösste Teil der gesamten Einkommenslücke (GOEG) – im Fall der Schweiz rund 74 Prozent (circa 80 Mrd. Franken) – kann im Wesentlichen auf die Beschäftigungslücke, also auf die Unterschiede bei der Beschäftigungsquote von Männern und Frauen zurückgeführt werden respektive auf die Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit (siehe Kasten). Würde den Frauen die unbezahlte Arbeit, die sie *mehr* leisten als Männer, zu Marktpreisen bezahlt, erhielten sie 81 Mrd. Franken mehr. Damit würde diese Einkommenslücke vollständig verschwinden (siehe Tabelle 2b).
- Der Index für das Lohngefälle (GPG) beläuft sich umgerechnet auf eine geschätzte Einkommenseinbusse für Frauen von rund 28 Mrd. Franken jährlich.

Tabelle 2a: **Zum Vergleich: Grössenordnungen der Staatsfinanzen in Milliarden CHF (2014)**

Staatsausgaben (Bund, Kantone, Gemeinden)	212
– Bildung	33
– Soziale Sicherheit	82
Einnahmen des Staates total	210
Fiskaleinnahmen des Staates total	130
– Einkommens-, Gewinn- und Kapitalgewinnsteuern	79
– davon: Kapitalgesellschaften und andere Unternehmen	18
Einnahmen aus Sozialabgaben	43

Quelle: Bundesamt für Statistik. Ertrags- und Aufwandsrechnung Staat (GFS-Modell, veröffentlicht am 6.3.2017). Das GFS-Modell ist vom Internationalen Währungsfonds standardisiert.

Tabelle 2b: **Zum Vergleich: Monetärer Wert unbezahlter Arbeit in Milliarden CHF (2013)**

Wert unbezahlte Arbeit Frauen	227
– Hausarbeit,	165
– Kinderbetreuung / Pflege zu Hause (ohne Hausarbeit)	48
– Freiwilligenarbeit Frauen total	14
Wert unbezahlte Arbeit Männer	146
Differenz Frauen-Männer	81

Quelle: Bundesamt für Statistik. Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE): Modul Unbezahlte Arbeit und Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE). Der Wert der Arbeit wird berechnet aufgrund der Arbeitskosten pro Arbeitsstunde Berufskategorien mit ähnlichen Tätigkeiten.

Dies entspricht 26 Prozent der gesamten Einkommenslücke. Allein das Verdienstgefälle kostet die Frauen in der Schweiz jährlich insgesamt rund das 1,5-fache dessen, was Unternehmen insgesamt an Einkommens-, Gewinn- und Kapitalgewinnsteuern bezahlen (siehe Tabelle 2a).

In der Debatte werden die Ungleichheiten *zweitens* verharmlost, indem nur von diesem kleineren Teil der gesamten Einkommenslücke, dem Index für das Lohngefälle, die Rede ist. Während Frauenorganisationen dieses Lohngefälle in Arbeitszeit umrechnen und öffentlich anprangern (z. B. am Equal Pay Day)⁶, wird in der öffentlichen Diskussion gerne mit dem nochmals beträchtlich geschrumpften, «unerklärten» Index argumentiert (siehe Kasten). Mit dem erklärten Teil des GPG-Indexes ist gemeint, dass statistisch relevante Korrelationen für die Lohndifferenzen gefunden werden können, etwa zwischen Lohnhöhe, Ausbildung und Arbeitserfahrung. Der statistisch unerklärte Teil der Lohndifferenz ist derjenige, der mit solchen statistisch erfassten Faktoren nicht erklärt werden kann. Das «erklärte» Lohngefälle entspricht geschätzten 15 Prozent (16 Mrd. Franken) der gesamten Einkommenslücke. Beim «unerklärten» GPG handelt es sich in der Schweiz «lediglich» um rund 11 Prozent (12 Mrd. Franken) der gesamten Einkommenslücke. In Geld gerechnet ist dies immer noch viel.

Das heisst: Je besser und differenzierter die Statistiken, desto kleiner wird dieser unerklärliche Teil sein, der angeblich auf Lohndiskriminierung hinweist. Über das tatsächliche Ausmass der Ungleichheit wird geschwiegen.

Lohndiskriminierung ist nicht gleich «unerklärtes» Lohngefälle

Oftmals wird dieses kleingerechnete, «unerklärte» Lohngefälle zudem als Indikator für Lohndiskriminierung angesehen (siehe Kasten).⁷ Wichtig ist hierbei jedoch, dass das juristische Konzept der Lohndiskriminierung nicht identisch ist mit dem «unerklärtes» Lohngefälle (siehe dazu die sehr erhellende Studie von BASS 2017). So kann beispielsweise eine beschränkte Arbeitserfahrung, die niedrigere Löhne ökonomisch zu erklären scheint, auf mangelnde Förderung von Frauen zurückzuführen sein. Nach der juristischen Auslegung wäre das Diskriminierung, nach der statistischen Unerklärlichkeitsregel nicht. Bei den Berechnungen des Lohndiskriminierungsgefälles handelt es sich also höchstens um eine allenfalls vage statistische Annäherung dessen, was als Diskriminierung grob beziffert werden kann. Die SP-Frauen haben sich auf die 7,4 Prozent des «nicht erklärten» Lohngefälles berufen, als sie entschieden, dass sie eine Erhöhung des Rentenalters der Frauen ablehnen, solange nicht ernsthafte Massnahmen zur Abschaffung der Lohndiskriminierung ergriffen werden. Diese Prozentzahl wird jetzt von einigen SVP-Politikern infrage gestellt und als Märchen diskreditiert (BaZ online 19.2.2018), weil auch bei den 7,4 Prozent Lohnlücken noch weitere erklärliche Faktoren korreliert werden könnten – wenn es die Statistiken dazu gäbe. Eine müssige Debatte, weil ohnehin juristische Überlegungen entscheidend dafür sind, ob Lohnunterschiede als Diskriminierung eingestuft werden.

Doch in der Öffentlichkeit wurde weder diese verwirrende Debatte über Lohndiskriminierung einigermassen erklärt, noch wurde in den Verlautbarungen des Parlaments, der Parteien und des Bundesrates zur Altersvorsorge 2020 jemals öffentlich vorgerechnet, um welche Beträge es sich effektiv handelt. Weder die rund 12 Milliarden «bereinigte» Lohndifferenz noch die 26 Milliarden des effektiven Lohngefälles, noch die 108 Milliarden Franken gesamte Einkommenslücke werden jemals genannt.⁸ Die einzige *gesamtwirtschaftliche Ziffer*, die anlässlich der Debatte über die Altersvorsorge von der Politik laut und deutlich vorgerechnet wird, sind die 1,58 Milliarden Franken, die an AHV-Auszahlungen an Frauen eingespart werden können, wenn das Rentenalter der Frauen um ein Jahr hinaufgesetzt wird. Was politisch-strategisch zählt, ist, was an Frauen gespart werden kann, und nicht, was sie schon längstens gratis und franko geleistet haben, und zwar für die ganze Gesellschaft.

Es braucht neue Analysen zu den Ursachen der Einkommenslücke

Der europaweite Vergleich der gesamten Einkommenslücke weist jedoch auf Leerstellen der bisherigen gleichstellungspolitischen Debatte hin, besonders mit Blick auf die europäischen Staaten mit der kleinsten Einkommenslücke wie Schweden, andere skandinavische Länder oder Frankreich.

Die fortschrittliche, sozial- und gleichstellungspolitische Antwort auf die Einkommenslücke lautete bisher: gleiche Löhne für gleichwertige Arbeit, öffentlich finanzierte Kindertagesstätten, bessere Finanzierung von Langzeitpflege, Verkürzung und Flexibilisierung der Erwerbsarbeitszeit, grosszügiger Mutterschafts- und Elternurlaub etc. Diese Massnahmen ermöglichen es Frauen, mehr Erwerbsarbeit zu leisten – falls es genügend Erwerbsarbeitsplätze gibt. Bisher unbezahlte Care-Arbeit (Kinderbetreuung, Pflege, Mittagessen zubereiten) wird damit teilweise bezahlt. Es wird angenommen, dass sich damit das Volumen unbezahlter Arbeit zu Hause insbesondere für Frauen reduziert.

Schweden gilt in dieser Hinsicht seit Jahrzehnten als Vorbild. Es wäre in der Tat ein Riesenerfolg für die Gleichstellung der Frauen in der Schweiz, Deutschland und Österreich, würden mit solchen Massnahmen die schwedischen GOEG-Prozente erreicht. Doch so vorbildlich der Fall Schweden auch ist, zeigt er gleichzeitig die Grenzen der bisherigen gleichstellungspolitischen Konzepte auf. Denn auch Schweden ist von einer Einkommensgleichheit weit entfernt: Wird die gesamte Einkommenslücke von Schweden (GOEG 2014 von 26,2 Prozent) auf das «Arbeitnehmendenentgelt»⁹ der Schweiz umgerechnet, würde dessen gesamte Einkommenslücke rund 57 Milliarden Franken betragen, davon das Lohngefälle (13,8 Prozent) über 20 Milliarden Franken, die Beschäftigungslücke demnach rund 35 Milliarden Franken. Diese beachtlichen «Restgrössen» der Gleichstellungspolitik bedürfen einer Erklärung, die es noch nicht gibt.

Im Zentrum steht dabei die Frage nach der gesellschaftlichen Organisation der bisher unbezahlten Arbeit sowie nach dem Lohndruck auf bezahlte personenbezogene Dienstleistungen. In der bisherigen Gleichstellungspolitik wird angenommen, dass sich durch eine vermehrte Erwerbsarbeit im Care-Bereich (z. B. Kinderkrippen, Pflegeheime, Mittagstische) auch die unbezahlte Arbeit stark reduziert. Ebenso wird davon ausgegangen, dass der bessere Zugang von Frauen zu Erwerbsarbeit das Lohngefälle substanziell verringert. Dies ist offensichtlich nur beschränkt der Fall.

Gleichzeitig wird in der Debatte über gleiche Löhne bisher meist vergessen, dass heute ein grosser Lohndruck in den Branchen personenbezogener Dienstleistungen herrscht, während es gleichzeitig Branchen gibt, in denen enorme Gewinne erzielt und wesentlich höhere Löhne bezahlt werden (können). Frauen sind vor allem in personenbezogenen Dienstleistungen tätig, ihre Erwerbstätigkeit hat in diesen Branchen, und insbesondere im Gesundheitswesen, zugenommen. Gleichzeitig sind Männer überproportional stark in Branchen mit sehr hoher Bruttowertschöpfung tätig. Diese Tendenz scheint, wie die Beschäftigungsstatistiken der Schweiz zeigen, nicht ab-, sondern eher zuzunehmen (Madörin 2017a).

Auf jeden Fall stellt sich deshalb die nicht zu vernachlässigende Frage, weshalb der Index für das Lohngefälle (GPG) in einigen Ländern stagniert oder gar wieder ansteigt. In einem erhellenden Artikel zur Entwicklung des Gender Wage

Gap¹⁰ von 1974 bis 2010 in Schweden konstatieren drei Forscherinnen, dass der Index für das Lohngefälle in den 1970er-Jahren stark gesunken ist, aber seit den 1980er-Jahren bis ins Jahr 2010 weitgehend stagniert hat – trotz aller Gleichstellungsmassnahmen (Boye u. a. 2017).¹¹ Bei der Erklärung dieser Stagnation stellen die Autorinnen unter anderem fest:

- Das Lohngefälle ist für die am wenigsten qualifizierte Arbeit sehr stark gesunken: von 23,4 Prozent (1974) auf 7,0 Prozent (2010). Hingegen ist das Lohngefälle für qualifizierte Berufe im gleichen Zeitraum fast gleich geblieben (von 17,5 Prozent auf 16,5 Prozent). Da der Anteil der Beschäftigung von Frauen in qualifizierten Berufen gestiegen, derjenige in unqualifizierten Jobs gesunken ist, stagniert der Index für das Lohngefälle im nationalen Durchschnitt seit den 1980er-Jahren (ebd., 15, 19f.).
- Die Autorinnen konstatieren einen Zusammenhang zwischen der Höhe des Lohngefälles und dem Aufwand an Hausarbeit. Dies gilt jedoch interessanterweise nur für qualifizierte Berufstätige, nicht im Fall von unqualifizierter Arbeit.
- Der Index für das Lohngefälle war während der ganzen Zeit für Personen ohne Kinder am niedrigsten, unabhängig von der Qualifikation.

Die Autorinnen führen noch weitere Punkte auf, die sich bei den Korrelationsberechnungen als relevant erwiesen. Korrelationen liefern bekanntlich noch keine Erklärungen über die wirtschaftliche Dynamik zwischen neu entstehenden Arbeitsmärkten, Lohngefälle und unbezahlter Care-Arbeit. Aber sie scheinen zu zeigen, dass Verschiebungen in der Beschäftigungsstruktur, neue technische Entwicklungen und die Lohnpolitik im Gesundheits- und Bildungssektor eine wichtige Rolle spielen.

Schweizerische Gleichstellungspolitik

Für die Schweiz lassen sich ähnliche Tendenzen wie in Schweden feststellen. Ein Blick in die Statistiken lässt vermuten, dass dabei einerseits vor allem die Beschäftigung in Dienstleistungsbranchen mit hohem Lohnniveau eine grosse Rolle spielen. Andererseits scheint die zunehmende Beschäftigung von Frauen in personenbezogenen und haushaltsnahen Dienstleistungen entscheidend, also in Branchen mit teilweise sehr tiefem Lohnniveau, aber auch mit einem hohen Anteil von mittleren Löhnen für qualifizierte Jobs (BASS 2017; Madörin 2017a; 2017b):

- In der Schweiz hat die Beschäftigung der Frauen in den Branchen überproportional zugenommen, in denen das Lohnniveau stark von politischen Entscheidungen abhängt (öffentliche Verwaltung, Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen). Sparmassnahmen in diesen Bereichen bedeuten meist, dass bei Arbeitskosten und damit Löhnen gespart wird. Im Jahr 2014 waren 23 Pro-

zent der Frauen in diesen Bereichen beschäftigt (hier und in der Folge alles in Vollzeitäquivalenten gerechnet).

- Die Pharmaindustrie, der Finanzsektor und der Wirtschaftszweig «Kommunikation und Information» gehören zu den Branchen mit hohen Löhnen und hoher Bruttowertschöpfung. Bei knapp 16 Prozent der Beschäftigung von Männern liegen die Medianlöhne *der betreffenden Branchen* für Männer auf der Höhe der höchsten Lohnkategorie.¹² Frauen erreichen nur in der Pharmaindustrie dieses Lohnniveau. Doch dort arbeiten nur 0,7 Prozent der beschäftigten Frauen. In den übrigen Branchen mit einem Spitzenlohniveau ist das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen besonders hoch. Je stärker in solchen Branchen (z.B. gegenwärtig in der IT-Industrie) die Beschäftigung zunimmt, desto mehr fallen die beträchtlichen Verdienstgefälle dieser Branchen im Lohngefälle-Index ins Gewicht. Gleichzeitig sind mehr als 16 Prozent der Frauen in Branchen mit für Frauen tiefem Lohnniveau beschäftigt. Bei Männern liegt dieser Anteil bei nur 3,4 Prozent. Ein grosser Teil dieser Branchen mit Niedriglöhnen müssen den personenbezogenen und haushaltsnahen Dienstleistungen zugerechnet werden – sie gehören zur Care-Ökonomie im erweiterten Sinn (zu den unterschiedlichen Definitionen siehe Madörin 2017a).

Da das statistisch ausgewiesene Lohngefälle den Durchschnittswert für alle Beschäftigungen darstellt, sind weder Beschäftigungsverschiebungen in Niedriglohnbranchen noch in den Wirtschaftszweigen mit hohen Löhnen sichtbar, auch die Zunahme der Beschäftigung von Frauen mit qualifizierten Berufen im Care-Sektor ist nicht ersichtlich.

Ausblick: Neue Debatte und Konzepte zur Gleichstellung und zur Altersvorsorge

In westeuropäischen Ländern waren in den letzten Jahrzehnten die Gleichstellungsstrategien sehr unterschiedlich und diese weisen, wie die GOEG-Daten zeigen, sehr unterschiedliche Erfolge auf. Es wäre interessant, die verschiedenen Ländergruppen genauer zu analysieren. Besonders interessant scheinen mir Schweden, Frankreich und die Niederlande. Frankreich hat im Vergleich zu Schweden einen um rund fünf Prozentpunkte höheren GOEG, der vor allem auf eine sehr viel höhere Beschäftigungslücke zurückzuführen ist. Beide Länder haben eine lange Gleichstellungstradition und fördern die Vollerwerbstätigkeit der Frauen. Interessant wäre zu wissen, weshalb sich dennoch die Resultate zur Einkommensgleichheit so deutlich unterscheiden. Das andere interessante Land ist Holland. Dort wurde systematisch eine Strategie der Förderung von Teilzeit für Eltern verfolgt, insbesondere auch der Männer. So wurden Kinderkrippen ausgebaut, das Recht von Eltern auf Teilzeitarbeit gesetzlich abgesichert, ebenso der Wiedereinstieg in Vollzeiterwerbsarbeit, und es wird versucht, die Karrierebe-

nachteiligung bei Teilzeit zu verhindern. In Deutschland ist vor allem die Christlich Demokratische Union (CDU) angetan von diesem Gleichstellungsprojekt und auch in der Schweiz wird die Teilzeitförderungsvariante diskutiert. Nun zeigt aber Holland für 2014 eine noch höhere gesamte Einkommenslücke als Deutschland und die Schweiz. Weshalb?

Es wäre also mehr als angebracht, die jahrzehntealten Erfahrungen mit Gleichstellungspolitik zu evaluieren. Es sollte ausser Zweifel stehen, dass eine solche Analyse auch die Beschäftigungslücke und deren Zusammenhang mit der unbezahlten Arbeit beinhalten muss.

Was die Altersvorsorge anbelangt, so zeigen die OECD-Zahlen zu Rentenlücken von 2011 nochmals ein anderes irritierendes Bild der Rangordnung zwischen den Ländern: Die Schweiz liegt wegen des Erziehungs- und Pflegebonus bei der AHV mit der Rentenlücke zwischen Schweden und Frankreich, die Niederlande zwischen Österreich und Deutschland. Die Abstufungen sind nicht genau gleich wie bei der gesamten Einkommenslücke. Was macht die Unterschiede aus und welche regulatorischen Folgerungen können daraus gezogen werden?

Zur Gleichstellung der Geschlechter würde auch gehören, dass die damit verbundenen wirtschaftspolitischen Strategien als wichtige Zukunftsfrage diskutiert werden und nicht als drittrangiges politisches Thema. Dazu müssen auch gesamtwirtschaftliche Argumente und Berechnungen in Franken in die Diskussion einfließen. Die Einkommens- und die Rentenlücke sind in der Schweiz einfach viel zu gross, als dass dieses Thema nicht Anlass zu ernsthafter Forschung und politischer Debatte über bisherige Erfahrungen und zukünftige Gleichstellungspolitik sein müsste – und damit auch über Gleichstellung bei der Altersvorsorge.

Anmerkungen

- 1 Die Autorin dankt ihren Kolleginnen der AG feministische Makroökonomie (CH, D, A), deren Diskussionen etliche der hier formulierten Argumente inspirierten.
- 2 Was Frauen insgesamt weniger verdienen als Männer wird in Prozenten des Verdiensts der Männer dargestellt.
- 3 Es handelt sich um eine grobe (unaufwendige) Schätzung aus dem «Arbeitnehmendenentgelt» der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung und der Beschäftigtenstatistik in Vollzeitäquivalenten (der OECD). Der Eurostat verwendet hier als Grundlage der Berechnung die Arbeitnehmendenentgelte und nicht etwa die AHV-pflichtigen Einkommen. Laut Eurostat (und auch laut BFS) umfasst das «Arbeitnehmerentgelt (zu jeweiligen Preisen) [...] sämtliche Geld- und Sachleistungen, die von einem Arbeitgeber an einen Arbeitnehmer erbracht werden, und zwar als Entgelt für die von diesem im Darstellungszeitraum geleistete Arbeit. Das Arbeitnehmerentgelt besteht aus Löhnen und Gehältern sowie aus den Sozialbeiträgen der Arbeitgeber.» (Eurostat code: tipslm13) Bei der Berechnung wird vorausgesetzt, dass es in den betroffenen Bevölkerungsgruppen gleich viele Männer und Frauen gibt, ebenso bezieht sich die Statistik zum Arbeitnehmendenentgelt auf alle Altersgruppen und nicht nur auf die 15- bis 64-Jährigen wie bei den GOEG-Berechnungen.

- 4 Die Zahlen zur gesamten Einkommenslücke in der Schweiz sind von 2014. Jetzt dürften sie etwas kleiner ausfallen. Das Lohngefälle (auf Vollerwerbszeit standardisierte Bruttolöhne) hat in der Schweiz laut Bundesamt für Statistik von 2007 bis 2015 von 24,1 Prozent (BFS Tabelle je-d-20.04.08.01) auf 17,7 Prozent abgenommen. Eurostat hat zwei Berechnungsweisen für den GPG (earn_gr_gpgr2wt und sdg_05_20), die für den GOEG verwendete enthält einen GPG mit den niedrigeren Werten (siehe auch Darstellung der Unterschiede bei BASS 2017). Vom GOEG gibt es keine Zeitreihe für die Schweiz, nur die hier verwendeten Angaben des BASS (2017) für 2014 und ein etwas anders berechneter GOEG von 2010 (45,7 Prozent). Veränderungen sind also sehr langsam.
- 5 OECD, 2015: New OECD data and analysis revealing the wide gap in pension benefits between men and women. www.oecd.org/gender/data/newoecdandaanalysisrevealingthewidegapinpensionbenefitsbetweenmenandwomen.htm (Abfrage 18.4.2018).
- 6 Die Differenz von Bruttostundenlöhnen wird in der Regel verwendet, um das Datum des Equal Pay Day zu berechnen: Bis wann müssen Frauen nach dem Neujahr arbeiten, bis sie das durchschnittliche Vorjahreseinkommen von Männern erreichen? Der Equal Pay Day fand z. B. 2015 am 9. März statt. Siehe www.equalpayday.ch; www.gleichstellung.uzh.ch/de/veranstaltungen/equalpayday.html (Abfrage 18.4.2018).
- 7 Eine gute Darstellung der verschiedenen Begriffe, Berechnungen und Konzepte des GPG findet sich in der Studie des Büros für Sozialpolitische Studien (BASS 2017).
- 8 Diese Beträge sind in den letzten zwei Jahren etwas kleiner geworden.
- 9 Siehe Anm. 3.
- 10 Der Gender Wage Gap entspricht weitgehend dem Lohngefälle (GPG).
- 11 Die Eurostat-Statistiken zeigen, dass seit 2010 das Lohngefälle in Schweden wieder leicht abgenommen hat.
- 12 Eigene – provisorische – Berechnungen aufgrund der vom Bundesamt für Statistik (BFS) herausgegebenen Tabellen zu Median-Löhnen (LSE Lohnstrukturerhebung) und zur Beschäftigungsstatistik (BESTA, Vollzeitäquivalente). Bei der Erhebung von Zentralwerten der Löhne werden vier Kompetenzniveaus unterschieden. Das höchste Lohnniveau entspricht laut LSE Löhnen für «Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung und Entscheidungsfindung, welche ein grosses Fakten- und theoretisches Wissen (...) voraussetzen», beim tiefste Niveau ist von Löhnen für «einfache Tätigkeiten körperlicher und handwerklicher Art» die Rede.

Literatur

- BASS, Büro für Sozialpolitische Studien, 2017: Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2014. Schlussbericht im Auftrag des Bundesamtes für Statistik, Bern. www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/dienstleistungen/fuer-medienschaffende.assetdetail.2118701.htm (Abfrage 17.4.2018)
- Boye, Katharina / Halldén, Karin / Magnusson, Charlotta, 2017: Stagnation only on the surface? The implications of skill and family responsibilities for the gender wage gap in Sweden 1974–2010. In: *BJS The British Journal of Sociology* 68(4), 595–619
- Bundesamt für Statistik, 2017: Panorama. Arbeit und Erwerb. Statistische Grundlagen und Übersichten. www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb.assetdetail.2241470.html (Abfrage 17.4.2018)
- EDI, Eidgenössisches Departement des Innern (Hg.), 2016: Gender Pension Gap in der Schweiz. Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Altersrenten. Beiträge zur Sozialen Sicherheit. Forschungsbericht Nr. 12/16. Bern

Eurostat, 2017: Gender statistics. ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics und hec.europa.eu/eurostat/web/equality/data/database, code teqges01 (Abfragen 6.4.2018)

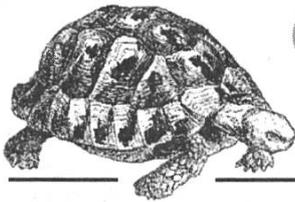
Madörin, Mascha, 2010: Weltmarkterfolg auf Kosten der Frauen. Steuerpolitik, Care- und Genderregimes in der Schweiz. In: Widerspruch 58, 97-10

Madörin, Mascha, 2017a: Überlegungen zur Zukunft der Care-Arbeit. In: Diefenbacher, Hans / Held, Benjamin / Rodenhäuser, Dorothee (Hg.): Ende des Wachstums – Arbeit ohne Ende? Arbeiten in einer Postwachstumsgesellschaft. Marburg, 35-67

Madörin, Mascha, 2017b: Die grosse Umverteilungsmaschine – Geschlechterungleichheit, Care Ökonomie und das Wirtschaftswachstum. In: Dahm, Jochen / Hartmann, Thomas / Ostermayer, Max (Hg.): Gleichheit! Wirtschaftlich richtig. Politisch notwendig. Sozial gerecht. Bonn, 245-256

Madörin, Mascha, 2017c: Einkommenslücke von Frauen – die grosse Ungerechtigkeit. In: AG Altersvorsorge WIDE (Hg.): Noch mehr sparen auf Kosten der Frauen? Diskussionsbeitrag zur Altersvorsorge aus einer feministischen und care-ökonomischen Perspektive. wide-switzerland.ch/wp-content/uploads/2016/10/2017_Diskussionspapier-Altersvorsorge-2020.pdf (Abfrage 17.4.2018)

Niddastraße 64 60329 FRANKFURT express-afp@online.de
Tel. (069) 67 99 84 www.express-afp.info



express

ZEITUNG FÜR SOZIALISTISCHE
BETRIEBS- & GEWERKSCHAFTSARBEIT

Ausgabe 4/18 u.a.:

- Rainer Bobsin: »Der weiße Finanzmarkt« – Pflege als Spekulationsobjekt
- Stephan Krull: »Gasgeben im Qualityland« – Der Umbau des VW-Konzerns
- Anton Kobel: »real-Kapital erneut auf der Flucht – aber wohin?« – Ein neuer Fall von Tariffucht im EZ
- Ralf Kliche: »Wasserprivatisierung ade?« – Das Verhältnis von Eigentum und Kapitallogik am Beispiel der griechischen Wasserversorgung
- Hagen Kopp, Eberhard Jungfer: »Umkämpfte Räume« – Mit Solidarity Cities für Bewegungsfreiheit und gleiche soziale Rechte für alle
- Rudolf Walther: »Mehr als bloß ein Streik der Eisenbahner« – Die politische Ökonomie der französischen Ordonnances

Probieren? kostenfreies Exemplar
per mail oder web anfordern