**Zeitschrift:** Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund

**Band:** 81 (1989)

**Heft:** 1

**Artikel:** Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit : die Diskriminierung ist nicht "wegzurechnen"

**Autor:** Wullschleger, Ruedi

**DOI:** https://doi.org/10.5169/seals-355307

**Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

**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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

**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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

**Download PDF:** 15.10.2025

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

# Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit – Die Diskriminierung ist nicht «wegzurechnen»

*Ruedi Wullschleger**

## Vorbemerkungen:

### *1. Lohndiskriminierung nur ein Teilaspekt*

Wenn auch im folgenden zwischen interner (betrieblicher) und externer (gesellschaftlicher) Diskriminierung unterschieden wird, so lautet unsere *These* dennoch ganz unmissverständlich:
*Solange der Durchschnittslohn der Frauen insgesamt und in gleichen Kategorien niedriger ist als jener der Männer, und solang der Anteil der Frauen in den unteren Kategorien (an- und ungelernte Arbeiterinnen, Angestellte der Kategorien 2 und 3) und in Wirtschaftszweigen mit traditionell niedrigen Löhnen grösser ist als in höheren Kategorien bzw. bei besser entlöhnten Berufstätigkeiten, sind wir mit irgend einer Form der Diskriminierung konfrontiert.*[1]
Die Unterscheidung zwischen betrieblicher und gesellschaftlicher Diskriminierung (die sich selbstverständlich nicht in der Lohndiskriminierung erschöpft) mag manchen Frauen als spitzfindig und letztlich uninteressant erscheinen, was durchaus verständlich ist. Doch muss festgehalten werden: Art. 4 Abs. 2 der Bundesverfassung (BV) ist auch bei grosszügiger Auslegung nur auf konkrete (in der Regel schon bestehende) Arbeitsverhältnisse direkt anwendbar.[2] Er sichert zwar das Recht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit zu; gesetzliche Bestimmungen, die ausführten, wie dieses Recht zu verwirklichen sei, fehlen aber bisher ebenso, wie eine offizielle (richterliche oder gesetzliche) Definition der Gleichwertigkeit, insbesondere eine Umschreibung, die traditionelle Frauen (Berufs-) -Tätigkeiten nicht zum vornherein diskriminieren würde. Der Verfassungsartikel verpflichtet die Arbeitgeber zu keiner Quotenregelung und garantiert den Frauen nicht eine – auch im Falle der Mutterschaft – ungebrochene Karriere oder gar die Aufhebung der geschlechtsbezogenen gesellschaftlichen Arbeitsteilung. Nicht zuletzt darum können die Gewerkschaften bei entsprechendem Einsatz und Einfluss zwar allenfalls substantielle Fortschritte erzielen, was die Milderung und schliessliche Beseitigung der betrieblich-internen Lohndiskriminierung und fehlenden Chancengleichheit anbelangt. Sie wären aber auch bei grösserer Geschlossenheit und entschiedenerem Willen allein nicht in der Lage, die extern-gesellschaftliche Diskriminierung der Frauen, insbesondere ihre Diskriminierung am Arbeitsmarkt aufzuheben,

* Ruedi Wullschleger war bis zu seiner Pensionierung wissenschaflicher Mitarbeiter des VPOD (Verband des Personals öffentlicher Dienste).

wenn es auch eine ihrer Hauptaufgaben bleibt, für dieses Ziel an vorderster Front mitzuwirken.
Damit ist auch festgestellt, dass es sich bei der Lohndiskriminierung lediglich um einen Teilaspekt handelt. Sie ist aber hier unser Thema, wenn wir auch keinen Moment vergessen, dass zwischen der Situation der Frau im Beruf und auf dem Arbeitsmarkt und jener in der Sozialversicherung, im Steuerrecht usw. Wechselwirkung besteht. Die «traditionell diskriminierende Nichtgewährung von Aufstiegschancen »[3] für Frauen in ihrer ganzen Verästelung zu behandeln, würde den Rahmen dieser Arbeit bei weitem sprengen.

## *2. Ein Postulat mit Folgen*

Durch das in der Herbstsession 1985 vom Nationalrat angenommene Postulat der damaligen Nationalrätin und jetzigen Ständerätin *Yvette Jaggi* (SP/VD) wurde der Bundesrat u.a. beauftragt, abzuklären, ob gesetzliche Normen zur Verwirklichung des in Art. 4 Abs. 2 der Bundesverfassung festgeschriebenen Grundsatzes geschaffen werden sollten, wonach Frauen und Männer Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit haben. Um das Postulat zu realisieren, setzte das EJPD (Eidg. Justiz- und Polizeidepartement) eine Arbeitsgruppe ein, die nun ihrerseits «Gründe und Ausmass von Lohnungleichheiten zwischen Mann und Frau festzustellen und gestützt auf die Untersuchungsergebnisse rechtspolitische Vorschläge zu unterbreiten» hatte. Für diese Abklärung erteilte die Arbeitsgruppe vier Forschungsaufträge, in deren Rahmen *Prof. Dr. Peter Kugler* von der Universität Bern einen Bericht mit dem Titel: «Lohndiskriminierung in der Schweiz. Evidenz von Mikrodaten» vorlegte.[4]
Professor Kugler kommt darin im Endeffekt zum Resultat, die Ergebnisse seiner Berechnungen legten «den Schluss nahe», dass «die Lohndiskriminierung der *Schweizer* Frauen keine allzu grosse Bedeutung» besitze. «Hingegen deuten sie darauf hin, dass die Lohndiskriminierung *ausländischer Frauen in der Schweiz* substantiell ist». (Kugler 1987 S. 31). Den nach seiner Berechnungsart «unerklärten Rest» der geschlechtsspezifischen Lohndifferenz, «der üblicherweise als Lohndiskriminierung interpretiert wird», beziffert er im ersten Fall auf 7%, im zweiten auf «etwa 30%».[5]
Obwohl sich Prof. Kugler kaum je eindeutig festlegt, wie schon die zitierte Stelle aus dem letzten Abschnitt seines Berichtes zeigt, und obgleich er auch noch zum Schluss betont, seine zahlenmässigen Angaben müssten «mit einiger Vorsicht interpretiert werden», fand das Resultat seiner Schätzungen in den Medien ein ungleich stärkeres und eindeutigeres Echo als die übrigen Forschungsbeiträge.[6]
So stellte z. B. die «Schweiz. Arbeitgeber-Zeitung» vom 3. März 1988 apodiktisch fest: «Die Zahlen der Untersuchung belegen, dass die Lohndiskriminierung der Schweizer Frauen als gering zu bezeichnen ist». Und

«wenn ausländische Frauen... lohnmässig tiefer eingestuft werden, so kann das kaum zum Vorwurf gegenüber dem schweizerischen Arbeitgeber gereichen».
Dies dürfte in künftigen Auseinandersetzungen wohl häufig den zum Dogma erhobenen Standpunkt der Unternehmer abgeben. Dabei bleibt aber das Bestehen eines «unerklärten Restes» der Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen, eines Restes, der auch in seiner Sicht nicht durch «unterschiedliche lohnbestimmende Faktoren» begründet ist, für den es also keine andere Erklärung als die Diskriminierung gibt, eigentlich das einzige, das Prof. Kugler ohne Wenn und Aber unzweideutig festzustellen vermag.

## I. Wenig hilfreiche Durchschnittszahlen

**1.** Prof. Kugler geht von der Tatsache aus, dass die jährliche Lohn- und Gehaltsstatistik des Biga, die sogenannte «Oktober-Erhebung» zwar in groben Durchschnitten das uns bekannte Gefälle zwischen Frauen- und Männerlöhnen erkennen lässt, nicht aber das Mass der Diskriminierung am jeweiligen Arbeitsplatz. Wie in seinem Forschungsbericht (Kugler 1987, S.1), so auch in dessen späterer popularisierender Fassung [7] hält er fest: «Durchschnittliche geschlechtsspezifische Lohndifferenzen müssen... nicht zwingend mit Diskriminierung verbunden sein, da sie durch Unterschiede der durchschnittlichen lohnbestimmenden Merkmale... hervorgerufen werden können». (Kugler 1988 b), S.2).
Soweit dies bedeutet, dass die geschlechtsspezifische Lohndifferenz gesamthaft gesehen in ihrem Ausmass nicht identisch ist mit (betrieblicher) Lohndiskriminierung, worauf auch das Biga in seinem jeweiligen Kommentar zur «Oktober-Erhebung» beharrlich hinweist, ist dagegen grundsätzlich kaum etwas einzuwenden. Von gewerkschaftlicher Seite jedenfalls wurde nichts Gegenteiliges behauptet, hingegen auf die Unvollständigkeit und die Mängel der Biga-Erhebung aufmerksam gemacht.[8]

**2.** Dabei liefert allerdings die «Oktober-Erhebung» doch deutliche Anhaltspunkte für das Bestehen von betrieblichen Diskriminierungen als solchen, wenn auch keine Berechnungsgrundlagen für deren Ausmass.

**a)** Sowohl im Werkstattbereich (Arbeiter/innen), wie in Administration und Verkauf sind die Frauenlöhne der höheren Kategorie mit wenigen Ausnahmen geringer als die durchschnittlichen Männerlöhne der jeweils niedrigeren Kategorie. Das heisst: Gelernte Arbeiterinnen erhalten (im Mittel) weniger Lohn als an- und ungelernte Arbeiter des selben Industrie- oder Gewerbezweigs, weibliche Angestellte der Kategorie 1 weniger als männliche Angestellte der Kategorie 2 usw. Auch wenn wir uns hier – wie in der ganzen Diskussion um die geschlechtsspezifische Lohndifferenz – wiederum nur auf Durchschnittszahlen stützen können, wie-

derholt sich dieses Phänomen doch von Branche zu Branche zu auffällig, als dass bloss der Zufall des Zahlen-Mix im Spiel sein könnte. Mit einer «geringeren Ausstattungskomponente der weiblichen Arbeitskräfte», – wie Kugler und andere es nennen – (u.a. Kugler 1987 S.1) lässt sich diese Tatsache selbstverständlich nicht erklären, und mögliche Unterschiede hinsichtlich Durchschnittsalter, Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit können nur dann als Begründung angegeben werden, wenn man diese Faktoren in diskriminierender Weise überbewertet. Nicht von der Hand zu weisen ist dagegen die Möglichkeit, dass mit besonderen Funktionen (Überwachung, Gruppenführung u.ä.) auch bei niedrigerem Ausbildungsgrad (aber vielleicht längerer Betriebszugehörigkeit) eher Männer als Frauen betraut werden, und dass vor allem jene Inkonvenienzen Anrecht auf Sonderzulagen geben, von denen in erster Linie Männer betroffen sind (z. B. Zulagen für Arbeiten, die besondere Körperkraft erfordern, aber keine besondere Abgeltung für Arbeiten im Dauerlärm usw.). Wir befinden uns da in einer Grauzone zwischen betrieblich-interner und gesellschaftlich-externer Diskriminierung.
Andererseits muss in Betracht gezogen werden, dass meistens (wenn auch nicht durchwegs) Kinder- und allfällige Familienzulagen in die Lohnsummen einbezogen werden. Blieben diese unberücksichtigt, so würde der statistische Durchschnitt bei den Männern mehr nach unten korrigiert als bei den Frauen, die Differenz zwischen Männer- und Frauenlöhnen also etwas kleiner werden.
**b)** In der öffentlichen Verwaltung (die Biga-Statistik bezieht sich nur auf die Bundesverwaltung) gilt formal die Lohngleichheit. Hier ist daher das globale geschlechtsspezifische Lohngefälle markant niedriger als im Dienstleistungssektor generell und selbstverständlich auch niedriger als zwischen Arbeitern und Arbeiterinnen in Industrie und Gewerbe. Auch ist hier keine Rede davon, dass Frauen in höheren Angestelltenkategorien (bzw. Funktions- und Lohnklassen) weniger verdienten als Männer der nächst niedrigeren Kategorie. Der verbleibende Unterschied (in Kategorie 1 z. B. eine Lohndifferenz von Fr. 318.– monatlich oder 5,33% eines Männer-Durchschnittslohnes – Stand Oktober 1987) dürfte sich einerseits wohl durch Unterschiede bei nicht funktionsbezogenen Sozialleistungen und vielleicht durch ein höheres durchschnittliches Dienstalter der Männer erklären lassen, andererseits aber bestimmt dadurch, dass den Biga-Kategorien jeweils eine ganze Reihe von (Bundes-) Lohnklassen entsprechen, wobei die Frauen in den obersten Lohnklassen noch immer «Seltenheitswert» besitzen.
Da die Arbeit in der Bundesverwaltung sich nicht grundsätzlich von derjenigen in manchen Privatadministrationen unterscheidet, letztere aber meist ein viel steileres geschlechtsspezifisches Lohngefälle innerhalb gleicher Kategorien ausweisen, ist damit zwar noch kein Mass für die hier gängige interne Diskriminierung gegeben, diese selbst aber sozusagen «sichtbar» gemacht. (Dabei braucht es sich nicht einzig um Lohndiskriminierung zu handeln, sondern auch um die grössere Schwie-

rigkeit für Frauen, in der Hierarchie aufzusteigen). Interessant in diesem Zusammenhang ist übrigens, dass sich die Verhältnisse in der Gruppe Banken und Versicherungen – die seit längerer Zeit einen wahren Heisshunger nach Arbeitskräften, vor allem auch weiblichen entwickelte – jenen in der öffentlichen Verwaltung annähern.
Aus dem Gesagten darf nicht geschlossen werden, im öffentlichen Dienst finde überhaupt keine Diskriminierung statt. Männer werden von ihren (noch) fast durchwegs männlichen Vorgesetzten wohl meist eher zur Beförderung vorgeschlagen bzw. mit Spezialaufgaben betraut, die eine Beförderung rechtfertigen, als Frauen. Auch dürften Frauen mit Doppelbelastung weniger häufig externe, ausser der Arbeitszeit stattfindende Weiterbildungskurse besuchen, was zwar nicht als betriebliche Hintansetzung zu werten, wohl aber als Form oder Folge gesellschaftlicher Diskriminierung zu betrachten ist.
**c)** Auch in Berufen der Privatwirtschaft, die nur aufgrund einer entsprechenden Spezialausbildung ausgeübt werden können, wie Optiker/in, Drogist/in Apotheker/in usw. ist das Gefälle zwischen Männer- und Frauenlöhnen teilweise überdeutlich. Es könnte in diesem Ausmass nur dann mit Unterschieden in der Altersstruktur, der Berufserfahrung und der Betriebszugehörigkeit wegerklärt werden, wenn diese Faktoren in diskriminatorischer Weise überbewertet werden.

**3.** Sind die mittels der Lohnsummenmethode erhobenen Zahlen der Biga-Lohn- und Gehaltserhebung trotzdem zu global und undifferenziert, als dass daraus im Einzelfall (Branchen, Berufe, Kategorien) das Mass der Diskriminierung abzulesen wäre, so ist der Beizug weiterer Daten grundsätzlich wünschenswert. Angaben (auch anonymisierte) über einzelne Beschäftigte, deren Alter, Vor- und Weiterbildung, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Berufserfahrung, Grundlohn und allfällige Zulagen sind aber aus Privatbetrieben kaum erhältlich – vor allem nicht aus solchen mit überdurchschnittlichem geschlechtsspezifischen Lohngefälle.
Auf solche von einem Wirtschaftsberater zur Verfügung gestellte – allerdings wenig repräsentative und etwas veraltete – Daten konnte sich dagegen Hans Reis für seine Dissertation über Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen stützen.[9]

*Besonders Benachteiligte ausgeklammert*

**4.** Prof. Kugler seinerseits konnte schon aus zeitlichen Gründen eine solche Felderhebung nicht durchführen. Er behalf sich deshalb mit dem Beizug der SOMIPOPS-Daten [10]. Diese vermitteln neben «detaillierte(n) Angaben zum Gesundheitszustand der Befragten, zur Inanspruchnahme medizinischer Leistungen...» auch Informationen zur Arbeitszeit, zum Zeitaufwand für den Arbeitsweg..., zu Arbeitsplatzmerkmalen sowie zu sozioökonomischen Variablen wie Bildung, Zivilstand, Be-

schäftigungsstatus, berufliche Position, Familiengrösse und -struktur usw.». (Kugler 1987, S. 12).
Dass sich diese Datenbasis auf die Jahre 1981/82 bezieht, ist kein entscheidender Nachteil, haben sich die Verhältnisse doch inzwischen nicht grundlegend verändert. Schwerer wiegt, dass die SOMIPOPS-Untersuchung nur Angaben von Schweizerbürgern/innen und Niedergelassenen auswertet und somit einen nicht unbeträchtlichen – wahrscheinlich gerade den am meisten benachteiligten – Teil der in unserer Wirtschaft Beschäftigten ausklammert[11].
Anhand dieser Datenbasis legt nun Prof. Kugler in Übereinstimmung mit dem amerikanischen Autor Mincer seinen Berechnungen eine Formel zugrunde, mit welcher er die in seiner Sicht nicht auf Diskriminierung beruhenden Elemente der globalen Lohndifferenz auszuscheiden versucht. Als solche «nichtdiskriminatorischen Variablen» fallen für unseren Autor die *formalen* Ausbildungsjahre, die Berufserfahrung sowie die Gesundheit in Betracht, wobei die Berufserfahrung besonders stark gewichtet wird.[12]
Es ist offensichtlich, dass die Formel einen Teil der effektiven Lohndiskriminierung verschwinden lässt und also in sich diskriminatorisch ist. Ganz abgesehen davon wird damit auch wiederum nur eine Durchschnittszahl errechnet, die gegenüber den Biga-Daten schon darum keinen Fortschritt bringt, weil sie die Verhältnisse in allen Wirtschaftszweigen in eins wirft. Auch ist die Gewichtung der einzelnen «Variablen» in der Formel von Prof. Kugler keineswegs zwingend.
Diskriminatorisch ist einmal der Einbezug des Faktors «Gesundheit», besonders wenn diese negativ als «Inanspruchnahme medizinischer Leistungen» definiert wird. Erfahrungsgemäss müssen zwar Frauen in der Zeit von der Geschlechtsreife bis nach den Wechseljahren öfter ärztliche Leistungen in Anspruch nehmen (und sei es auch nur in Form von Untersuchungen). Im weiteren deutet manches darauf hin, dass Frauen ihrer Gesundheit besser Sorge tragen als Männer und daher auch eher geneigt sind, aus Gründen der Prophylaxe zum Arzt zu gehen. Beides hat mit ihrem effektiven Gesundheitszustand jedoch recht wenig, mit ihrer beruflichen Leistungsfähigkeit und Leistung kaum etwas zu tun. Allfällige vermehrte Absenzen sind viel eher der Pflege kranker Kinder als eigener Krankheitsanfälligkeit geschuldet, auch wenn es Frauen oft vorziehen, sich krank zu melden, anstatt ihre Abwesenheit vom Arbeitsplatz mit der Kankheit eines Familienmitgliedes zu begründen – weil dies längst nicht überall als entschuldigte Absenz gilt. Nur nebenbei sei festgehalten, dass die – von Prof. Kugler übrigens nicht angeführte – Absenzenhäufigkeit weiblicher Arbeitskräfte meist nicht grösser sein dürfte als jene Militärdienst leistender Männer.[13] (Die grössere militärisch bedingte Abwesenheitsquote in den höheren – zivilen und militärischen – Chargen kann hier zum Vergleich nicht beigezogen werden).
Mit mangelnder Gesundheit wurde die schlechtere Entlöhnung der Frauen übrigens schon im letzten Jahrhundert «begründet». Bei den

damaligen hygienischen Verhältnissen am Arbeitsplatz, wie in den proletarischen Wohnvierteln, der grossen Kinderzahl und den häufigen Fehlgeburten war der Gesundheitszustand der Arbeiterinnen wohl tatsächlich häufig schlecht. Wenn daraus das «Recht» auf (noch) schlechtere Bezahlung ihrer Arbeit abgeleitet wurde, so bedeutete dies eine doppelte Diskriminierung.

Die Wiederaufnahme der Variablen «Gesundheit» in die angeblich «nichtdiskriminatorischen Einflussfaktoren» durch Prof. Kugler wirkt auch dann in keiner Weise überzeugend, wenn er diese, gestützt auf die (ihrerseits von diskriminatorischen Elementen nicht freie) Arbeit von Leu und Doppmann (1985)[14], als «Schätzung des nichtbeobachtbaren individuellen Gesundheitszustandes» bezeichnet und erklärt, die häufige Doppelbelastung lasse «einen schlechteren mittleren Gesundheitszustand der beschäftigten Frauen durchaus plausibel erscheinen). (Kugler 1988 [b], S. 7 und 9).

Sinnvoller ist dagegen im Prinzip der Einbezug der Faktoren «Ausbildung» und «Berufserfahrung» – in Prof. Kuglers Terminologie als «Ausstattungskomponente» bezeichnet. Doch wirkt das Gewicht, das diesen Variablen in seiner Formel zukommt wiederum diskriminierend – zum mindesten wenn dabei von der konkret zu leistenden Arbeit abstrahiert wird. Die Ausbildung kann Prof. Kugler aufgrund seiner Datenbasis nur formal (als Ausbildungsjahre) erfassen. Selbst so inhaltsarm verstanden, dürfte sie bei manchen Ausländerinnen – nicht aus ihrer Schuld – tatsächlich sehr bescheiden sein, wobei auch diejenige der Männer vielfach zu wünschen übrig lässt. Zu erinnern ist aber daran, dass Prof. Kugler nur die niedergelassenen Ausländer/innen berücksichtigt, bei denen das durchschnittliche geschlechtsspezifische Ausbildungsgefälle niedriger sein dürfte als vor allem bei Saisonniers, Jahres- und Kurzaufenthaltern und teilwiese auch bei Grenzgänger/innen. (Zu denken ist hier vor allem auch an die in der Schweiz zur Schule gegangenen Niedergelassenen der zweiten Generation).

Bei den einheimischen Frauen und Männern gleicht sich die schulische Ausbildung «formal» (Anzahl Schuljahre) wie auch inhaltlich nach und nach an, obwohl das Postulat «gleiche (schulische) Ausbildung für Mädchen und Knaben» in einigen Kantonen noch immer der Realisierung harrt. Schlechter steht es (für Frauen) dagegen immer noch bei der fachlichen Aus- und Weiterbildung, wenigstens in traditionell als «männlich» geltenden handwerklich-manuellen Berufen. Aber selbst wenn da die Schwelle für viele junge Frauen noch zu hoch ist, so erklärt dies selbstverständlich nichts für den weiblichen Lohnrückstand bei den An- und Ungelernten. Ganz allgemein gilt für die Variable «Ausbildung» weitgehend auch das, was im folgenden über die «Berufserfahrung» auszuführen ist.

Manche beruflichen Tätigkeiten erlernen sich für normal Begabte innert kurzer Zeit. Um sie mit der erforderlichen Effizienz auszuführen, ist an sich weder eine formale Ausbildung nach Schweizer Massstäben, noch

langjährige Berufserfahrung oder gar Betriebszugehörigkeit nötig. In solchen, nicht allzu seltenen Fällen müssten diese «Variablen» also mit einem sehr niedrigen Wert in die Formel eingehen, welche nach Prof. Kugler den «nichtdiskriminatorischen» Teil des «Lohndifferentials» ausweisen soll, und sie dürften – bei objektiver Betrachtung – wohl für relativ wenige Berufe so stark gewichtet werden, wie dies bei ihm stets gleichbleibend geschieht.

*«Einfache» Tätigkeiten schlecht entlohnt*

Es stimmt zwar, dass «einfache» bzw. einfach zu erlernende Tätigkeiten in aller Regel schlecht entlohnt werden – weil eben hier die Arbeitskräfte auswechselbar sind. Dies trifft aber für Männer und Frauen weitgehend in gleicher Weise zu und trägt überhaupt nichts zur Erklärung bei, wieso zum Beispiel in der Bekleidungs- und Schuhindustrie die Löhne der an- und ungelernten Frauen durchschnittlich um fast 35% niedriger sind als jene der Männer der gleichen Kategorie (Stand Oktober 1987). In der bereits erwähnten popularisierten Fassung seiner Arbeit spricht Prof. Kugler im Zusammenhang mit den Begriffen «Ausbildung» und «Berufserfahrung» von «Produktivität» und schreibt: «Wir können ... davon ausgehen, dass Produktivitätsindikatoren wie Ausbildungsjahre und Berufserfahrung im gesamtwirtschaftlichen Mittel aussagekräftig sind». (Kugler 1988 [b], S. 3). Im Einzelfall vielleicht schon. Aber für die Gesamtwirtschaft wagen wir dies – in dieser absoluten Form – um so mehr in Frage zu stellen, als Prof. Kugler noch nicht einmal ein Indiz für die Aussagekraft dieser Faktoren beibringt.
Bedeutend näher kommt Prof. Kugler der Realität, wenn er schreibt: «Die Produktivität und die Entlöhnung (spiegeln) nicht nur Qualifikationsanforderungen, sondern auch die relative Knappheit von bestimmten Arbeiten wider». (Ebenda). Dies mag – sofern man unter «Knappheit von Arbeiten» geringe Nachfrage nach Arbeit bestimmter Qualifikation im Vergleich zum Angebot an Arbeitskraft versteht – allgemein zur Erklärung des niedrigen Lohnniveaus in bestimmten Berufszweigen beitragen, kaum aber zur Begründung der geschlechtsspezifischen Lohndifferenz, die oft gerade hier besonders krass ist.
Nebenbei: Dass Betriebserfahrung und -treue (die wohl die Voraussetzung dazu und zur spezifischen Berufserfahrung bildet), eine so gewichtige Lohndeterminante sein soll, reimt sich schlecht auf den stets lauter schallenden Ruf nach mehr Mobilität und Flexibilität der Arbeitskräfte und passt schon gar nicht zum Fluktuationskarussell im Management von Grossfirmen. Aber tatsächlich werden diese Faktoren bei der Lohngestaltung meist stark gewichtet, bei Facharbeiterposten wohl häufig zu recht, im mittleren und höheren administrativen Kader oft weniger einer wirklich höherwertigen Leistung entsprechend.
Nach Prof. Kugler ist es im weiteren «grundsätzlich äusserst schwierig ..., gleichwertige Arbeit sinnvoll zu definieren». So schwierig ist dies

allerdings nicht, wenn wir vom – nicht in Geldwert zu messenden – gesellschaftlichen Nutzen bestimmter Tätigkeit ausgehen und auf zwar durch Tradition vorgegebene, nicht aber wirklich objektiv begründete Feinabstufungen verzichten. (Das heisst selbstverständlich nicht, dass nun höhere intellektuelle und manuelle Anforderungen und Leistungen nicht mehr besonders honoriert werden sollen – vor allem auch durch bessere Aufstiegschancen – und zielt also keineswegs auf eine «kulturrevolutionäre» Gleichmacherei hin).
Doch Prof. Kugler hat mit seiner Bemerkung etwas anderes im Sinn. Nach seiner Auffassung kann nämlich «aus ökonomischer Sicht... gleichwertig nur gleich produktiv heissen». (Kugler 1988 [b], S. 2). Und eben hier spielt für ihn das Moment der Ausbildung und der Berufserfahrung eine herausragende Rolle. Womit der Kreis geschlossen wäre. Der direkte Vergleich von Frauen- und Männerlöhnen hätte sich «nur auf gleiche oder wenigstens stark substituierbare Arbeit» zu beschränken, «die am gleichen Ort geleistet wird». Und diese Bedingung ist «natürlich insbesondere für den Vergleich der Löhne in typischen Frauen- und Männerberufen» nicht erfüllt (ebenda S. 3). So könnten wir uns die weitere Diskussion darüber wohl ersparen.
Geht man von einem Produktivitätsbegriff aus, der sich an kurzfristiger Rentabilität des investierten Kapitals orientiert, so sind gewisse «typische» oder besser: traditionelle Frauenberufe tatsächlich wenig «produktiv» (von der in diesem Sinne «unproduktiven» Arbeit der Hausfrau und Mutter einmal ganz abgesehen). Das gilt weitgehend auch für industrielle und gewerbliche Arbeitsplätze mit vorwiegend niedrigen Qualifikationsanforderungen. Die Wertschöpfung – im herkömmlichen Sinne gefasst – ist hier in der Regel gering (was aber über den Gebrauchswert der Erzeugnisse nichts aussagt.) Dies liegt vor allem daran, dass eben die Nachfrage nach bestimmten Arbeiten – gemessen am fast unerschöpflichen Reservoir an (billiger) Arbeitskraft – nicht nur im nationalen Rahmen, sondern international «relativ knapp» ist. Gewisse Produkte können daher in ähnlicher oder gleicher Qualität ebensogut in Taiwan, Singapur usw. von vergleichsweise schlecht vor- und ausgebildeten Arbeitskräften (Frauen und Männern) zu Billigstlöhnen hergestellt werden. Mit der «Ausstattungskomponente» hat dies nur sehr indirekt zu tun, erbrächten doch bei uns, wenn sie aus irgend einem Grunde (zum Beispiel «Wiedereinsteigerinnen») mit solcher Arbeit vorlieb nehmen müssten, selbst Frauen mit mittlerer und höherer Bildung keine höhere «Produktivität» – auch nicht nach längerer Betriebszugehörigkeit und mit entsprechender Berufserfahrung. Es geht eben in der ganzen Frage nicht so sehr um nach irgend einer Formel berechenbare individuelle Merkmale, sondern zur Hauptsache um ökonomische Zusammenhänge mit geschichtlichem Hintergrund.
Ist die «Wertschöpfung» gering, so bleibt auch der Spielraum für die Gesamtlohnsumme eng. Da aber Betriebe solcher Branchen nicht ohne männliches Personal auskommen oder auszukommen glauben, wird die-

ser Spielraum vorwiegend zu dessen Gunsten ausgenützt. Die Formel von Prof. Kugler trägt da zur Erklärung kaum etwas bei. Im übrigen hält es auch unser Autor für «denkbar, dass die Lohndiskriminierung bei tiefqualifizierten Arbeitsplätzen ... ausgeprägter ist als bei Arbeitsplätzen mit höherer Qualifikation» (Kugler 1988 [a], S.43). Dass diese «mehrheitlich durch Ausländer besetzt sind» – gemeint sind wohl in erster Linie Ausländerinnen – sollte eigentlich nichts zur Sache tun. Doch seien eben «die niedergelassenen Ausländer viel heterogener als die Schweizer», und dies äussere sich «in der deutlich geringeren Erklärungskraft der berücksichtigten Lohndeterminanten für das Lohnniveau der Ausländer» (ebenda)[15]. In diesem Zusammenhang ist noch darauf zu verweisen, dass der Begriff der «Produktivität» – wie immer gefasst – auf den Produktionssektor selbst zugeschnitten, auf grosse Teile des Dienstleistungsbereichs aber schlecht, auf einzelne Dienstleistungsberufe kaum anwendbar ist. (Wie misst man zum Beispiel die «Produktivität» einer Kindergärtnerin, einer Schalterbeamtin oder eines Schalterbeamten?!).

*Berufserfahrung und Stellung im Beruf*

Dies führt uns noch zu einem Nebenpunkt: Prof. Kugler verzichtet darauf, die berufliche Stellung als Erklärungsfaktor für die Lohndifferenzen gesondert in Betracht zu ziehen. Mit einigem Recht, wird diese doch in der Regel von den bereits berücksichtigten Komponenten Ausbildung und Berufserfahrung mitbestimmt sein. Es wäre aber immerhin zu untersuchen, ob bei gleicher Ausbildung und Berufserfahrung Frauen stets gleiche Aufstiegschancen haben wie die Männer, und ob sich eine allfällige Beförderung bei beiden Geschlechtern immer in gleicher Weise auf den Lohn auswirkt. Beides muss zum mindesten stark bezweifelt werden. Und ferner: Zwischen Berufserfahrung und beruflicher Stellung besteht kein nur nach einer einzigen Richtung zielender Zusammenhang. Höhere Stellung wird meist auch mehr Überblick und Information das heisst: mehr und höherwertige Berufserfahrung ermöglichen. Ist aber die Chance der Frauen geringer, in diese höheren Stellungen aufzusteigen, so sind sie auch hinsichtlich der Möglichkeit diskriminiert, «qualitativ höherwertige» Berufserfahrung zu erwerben.
Gehen wir zum Schluss dieses Abschnittes noch auf zwei Bemerkungen Prof. Kuglers ein, deren eine am Ende, die andere am Anfang seines Forschungsberichts steht. Seine Arbeit abschliessend, (Kugler 1987, S. 31) sichert sich der Autor nochmals gegen allfällige Kritik ab, indem er schreibt, es stelle sich «die Frage inwiefern die Resultate ... durch vor allem für Frauen relevante Messfehler für die Berufserfahrung verzerrt sind». Dieser Hinweis kommt da ein bisschen spät und lässt uns die «für die Zukunft (geplanten) entsprechenden Analysen mit den vorliegenden Daten» eher mit Skepsis erwarten.[16]
Doch zur ersten Bemerkung: Prof. Kugler leitet seine Untersuchung mit dem Satz ein: «Das Lohnniveau der Frauen liegt in der Schweiz wie auch

in den meisten anderen Industrieländern deutlich (rund ein Drittel) unter demjenigen der Männer». Wäre nicht die Klammer, bestünde kein Grund, diesen Satz zu kritisieren. Und tatsächlich weist die Statistik mehrerer wichtiger Industrieländer – bei unterschiedlichen Erhebungsmethoden – ein ähnliches Gefälle zwischen Männer- und Frauenlöhnen auf, wie die Schweiz.[17] Jedoch: Der Unterschied etwa zwischen der Situation in Schweden und jener in Japan ist spektakulär und vielsagend. Nun mag es ja durchaus sein, dass schwedische Frauen im allgemeinen formal besser ausgebildet sind als Japanerinnen, dass infolge besserer Arbeitsbedingungen und kürzerer Arbeitszeit auch ihr Gesundheitszustand besser ist (womit wir aber die Argumentation von Prof. Kugler praktisch umkehren), jedoch ist angesichts der legendären japanischen Betriebstreue anzunehmen, dass Japanerinnen durchschnittlich länger am selben Arbeitsplatz Berufserfahrung erwerben als Schwedinnen. Prof. Kuglers Formel erklärt offenbar nicht, wieso die Frauen in Japan im Mittel weniger als die Hälfte eines Männerlohns erhalten, Schwedinnen aber durchschnittlich an die 90% des Lohnes ihrer männlichen Kollegen.

**5.** Fazit: Nach all seinen Berechnungen, aber vor Einführung der «Selektionskorrekturvariablen» (s. u.) kommt Prof. Kugler zum (vorläufigen) Schluss, «dass das (geometrische) Mittel der Männerlöhne um über 40% über demjenigen der Frauenlöhne liegt». (Kugler 1987, S. 21). Das entspräche in der sonst allgemein üblichen Darstellung einer Differenz der arithmetischen Mittel von ungefähr 25%. Oder verständlicher ausgedrückt: Der durch die Formel von Prof. Kugler «nicht erklärte Teil der Lohndifferenz liegt (für Schweizer/innen) zwischen 20 und 30%, während für Ausländer/innen «eine unerklärte Differenz von rund 30% zu verzeichnen» ist (a. a. O. S. 30). Das wäre also in Prof. Kuglers Terminologie die «Diskriminierungskomponente», wobei er sich aber nirgends eindeutig darauf festlegt, dass diese mit dem Mass der Diskriminierung identisch sei. Eine andere Erklärung fehlt jedoch. Und so bleibt auch bei unserem Autor als (vorläufiges und, wie aufgezeigt, anfechtbares, weil «geschöntes») Resultat seiner für Aussenstehende im Detail nicht überprüfbaren Rechnerei für Schweizerinnen eine wesentliche, für Ausländerinnen eine sehr substanzielle Lohndiskriminierung. Dies nach Ausklammerung der nicht niedergelassenen und häufig keinen ausreichenden gewerkschaftlichen Schutz geniessenden Ausländer/innen.

## II. Die «korrigierten» Zahlen oder die «Selektionskorrektur»

Nun geht aber Prof. Kugler noch einen Schritt weiter. Für ihn ist «der Vergleich des Durchschnittslohnsatzes für Frauen und Männer... mit dem Problem behaftet, (dass) Lohnangaben nur für die Erwerbstätigen, aber nicht für alle Erwerbsfähigen verfügbar» sind. (Kugler 1988 [b], S. 5). Das ist doch wohl eine Selbstverständlichkeit. Wir wollen wissen, wie viel Lohn Frauen und Männer (bei identischer Arbeitsdauer) in den

verschiedenen Erwerbszweigen erhalten, wie gross die allfällige Differenz ist und worauf diese zurückgeführt werden muss. Ein hypothetischer Lohn von «Nichtbeteiligten» (Nichterwerbstätigen) kann uns dabei nicht mehr interessieren als die Frage nach dem Risiko von Vegetariern, an Fleischvergiftung zu erkranken.
Prof. Kugler dagegen fragt sich, ob die verfügbaren Angaben überhaupt für alle Erwerbsfähigen repräsentativ seien, wobei er dieses Problem vor allem für Frauenlohndaten als «potentiell relevant» zu erkennen glaubt, da ein grosser Teil der erwerbsfähigen Frauen (in der Schweiz über 50%) nicht am Arbeitsmarkt partizipiert». (Kugler 1988 [b], S. 5). Dies führe dazu, «dass das gemessene Durchschnittslohnniveau der Frauen um gut 15% zu tief ausgewiesen» werde (Kugler 1987, S. 29).
Die Frage, wie repräsentativ die von Prof. Kugler verwendeten Daten sind, stellt sich gewiss, wenn auch in einem anderen Sinne. Wir dürfen zwar voraussetzen, dass die von ihm letztlich ausgewerteten Fragebogen die in unserem Zusammenhang wichtigen Merkmale im Verhältnis zur in Frage kommenden Gesamtbevölkerung einigermassen richtig wiedergeben. Die Ausschöpfungsquote der SOMIPOPS-Untersuchung bezogen auf die bearbeiteten Adressen ist mit rund 73% aber eher mässig. Zudem muss aufgrund der Erfahrung angenommen werden, dass die nichtantwortenden 27% der Befragten vor allem unter den Frauen mit Doppelbelastung oder sonstwie besonders Benachteiligten zu suchen sind, was dann für das Ergebnis tatsächlich «potentiell relevant» sein könnte.
Unsererseits haben wir – wie bereits erwähnt – eine andere Datenbasis, diejenige des Biga kritisiert und die Vermutung geäussert, der Einbezug der Teilzeitbeschäftigten, der Arbeitskräfte, welche bei Firmen beschäftigt sind, die keinem Verband angehören usw. ergäbe für Frauen eher noch niedrigere Durchschnittslohnzahlen.
Doch Prof. Kugler zielt in eine ganz andere Richtung. Seine These: Die Tatsache, dass «eher Frauen mit relativ tiefer Produktivität und damit niedrigen Löhnen erwerbstätig» seien, führe «dazu, dass der gemessene Durchschnittslohn der Frauen stark nach unten verzerrt» sei. (Kugler 1988 [b], S. 7/8) Konkret: «das gemessene Durchschnittslohnniveau der Frauen (werde) um gut 15% zu tief ausgewiesen» (1987 S. 29). Die durch die Primäruntersuchung erhaltenen Zahlen wären daher mittels einer geschätzen «Selektionskorrekturvariablen» zu berichtigen. Mit anderen Worten: Wären die nichterwerbstätigen Frauen, die «vielfach mit Männern verheiratet sind, die auch eine hohe Produktivität aufweisen und ein hohes Erwerbseinkommen beziehen» erwerbstätig, so ergäbe sich ein höherer Durchschnittslohn der weiblichen Arbeitskräfte, wodurch sich der «nichterklärte Teil» der Lohndifferenz bei Schweizerinnen schätzungsweise auf 7% reduzierte, während er bei Ausländerinnen( von denen ein grösserer Prozentsatz erwerbstätig ist) immer noch mit etwa 30% zu veranschlagen wäre (vgl. vor allem Kugler 1988[b], S. 9).
Unbestritten ist, dass Frauen, die nicht aus irgendwelchen Gründen zur Aufnahme einer Erwerbsarbeit *gezwungen* sind, kaum bereit wären, für

irgendwelchen Lohn irgendwelche Arbeit anzunehmen (von der nicht ganz so seltenen ganz oder teilweise unentgeltlichen Tätigkeit bei Hilfswerken, privaten Sozialstellen und ähnlichem einmal abgesehen). Insoweit kann man Prof. Kuglers These in Einzelfällen – die aber den Lohndurchschnitt höchstens marginal beeinflussen könnten – gelten lassen.
Allerdings zieht Kugler als Motive für die «Nichtpartizipation» nur materielle Überlegungen in Betracht, bis hin zur steuerlichen Nichtabsetzbarkeit des Lohns für eine Haushalthilfe. Dass Frauen eine Erwerbsarbeit aufnehmen, um aus der häuslichen Isolation auszubrechen, um mehr Selbstverwirklichung und vermehrte soziale Kontakte zu gewinnen, wird bei ihm nicht erwähnt.
Stellen wir uns nun aber vor, dass alle Frauen, die dies irgendwie könnten, plötzlich auf den Arbeitsmarkt drängten, ohne dass gleichzeitig die Männer ihr Arbeitspensum deutlich reduzierten und ohne dass sich die Nachfrage nach Arbeit – aus was für Gründen auch immer – drastisch erhöhte. In diesem Falle ein Ansteigen der Löhne zu erwarten, widerspräche jeder (Arbeits-) Markt-Logik.
Es ist denn auch nicht verwunderlich, dass die Einführung einer solchen «Selektionskorrekurvariablen» in der Literatur zum mindesten umstritten ist, und dass die im Ausland für die Lohnstatistik zuständigen Instanzen und Institute davon mit geringen (und nicht ganz ideologiefreien) Ausnahmen nichts wissen wollen. Das versteht sich nicht zuletzt auch angesichts der grossen Zahl der weiblichen Arbeitslosen. Schon aus Gründen der internationalen Vergleichbarkeit, die ohnedies nicht unproblematisch ist, verböte sich daher das Kuglersche Vorgehen. Und damit könnten wir eigentlich dieses Kapitel bereits abschliessen.
Es seien aber doch noch einige weitere – das Thema durchaus nicht erschöpfende – Überlegungen in die Diskussion eingebracht.

1. Wir haben in der Schweiz zurzeit glücklicherweise keine Massenarbeitslosigkeit von Frauen zu verzeichnen. Dabei können wir uns allerdings nicht unkritisch einfach auf die offiziellen Arbeitslosenzahlen verlassen.[18] Die Zahl der Frauen, die (beispielsweise in Uhrengegenden) im Alter von gegen fünfzig Jahren oder darüber ihre Stelle verloren und nach X vergeblichen Versuchen, eine neue zu finden, sich «freiwillig» vom Arbeitsmarkt zurückgezogen haben (und auch in der Statistik nicht mehr erscheinen), geht immerhin in die Tausende. Selbst wenn sie möglicherweise ausserhalb ihrer Region und unter Aufgabe ihres gewohnten Lebenskreises noch irgendwo Arbeit fänden, so würden sie jedenfalls nicht überdurchschnittlich entlohnt, und von einem positiven Ausschlag der «Selektionskorrekturvariablen» könnte in diesen Fällen keine Rede sein. So wenig übrigens, wie bei den meisten durch Temporärarbeitsbüros Vermittelten (mit einem überdurchschnittlichen Prozentsatz von Frauen), trotzdem bei ihnen der vom Unternehmen an das Vermittlerbüro zu zahlende höhere Betrag und nicht der effektiv an die/

den Beschäftigte(n) ausbezahlte Lohn in die (statistisch relevante) Gesamtlohnsumme eingeht.
2. In ländlichen Gegenden mit traditioneller Familienstruktur, wo die Frauen zusätzlich zum Haushalt häufig noch einen Garten oder ein Stück Land besorgen müssen, ist das Arbeitsangebot von Schweizerinnen begreiflicherweise niedriger als in Agglomerationen. Niedriger sind auch die Durchschnittslöhne. Dagegen ist das prozentuale geschlechtsspezifische Lohngefälle meist grösser. Nun wäre hier aber für die «Selektionskorrektur» – eben wegen der niedrigeren «Partizipationsquote» der (Schweizer-) Frauen – ein höherer Wert einzusetzen, was dann letztlich einen theoretisch geringeren «unerklärten Teil» des Lohndifferentials ergäbe.
3. Die «Partizipation» der erwerbsfähigen Schweizerinnen war in den letzten Jahrzehnten keineswegs konstant. Setzen wir die Zahl der erwerbstätigen Schweizerinnen ins Verhältnis zur einheimischen weiblichen Bevölkerung im Alter von 18-62 Jahren,[19] so ist zwischen 1950 und 1980 ein recht deutlicher Anstieg der Erwerbsquote zu beobachten (von knapp 45 auf ca. 56½% – bei den Unselbständigen allein von ca. 40½% auf 54%). Vergleichen wir damit die Lohnentwicklung bei den weiblichen Angestellten (z. B. in der wohl am ehesten repräsentativen Kategorie 2), so konstatieren wir auch tatsächlich ein leichtes Aufholen des Mittels der Frauenlöhne gegenüber dem «männlichen» Lohndurchschnitt, und zwar von ca. 68% auf ca. 72%. Doch verlaufen die beiden Kurven (Unselbständige in % der erwerbsfähigen Schweizerinnen bzw. Frauen in % der Männerlöhne in Angestelltenkategorie 2) durchaus nicht etwa parallel, und die prozentuale «Beteiligung» der Schweizerinnen am Erwerbsleben stieg weit stärker, als dass sich die Lohndifferenz verminderte. Für die leichte relative Verbesserung der weiblichen Lohnsituation im erwähnten Bereich sind die Gründe sicher anderswo als in der höheren «Partizipation» zu suchen. Gestiegen ist nämlich nicht nur das Arbeitsangebot, sondern auch die Nachfrage nach Arbeitskräften dieser Kategorie. Ausserdem verbesserte sich wohl in diesem Zeitraum auch die Ausbildungssituation für Frauen, vor allem für Schweizerinnen, wodurch sie auf dem Arbeitsmarkt bessere Qualifikationen anbieten konnten. (Bei den weiblichen an- und ungelernten Arbeiterinnen in Industrie und Gewerbe wiederum ist zwischen 1950 und 1980 praktisch keine Verminderung des Lohnrückstandes gegenüber ihren männlichen Kollegen festzustellen, doch sagt dies allein über die Lohnentwicklung bei den hier beschäftigten an- und ungelernten Schweizerinnen nicht viel aus).
4. Die Zahl der in der Schweiz erwerbstätigen Ausländerinnen war zeitweilig wesentlich grösser als diejenige der weiblichen ausländischen Wohnbevölkerung im Erwerbsalter. (Allerdings sind die entsprechenden Zahlen jeweils nicht gleichzeitig und nach den selben Kriterien erhoben worden).
Im Vergleich zu der erwerbsfähigen ausländischen Bevölkerung verzeichnen wir in Regionen mit starkem Grenzgänger/innen-Zustrom (z. B.

Südtessin) auch heute einen deutlichen *Überhang* an angebotener Arbeitskraft. Dass dies auf die Löhne drückt – soweit nicht in eher seltenen Fällen landesweite Gesamtarbeitsverträge mit Lohnfixierung dies verhindern können – ist nicht zu bestreiten. Die «Selektionskorrekturvariable» müsste hier wohl einen negativen Wert aufweisen, was vollends zu unverständlichen Ergebnissen führen würde.

## Schlussbemerkungen

Professor Kugler und seine für die «Selektionskorrektur» zitierten Gewährsautoren argumentieren wesentlich aus der Sicht des «gehobenen Bürgertums». Der Ausdruck kommt im Text von Prof. Kugler natürlich nicht vor. Dagegen heisst es dort: «Das beschriebene Selektionskorrekturverfahren beruht auf der Annahme, dass die Partizipationsentscheidung am Arbeitsmarkt freiwillig erfolgt und nicht durch diskriminatorische Praktiken beschränkt ist». Der Begriff der «Freiwilligkeit» wird in dem Sinne gemeint, dass Frauen unter den gegebenen Restriktionen wir ihr Zivilstand, die Zahl der Kinder, das Erwerbseinkommen des Partners, des erreichbaren Lohnes und der Ausgestaltung des Steuersystems freiwillig entscheiden. Somit ist eine verheiratete Frau, die wegen der Steuerprogression und der mangelnden Absetzbarkeit der Auslagen für eine Haushaltshilfe auf Erwerbstätigkeit verzichtet, freiwillig erwerbslos». (Kugler 1988 [b]), S.5) So weit, so fragwürdig.
Nun besteht aber offenbar die weitere Annahme darin, dass die für *diese* Frauen in Frage kommenden Arbeiten – im Gegensatz zu jenen, mit denen weniger Privilegierte vorlieb nehmen müssen – nicht «relativ knapp» sind. So pauschal kann dies weder bejaht noch bestritten werden. Aber jedenfalls genügt diese Vermutung und die weitere, unausgesprochene, wonach die so umschriebenen Mitbürgerinnen in aller Regel eine höhere «Ausstattungskomponente» aufweisen als das Gros der Lohnbezügerinnen nicht, um einen Faktor für die angebliche «Selektionsverzerrung» daraus abzuleiten, womit der ganze «Selektionsverzerrungs»-Turm ins Wanken gerät. Als Orientierungspunkt kommt er damit für uns nicht in Frage.
*Einleitend wurde darauf verwiesen, dass Prof. Kuglers Berechnungs-Resultate in künftigen Verhandlungen wohl die Argumentationslinie der Unternehmerseite abgeben werden. Wir haben unsererseits keinen Grund, uns auf diesen – wie aufzuzeigen versucht – unsicheren Boden zu begeben. Unser Anliegen ist die Verwirklichung gleicher Rechte und Chancen der Geschlechter auf der ganzen Linie, und dabei gilt es prioritär, den in der Verfassung den Frauen zugesicherten Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit zu realisieren. Objektiv vertretbare Gehaltsunterschiede sind als solche im Einzelfall von den Unternehmern zu belegen. Dieser Grundsatz gilt als Verhandlungsmaxime, muss aber auch in die Rechtssetzung eingehen. Gegen staatliche Anreize (steuerliche und andere), die es Unternehmen – wenn nötig! – erleichtern, die*

*Lohngleichheit beschleunigt zu verwirklichen, haben wir im Grundsatz nichts einzuwenden.*

**Anmerkungen**

1 Die sogenannte «Oktobererhebung» über Löhne und Gehälter unterscheidet beim Betriebspersonal, den Arbeitern, zwischen Gelernten, An- und Ungelernten; bei den Angestellten wird nach drei Kategorien unterschieden. Kategorie 1 sind Qualifizierte, selbständig Arbeitende mit Berufslehre oder Studium; Kategorie 2 sind nicht selbständig arbeitende Angestellte mit abgeschlossener Berufslehre oder besonderen Fachkenntnissen; Kategorie 3 sind Hilfsangestellte. Bei Kategorie 1 und 2 wird im weiteren zwischen technischen und kaufmännischen Angestellten unterschieden.

2 Art. 4, 2 der Bundesverfassung wurde am 14. Juni 1981 von den Stimmberechtigten angenommen. Er lautet: «Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.»

3 Siehe dazu u. a. Anke Wolf-Graf «Frauenarbeit im Abseits», München 1981, insbesondere S. 274 ff. Dort wird die Diskriminierung vor allem auch als Unterbewertung der von den Frauen geleisteten Reproduktionsarbeit (Arbeit zur Reproduktion der Arbeitskraft und ihrer Träger/innen) verstanden.

4 Kugler 1987; in leicht abgeänderter Fassung publiziert in «Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik» Heft 1/1988 (Kugler 1988 a)

5 Es handelt sich dabei nicht um die üblicherweise in Prozenten errechnete Differenz zwischen Männer- und Frauenlöhnen, sondern um den prozentualen Anteil (geschlechtsspezifisch) «unterschiedlicher Entlohnungsmechanismen» an dieser Differenz. Dieser Unterschied wurde in der Presse praktisch nicht beachtet.

6 Prof. Dr. Eberhard Ulich, Zürich, über Arbeitsbewertungsverfahren und den Begriff Gleichwertigkeit; Dr. Katharina Ley, Bern, über die Durchsetzung des Lohngleichheitsgrundsatzes, das Klageverhalten und die Erfahrungen von Frauen; und Prof. Dr. Wolf Linder, Bern, über die in den verschiedenen Ländern bestehenden Instrumente zur Realisierung der Lohngleichheit.

7 Prof. Dr. Kugler «Lohndiskriminierung in der Schweiz; Darstellung einiger empirischer Ergebnisse» in «Gewerbliche Rundschau» Nr. 2/1988 (Kugler 1988[b]).

8 Vergl. «Gewerkschaftliche Rundschau» Heft 2/1985.

9 Hans Reis: «Die Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen in der Schweiz», Diss. Bern 1986, publiziert Bern 1988. Erfasst wurden dabei etwas über 10 000 Beschäftigte aus 50 Betrieben (wovon die Hälfte aus der Metall- und Maschinenindustrie), was kaum als sehr repräsentativ zu betrachten ist. Das Zahlenmaterial stammt aus den 70er Jahren und ist infolge unkritischen Umgangs mit Ergebnissen der Arbeitsplatz-Bewertung nicht über alle Zweifel erhaben. Reis wertet auch Angaben von Verbänden, öffentlichen Betrieben, Krankenkassen usw. aus, ferner – inzwischen überholte – Bestimmungen aus Gesamtarbeitsverträgen, was aber insgesamt auch nur zu Durchschnittswerten führt, wie sie aus der Biga-Erhebung ohnedies bekannt sind. Immerhin gelangt Reis, auf dessen Arbeit wir hier nicht weiter eingehen können, zum Ergebnis: «Verrichten Frauen im Vergleich zu Männern ... gleichwertige Arbeit, so verdienen sie auch bei höherer Leistung und höherem Dienst- und Lebensalter eindeutig weniger», woraus der Schluss abgeleitet werden könne, «dass die Frau bei homogener (gleichartiger und gleichwertiger, R. W.) Arbeit schlechter entlöhnt wird.» ; a. a. O. S. 151 f.

10 SOMIPOPS = Sozio-Medizinisches Indikatorensystem der Population der Schweiz.» F. Gutzwiler u. Coautoren, (Projekt des Nationalforschungsprogrammes Nr. 8).

11 Ergänzt wird dieses Material durch Daten einer «sekundärstatistisch über die kantonalen Steuerämter erhobenen Einkommens- und Vermögensstichprobe (SEVS)» sowie eine nachträgliche Zusatzerhebung «von für Arbeitsangebotsschätzung relevanten Variablen bei den gleichen Personen». Letztere wäre dann offenbar für die in einem weiteren Abschnitt zu behandelnde «Parizipationsentscheidung» von Belang.

[12] Im Original: «Die empirische Abklärung der Lohndiskriminierung der Frauen muss auf einem theoretischen Konzept zur Erklärung des Erwerbseinkommens... basieren. Hiezu bietet sich die... Verdienstfunktion der Humankapitaltheorie an, nach welcher der Logarithmus des Lohnsatzes als Funktion der formalen Ausbildungsjahre, der Berufserfahrung sowie der Berufserfahrung im Quadrat geschrieben werden kann. Im Sinne einer ‹elektischen› Verdienstfunktion wird zusätzlich der Gesundheitszustand der Befragten als möglicher Bestimmungsfaktor des Lohnsatzes in die Gleichung aufgenommen.» (Kugler 1987 S. 4). Daraus ergibt sich (vereinfacht) für den Logarithmus des Lohnsatzes die Formel: $EDUC + EXP + EXP^2 + GES + e$, wobei EDUC die formalen Ausbildungsjahre, EXP die Berufserfahrung, GES die Gesundheitsvariable und e «alle nichtbeobachtbaren individuellen Produktivitäts- und Lohnunterschiede» bedeuten.

[13] Reis erwähnt, dass zuverlässiges empirisches Material hierüber in der Schweiz weitgehend fehle. (a. a. O. S. 100 ff.). Interessant, wenn auch nicht neu, ist sein Hinweis darauf, dass die Absenzenhäufigkeit generell in niedrigen Hierarchiestufen grösser sei, und zwar bei Männern und Frauen. Ferner, dass Männer zwar weniger krankheits-, wohl aber mehr unfallbedingte Absenzen aufweisen. Weitgehend widerlegt wird damit auch das Unternehmer-Argument, Kurzabsenzen könnten – im Gegensatz etwa zu militärischen – nicht «planerisch bewältigt» werden, was sich dann eben (bei Frauen) auf die Gehaltsfestsetzung niederschlage.

[14] Leu, R. E. und Doppmann, R. J. «Die Nachfrage nach Gesundheit und medizinischen Leistungen», Diskussionspapier Nr. 94, Institut für Sozialwissenschaften der Universität Basel (Mai 1985).

[15] In der Sparte Wäsche, Bekleidung, Schuhe waren im April 1987 von rund 37 500 Beschäftigten 71,5% Frauen, wovon 60,3% Ausländerinnen und davon wiederum 53,7% Südländerinnen (Frauen aus Italien, Spanien, Portugal, Jugoslawien und der Türkei) mit vermutlich geringer Schulbildung aber deswegen nicht unbedingt geringerer Begabung für die auszuführende Tätigkeit. Der Durchschnittslohn der Frauen lag um 32,1% (gelernte) bzw. 34,4% (an- und ungelernte) unter dem der Männer der entsprechenden Kategorie. Gelernte Frauen verdienten noch immer knapp 25% weniger als an- und ungelernte Männer. Ob zwischen Ausländerinnen, insbesondere Südländerinnen und Schweizerinnen ebenfalls ein Lohngefälle bestand, geht aus den zur Verfügung stehenden Zahlen nicht hervor. (Quellen: Beschäftigungsstatistik in «Volkswirtschaft» Nr. 8/1987, bzw. Ausländerstatistik (ebenda) Nr. 7/1987).

[16] Inzwischen erschien in der «Schweiz. Zeitschrift für Statistik und Volkswirtschaft» (Heft 3/1988 S. 243 ff.) eine auf die gleiche Datenbasis gestützte Arbeit von Prof. Peter Kugler und Peter Schwendener über «Arbeitsangebot, Grenzsteuerbelastung und der permanente Lohnsatz: Empirische Ergebnisse für die Schweiz». Dort heisst es abschliessend recht unmissverständlich: «Permanente Veränderungen des Arbeitsangebotes können nur durch eine Steuerreform erwirkt werden, die durch Abschaffung von Abzügen und eine Verflachung des Grenzsteuersatzes bei konstantem Steueraufkommen höhere Arbeitsangebotsanreize bewirkt».

[17] Vgl. dazu Prof. Dr. Wolf Linder: «Untersuchungen zum Lohngleichheitsgrundsatz nach Art. 4 Abs. 2 BV» zuhanden der Arbeitsgruppe des Bundesamtes für Justiz. Fassung Dez. 1986 S. 5.

[18] Über die Problematik der Arbeitslosenstatistik, der Erwerbsquote und über den sogenannten «Erwerbsverzicht» siehe sehr ausführlich und kritisch bei Abrahamsen, Kaplanek und Schips «Arbeitsmarkttheorie, Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung in der Schweiz». Grüsch 1986 S. 211 ff. insbes. S. 219.

[19] Vom Verfasser aufgrund der jeweiligen Volkszählungs-Ergebnisse errechnet. (Zahl der 18–19jährigen und der 60–62jährigen anhand der Angaben für die jeweils fünf Jahrgänge umfassenden Altersstufen, 15–19 bzw. 60–64jährigen, geschätzt). – Die Zahl der Erwerbstätigen (bzw. Unselbständigen) umfasst auch die in der Landwirtschaft tätigen Arbeitskräfte, deren Anteil aber zwischen 1950 und 1980 stark zurückging.