
Sperrfrist: Mittwoch, 18. November 2015, 11:15 Uhr

«Gleichstellung: Warum der Arbeitsmarkt nicht versagt»

Die Frauen sind in der Schweizer Arbeitswelt auf dem Vormarsch. Seit Jahren steigen ihre Löhne schneller als jene der Männer. Gleichzeitig verfestigt sich aber in der Öffentlichkeit die Überzeugung, dass Unternehmen Frauen diskriminieren, weil ihr Durchschnittslohn noch rund 19% tiefer liegt. Die neue Publikation von Avenir Suisse «Gleichstellung – Warum der Arbeitsmarkt nicht versagt» widerlegt diese Interpretation. Lohnunterschiede lassen sich weitgehend auf individuelle Entscheide bezüglich Karriere und Berufswahl zurückführen. Die letzte Meile der Gleichstellung braucht eine Politik, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weniger als bisher behindert. Dazu gehören die Individualbesteuerung, die Deregulierung familienergänzender Betreuung und ein flexibler Elternurlaub.

Seit dreissig Jahren steigen die Löhne der Frauen schneller als diejenigen der Männer. Gemäss AHV-Daten sind die weiblichen Reallöhne seit 1982 auf Vollzeitbasis um fast 50% gestiegen, jene der Männer nur um 30%. Dies ist vor allem auf die längere Berufserfahrung und das zunehmende Bildungsniveau der Frauen zurückzuführen. Mittlerweile ist eine knappe Mehrheit der Studierenden an den Universitäten weiblich. Diese Errungenschaften gelten als so selbstverständlich, dass sie kaum mehr wahrgenommen werden. Stattdessen dominiert in weiten Teilen von Politik und Gesellschaft der Unmut darüber, dass Frauen im Privatsektor im Durchschnitt immer noch rund 19% weniger verdienen als Männer und dass sie in Führungspositionen selten anzutreffen sind.

Die entscheidende Frage lautet: Versagt der Arbeitsmarkt oder sind die verbleibenden Differenzen die Folge von Verhaltensunterschieden, deren Ursache in der Gesellschaft liegt? Nur ein klares Versagen des Arbeitsmarktes würde regulatorische Eingriffe rechtfertigen, wie sie mit der geplanten Lohnkontrolle im Raum stehen. Eine falsche Therapie aufgrund einer Fehldiagnose würde sich hingegen zu Ungunsten der Frauen auswirken, denn sie könnte Unternehmen dazu bewegen, weniger Frauen einzustellen.

Das neue «avenir debate» kommt zum Schluss, dass es falsch wäre, dem Arbeitsmarkt die Schuld in die Schuhe zu schieben. Auf einem flexiblen Arbeitsmarkt wie dem schweizerischen kann eine verbreitete Benachteiligung der Frauen kein stabiler Zustand sein, denn die Unternehmen würden sich damit selbst schaden. Die Studie bringt andere Gründe für die bestehenden Lohndifferenzen zum Vorschein, etwa die weibliche Neigung zur Teilzeitbeschäftigung und die geringeren Präferenzen für technische Berufe und für Tätigkeiten, die grosse zeitliche oder örtliche Flexibilität erfordern. Und

sie zeigt deutlich einen weiteren Zusammenhang: Die Unterschiede bestehen weniger zwischen Männern und Frauen als zwischen Vätern und Müttern.

Diese Verhaltensunterschiede haben vor allem mit tradierten Werten zu tun. Sie kommen bereits bei der Berufswahl von 16-Jährigen zum Tragen und später bei der Aufteilung der Familienpflichten.

Viele Frauen würden allerdings ihr Arbeitspensum erhöhen, wenn die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besser gewährleistet wäre. Aus der Sicht von Avenir Suisse könnten die Frauen in ihren beruflichen Ambitionen am besten unterstützt werden, wenn es gelänge, jene Hürden aus dem Weg zu schaffen, die einem stärkeren beruflichen Engagement entgegen stehen.

Eine liberale Gleichstellungspolitik soll Chancengleichheit und nicht Ergebnisgleichheit anstreben.

Unter anderem scheinen folgende Massnahmen dafür sinnvoll:

1. **Übergang zur wahlweisen Individualbesteuerung:** Im geltenden System werden die Zweitverdiener (zumeist Frauen) durch die gemeinsame Veranlagung benachteiligt. Insofern ist das Schweizer Steuersystem für berufstätige Frauen nachteilig.
2. **Deregulierung der familienergänzenden Betreuung:** Neben dem Abbau von regulatorischen Auflagen für Kinderkrippen sollten die verschiedenen Betreuungsformen (Kita, Tagesfamilien, Nannys) gleich behandelt werden. Die Einführung von **Betreuungsgutschriften** wäre sinnvoll, denn Eltern können am besten über Form und Qualität der Betreuung entscheiden.
3. Ein flexibler **Elternurlaub:** er sollte den Mutterschaftsurlaub ergänzen und würde den Bedürfnissen junger Familien besser entsprechen.



avenir debate: «Gleichstellung – Warum der Arbeitsmarkt nicht versagt», Marco Salvi in Zusammenarbeit mit Monika Engler, Verena Parzer Epp, Patrik Schellenbauer und Claudia Wirz

Online-Informationen auf der Website von Avenir Suisse ab 11:15 Uhr:

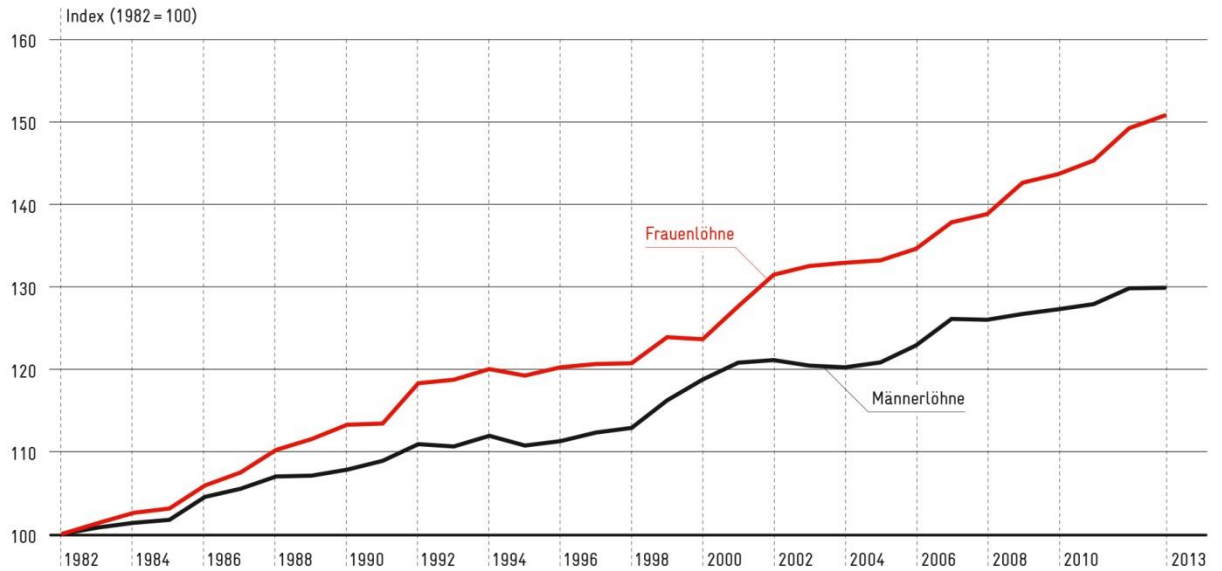
<http://www.avenir-suisse.ch/52133/gleichstellung>

Weitere Informationen:

Marco Salvi, Tel: 044 445 90 17, Email: marco.salvi@avenir-suisse.ch

Die Reallöhne der Frauen steigen seit 30 Jahren schneller

Reallohnentwicklung, durchschnittliche AHV-pflichtige Löhne, 1982–2013



Quelle: BFS, eigene Berechnungen