

So steht's um die Lohnungleichheit

Unternehmen ab 100 Angestellten müssen eine Lohnvergleichsanalyse durchführen. Unsere Zeitung hat bei den 50 grössten Arbeitgebern im Kanton Luzern nach dem Resultat gefragt. Nicht alle halten die vom Bund festgelegte Toleranzgrenze ein.

Livia Fischer

Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit – dieses Grundrecht ist in der Bundesverfassung verankert. Nur: Umgesetzt wird es längst nicht überall. Um dies zu ändern, wurde im Sommer 2020 das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau revidiert. Dies verpflichtet seither Firmen mit mindestens 100 Angestellten, betriebsintern eine Lohnvergleichsanalyse durchzuführen.

Bis Ende Juni dieses Jahres musste eine externe Stelle die Analyse überprüfen, mit der Kommunikation der Ergebnisse können sich die Arbeitgebenden noch bis nächsten Juni Zeit lassen. Abgesehen von öffentlich-rechtlichen Anstalten muss diese nur intern erfolgen. Börsenkotierten Unternehmen müssen das Resultat zusätzlich ihren Aktionärinnen und Aktionären mitteilen.

Nur die Hälfte teilt genaues Ergebnis mit

Trotzdem wollte unsere Zeitung wissen, wie es um die Lohnungleichheit in Luzern steht – und hat bei den 50 grössten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern im Kanton nachgefragt. 45 Firmen haben auf die Anfrage reagiert, davon entzogen sich jedoch vier einer Stellungnahme. Zwei Firmen mit der Begründung, dass sie die Ergebnisse erst zu einem späteren Zeitpunkt bekanntgeben.

Auch die Maréchaux-Gruppe kommuniziert die Zahlen nicht nach aussen. Laut CFO Josef Bühler seien im Elektrobereich nur sehr wenige Frauen angestellt. Er beteuert aber: «Die Gleichstellung ist absolut sichergestellt. Wegen des Fachkräftemangels in der Elektrobranche können wir es uns gar nicht erlauben, keine fairen Löhne zu zahlen.»

18 der angeschriebenen Unternehmen nennen die unerklärte Lohndifferenz in Zahlen, die restlichen schreiben lediglich, der Wert liege unter der vom Bund definierten Toleranzgrenze von 5 Prozent oder versichern, dass bei ihnen Gleichstellung gelebt werde.

«Systematische Lohndiskriminierung gibt es kaum»

Darauf angesprochen, warum sie die genaue Differenz trotz «hervorragendem Ergebnis» nicht öffentlich bekanntgeben, schreibt Claudius Bachmann, Mediensprecher der Migros Genossenschaft Luzern, etwa: «Die exakte Zahl ist nur beschränkt aussagekräftig.»

Der Gesamtwert der Lohnvergleichsanalyse beziehe sich auf unterschiedliche Funktionen, Funktions- und Erfahrungsniveaus. Das Ziel der vom Bund vorgegebenen Analyse sei die Aufdeckung von systematischer Lohndiskriminierung. «Die Ergebnisse zeigen, dass es diese in der Schweiz kaum mehr gibt. Viel wichtiger ist es heute, eine Lohnpolitik zu definieren und im Alltag durchzusetzen, die den

Lohnungleichheit im Kanton Luzern

So viel beträgt die unerklärte Lohndifferenz zwischen Mann und Frau bei den 50 grössten Arbeitgebern im Kanton Luzern, in %

Die Transparenten			
Viva Luzern	0,0	WAS Wirtschaft Arbeit Soziales	1,8
CSS Versicherung	0,2	Competec	1,9
Ruag	0,2, zugunsten der Frauen	Hochschule Luzern	2,2
SBB	0,4	Pistor	4,2
Bachmann	0,9	Frey + Cie	4,8, zugunsten der Frauen
Luzerner Kantonalbank	1,0	Galliker	7,5*
Stiftung für Schwerbehinderte	1,1	Concordia	7,7*
Stiftung Brändli	1,2	Schweizerische Post	8,9* bei Post Immobilien, restliche Konzerngesellschaften unter 5
Pädagogische Hochschule	1,6		
Universität Luzern	1,6		
*Toleranzgrenze von 5 % überschritten			
Die Ungenauen			
Komax	unter 3	Schweizer Paraplegiker Zentrum	unter 5
Bucherer	«deutlich unter 5»	Suva	unter 5
B. Braun Medical	unter 5	Swiss Steel Group	unter 5
Fenaco	unter 5	Swisscom	unter 5
Luzerner Kantonsspital	unter 5	Verkehrsbetriebe Luzern	unter 5
Luzerner Psychiatrie	unter 5	CKW-Gruppe	«minimale Abweichung, statistisch gesehen nicht unterschiedlich von 0 %»
Manor	unter 5	Anliker	«sehr tiefe unerklärte Lohndifferenz»
Migros Luzern	unter 5	Aldi Suisse	«gutes Resultat», keine Nennung der unerklärten Lohndifferenz
Müller-Steinag-Gruppe	unter 5		
PrivatKlinkgruppe Hirslanden	unter 5		
Raiffeisen	unter 5		
Schindler	unter 5, genaues Ergebnis wird erst nach interner Kommunikation publiziert		
Die Verschwiegenen			
Coop-Gruppe	keine Nennung, zertifiziert für Lohnungleichheit	ISS Facility Services	keine Stellungnahme
Emmi	keine Nennung, zertifiziert für Lohnungleichheit	Otto's 4B	keine Stellungnahme
Maréchaux-Gruppe	kommuniziert keine Zahlen	Schmid-Gruppe	keine Reaktion
CPH Chemie + Papier Holding	keine Stellungnahme, Resultat wird im Jahresbericht 2022 veröffentlicht	Securitas	keine Reaktion
MSD Merck Sharp & Dohme	keine Stellungnahme vor interner Kommunikation	Swisskrono	keine Reaktion
		Trisa	keine Reaktion

Quelle: Umfrage Luzerner Zeitung/Grafik: let



Noch immer verdienen Frauen für die gleiche Arbeit oft weniger als Männer.

Symbolbild: Getty

hohen Ansprüchen der Lohnungleichheit für vergleichbare Arbeit, Erfahrung und Leistung gerecht wird», so Bachmann.

Concordia beurteilt Ergebnis als falsch

Die Umfrage unserer Zeitung zeigte denn auch: Zwei der angefragten Unternehmen überschreiten die maximale Toleranzschwelle von 5 Prozent. Zumindest sind es die einzigen, die dies öffentlich bekanntgeben.

Dazu gehört die Luzerner Kranken- und Unfallversicherung Concordia, bei der die unerklärliche Lohndifferenz 7,7 Prozent beträgt. «Wir beurteilen das Ergebnis schlicht als falsch», so das Urteil der Versicherung. Astrid Brändlin, Leiterin Unternehmenskommunikation, erklärt auch gleich wieso.

Zunächst habe die Concordia die Analyse basierend auf den Grundlöhnen durchgeführt. Diese ergab einen Unterschied von 0,3 Prozent. Ein Resultat mit

Seltenheitswert – denn es sind die Frauen, die minimal mehr verdienen. Nur: Die Prüfstanz akzeptiere die Analyse nicht. Sie verlangte, dass unter anderem auch allfällige variable Lohnbestandteile in die Analyse miteinfließen müssen.

Mehr Männer mit Provisionen

Die hohe Differenz der zweiten Analyse zum Nachteil der Frauen sei bloss wegen des hohen Männeranteils bei den

Vertriebsangestellten mit variablen Lohnanteilen entstanden. Denn von den Mitarbeitenden im Aussendienst, die Provisionen erhalten, seien 70 Prozent männlich, während der Wert übers ganze Unternehmen gesehen lediglich bei 35 Prozent liege.

Brändlin betont: «Die variablen Lohnanteile sind in Reglementen geregelt. Sie sind komplett geschlechts- und altersunabhängig und beziehen sich ausschliesslich auf eine zählbare Leistung.» Damit sei hier «keinerlei Diskriminierungspotenzial» vorhanden. Vielmehr handle es sich beim «zufälligen Resultat» um einen Systemfehler in der Analyse.

Galliker ist von Resultat nicht überrascht

Das Ziel verfehlt hat auch die Galliker Transport AG. Sie beschäftigt im Kanton Luzern rund 2200 Mitarbeitende, davon ist rund ein Fünftel weiblich. Die unerklärliche Lohndifferenz liegt bei 7,5 Prozent. «Wir haben in etwa damit gerechnet», schreibt Leiter Payroll Martin Lustenberger und bezeichnet das Resultat als «im Gross und Ganzen beruhigend».

Laut Lustenberger stammten die Unterschiede aus dem Bereich der «Juniors Drivers», dem Quereinsteigerprogramm für Neufahrerinnen und -fahrer, das zwischen 100 bis 120 Mitarbeitende umfasse. Die Personen seien im gleichen Lohnband angestellt, würden sich aber in unterschiedlichem Tempo weiterentwickeln. «Es gibt die «Hochbegabten», die nach sechs Monaten alles im Sack haben und es gibt solche, die fast zwei Jahre bis zum Ende der Ausbildung benötigen.»

Die Löhne würden während dieser Phase nach jeweiligem Fortschritt dynamisch angepasst. «Dadurch können sich relativ rasch grössere, jedoch gerechtfertigte, Unterschiede von bis zu 500 Franken im Monat ergeben.» Nach beendeter Ausbildung erreichten aber alle Kandidatinnen und Kandidaten den gleichen Lohn. Für die weitere Lohnentwicklung seien dann Erfahrung und Leistung massgebend.

Post überschreitet Grenze in einem Bereich

Wie Lustenberger weiter schreibt, seien Einzelfälle bereits angepasst worden. Bei künftigen Lohnschritten werde dem noch mehr Rechnung getragen. Angesprochen auf das Analysewerkzeug, meint er: «Der Aufwand war massiv und steht in keinem Verhältnis zum Nutzen.» Denn Lohnunterschiede seien im Vorfeld der Analyse firmenintern nie ein Thema gewesen. Auch jetzt seien ihm keine «offiziellen» Reaktionen von Arbeitnehmerinnen bekannt.

Ein Sonderfall stellt die Post dar. Acht von neun Konzerngesellschaften, zu denen etwa Post Finance oder Post Auto gehören, erzielten nur kleine unerklärte Lohnunterschiede unter 5 Pro-

zent. Einzig die Post Immobilien Management und Services AG weist mit 8,9 Prozent eine höhere Differenz auf. In dieser Abteilung arbeiten im Kanton Luzern allerdings nur 30 Personen.

Keine Sanktionen, aber ein Imageproblem

Doch was passiert eigentlich, wenn ein Unternehmen die Analyse nicht durchführt oder die Toleranzschwelle überschreitet? Die Antwort mag überraschen: Es passiert nichts, das Gleichstellungsgesetz sieht keine Sanktionen vor. Weil die Analyseergebnisse keiner Behörde übermittelt werden müssen, überprüft der Bund die Ergebnisse denn auch nicht.

Sina Liechti, Kommunikationsbeauftragte des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann, sagt: «Ein Unternehmen, das der Pflicht zur Einhaltung der Lohnungleichheit trotz festgestellter unerklärten Lohndifferenzen nicht nachkommt, hat zuerst ein Imageproblem.» Dazu gehe es auch ein höheres Risiko ein, in Einzelfällen vor Gericht gezogen zu werden.

Obwohl fast alle befragten Firmen beteuern, bei ihnen herrsche im Gross und Ganzen Lohnungleichheit, sind die Unterschiede zwischen Frau und Mann unbestritten. 2020 verdienten Frauen in Luzerner Unternehmen auf eine Vollzeitstelle gerechnet im Schnitt rund 5500 Franken brutto pro Monat, Männer 6400 Franken. Dies belegen die aktuellsten Zahlen von Lustat Statistik Luzern.

Laut Edith Lang, Leiterin der kantonalen Dienststelle Soziales und Gesellschaft, sind die Unterschiede teils auf «eine Vielzahl personen-, tätigkeits- und unternehmensspezifischer Merkmale» – also Faktoren wie das Bildungsniveau, die Anzahl Dienstjahre oder die Ausübung einer Führungsfunktion oder die Branche – zurückzuführen. Aber: «Ein Grossteil dieser Unterschiede ist nicht erklärbar.»

Grössere Lohnunterschiede bei kleineren Firmen

Die neusten Analysen des Bundesamtes für Statistik liessen zudem vermuten, dass in der Gesamtwirtschaft der unerklärte Anteil der Lohnunterschiede bei kleineren Unternehmen ausgeprägter sei als bei grösseren Firmen. Woran das liegen könnte, sei noch nicht näher untersucht worden. «Die Gruppe der Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitenden ist jedoch sehr heterogen», so Lang.

Die Dienststellenleiterin ist überzeugt: «Die Durchführung von Lohnvergleichsanalysen kann einen Beitrag zur Umsetzung der Gleichstellung leisten.» Denn dadurch könnten Firmen die Lohnunterschiede gezielt reduzieren. «Unternehmen bestätigen, dass die Förderung der Lohnungleichheit die Arbeitgeberattraktivität steigert und einen Nutzen bei der Rekrutierung darstellt.»