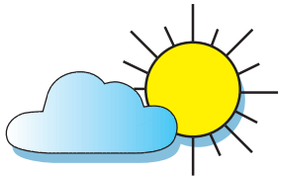
WETTER HEUTE

Es wird schöner



Alles Weitere zum Tageswetter lesen Sie auf Seite 32

Das Zitat

«Was wir hier bieten, hat Weltklasseniveau. Das sage nicht ich, sondern meine ausländischen Kollegen.»

VBS-Chef Ueli Maurer über die Sondertruppe AAD-10 der Armee 5

Kinderkrippen helfen gegen Lohnungerechtigkeit

Auch am gestrigen Tag der Frau wieder rege diskutiert: Sind Frauen heutzutage wirklich noch in Bezug auf ihre Karriere benachteiligt? Oder eher in Sachen Lohn? Hier ein Gastbeitrag zu diesem Thema von Christina Felfe von der Universität St. Gallen:

Christina Felfe (33) ist Assistenzprofessorin für Empirische Wirtschaftsforschung an der Universität St. Gallen

Die neusten Zahlen der Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik belegen für die Schweiz eine geschlechtsspezifisches Einkommensdifferenz von 19 Prozent (zwischen Vollzeit arbeitenden Frauen und Männern). Der durchschnittliche Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen ist zwar über das letzte Jahrzehnt um einen Viertel gesunken (von 27 auf 19 Prozent), jedoch bewegen wir uns immer noch auf einem überdurchschnittlich hohen Niveau – der Durchschnitt in den OECD-Ländern liegt bei 15 Prozent, skandinavische Länder wie Norwegen weisen sogar nur einen Einkommensunterschied von 8 Prozent auf.

Können diese Lohnungleichheiten durch einfache Fakten erklärt werden, oder handelt es sich tatsächlich um Lohnungerechtigkeiten? Interessanterweise bestehen zu Karrierebeginn nur sehr geringe Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern (ca. 3 Prozent), welche jedoch rasant über die Jahre hinweg ansteigen. Eine italienische Studie von Emilia del Bono, Forscherin an der Universität Essex, und Daniela Vuri, Assistenzprofessorin an der Universität Tor Vergata in Rom, zeigt, dass Männer in den ersten zehn Jahren ihrer Karriere durchschnittliche Lohnzuwächse von 37,4 Prozent verzeichnen, während Frauen durchschnittlich nur einen Lohnzuwachs von 27,6 Prozent erfahren.

Auffallend ist, dass sich derjenige Zeitraum, in welchem die Schere zwischen den Löhnen von Frauen und Männern aufgeht, mit demjenigen Zeitraum überschneidet, in welchem Frauen Kinder bekommen. Bemerkenswert ist auch, dass die Schere sich vor allem erst nach der Geburt des ersten Kindes dramatisch zu öffnen beginnt. Somit beobachten wir nicht nur Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern, sondern vor allem zwischen Müttern und kinderlosen Frauen (in Deutschland 11 Prozent). Mit anderen Worten kann der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen fast vollständig auf eine Lohndifferenz zwischen Frauen mit Kindern und Männern beschränkt werden.

Wie ich in einer Studie an der Universität St. Gallen festgestellt habe, kann zum Zeitpunkt der Geburt des ersten Kindes nicht nur eine Reduktion im Lohn der Frauen beobachtet werden, sondern auch im Arbeitspensum – Frauen reduzieren vielfach auf Teilzeit. Bei einem Arbeitgeberwechsel finden häufig auch weitere Veränderungen statt: Zusätzlich zu einer Reduktion des Arbeitspensums werden eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten – Gleitzeiten und Homeoffice sind geschätzte Arbeitsbedingungen unter Müttern – sowie eine Verbesserung des Arbeitsklimas beobachtet. Stress und Druck am Arbeitsplatz werden von Müttern gemieden.

DARUM GEHT ES

Interessanterweise kann die Lohndifferenz genau auf solche Unterschiede in den Arbeitsbedingungen zurückgeführt werden. Betrachtet man den Lohn einer Mutter, welche infolge der Geburt ihres Kindes weder den Arbeitgeber gewechselt hat noch ihren Job in irgendeiner Dimension angepasst hat, kann kein Lohnverlust festgestellt werden. Ganz im Gegenteil: Die Lohndifferenz reduziert sich auf die zu Beginn der Karriere festgestellten 3 Prozent.

Zu klären bleibt jedoch, ob die Anpassungen im Job nach der Geburt des ersten Kindes «freiwillig» geschehen: ob Mütter ihren Job anpassen, da sie es vorziehen, sich voll und ganz um ihr Kind zu kümmern, oder ob die Anpassungen «gezwungenermassen» stattfinden, da das momentane Angebot an Kinderbetreuung die Vereinbarung von Familie und Karriere nicht ermöglicht; dann könnte man von Lohnungerechtigkeit beziehungsweise nicht zu rechtfertigender Lohnungleichheit sprechen.

Neueste Ergebnisse einer Studie von Infras und dem Schweizerischen Institut für Empirische Wirtschaftsforschung an der Universität St. Gallen belegen einen positiven Zusammenhang zwischen der Einbindung von Frauen in den Arbeitsmarkt und dem lokalen Angebot an Kinderbetreuung. Ein weiterer Ausbau dieses Angebots kann dazu beitragen, Müttern die Balance zwischen Familie und Beruf zu erleichtern, und somit helfen, Lohnungerechtigkeiten zu vermeiden. Lohnungleichheiten, falls diese auf individuellen Vorlieben für Familie oder Karriere beruhen, können jedoch nicht beseitigt werden.

schweiz@luzernerzeitung.ch