

## Gleiche Löhne für Frauen und Männer – wo steht die SRG?

**Bern, 11. September 2014. Frauen verdienen in der Schweiz für die gleiche Arbeit immer noch weniger als Männer. Eine im Herbst 2013 von der Universität Bern durchgeführte Studie hat ergeben, dass die Löhne von Frauen im Schnitt 8,7 Prozent tiefer liegen – bei vergleichbarer Arbeit, vergleichbarer Qualifikation und gleichem Dienstalter. Wie sieht der Unterschied bei der SRG aus? Antworten darauf liefert ein Interview mit Claudine Traber, Gleichstellungsbeauftragte SSM, und Marco Derighetti, Direktor Operationen SRG. Zudem geben zwei Kurzvideos eine Zusammenfassung wieder.**

Als Service-public-Unternehmen hat die SRG eine gesellschaftliche Vorbildfunktion. Deshalb wurden die Löhne von Frauen und Männern unternehmensweit untersucht und verglichen – mithilfe von Logib, dem Lohngleichheitsinstrument des Bundes (siehe Kasten unten). Die Analyse ergab für Löhne inklusive Zeitzulagen eine nicht durch andere Faktoren zu erklärende, geschlechtsspezifische Lohnungleichheit von 3,2 Prozent zu Ungunsten der Frauen. Ohne Zeitzulagen beträgt die Lohnungleichheit 2,6 Prozent – Männer sind in Bereichen mit zulagenberechtigten unregelmässigen Diensten etwas stärker vertreten. Beide Werte liegen unterhalb der Logib-Toleranzschwelle von fünf Prozent.

Was bedeutet dieses Resultat für die Gewerkschaft SSM und die SRG? Die Unternehmenskommunikation hat nachgefragt bei Claudine Traber, Gleichstellungsbeauftragte SSM, und Marco Derighetti, Direktor Operationen SRG.

### Lohngleichheitsdialog und Logib

Das Bundesamt für Justiz, das Staatssekretariat für Wirtschaft und das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann haben 2009 den Lohngleichheitsdialog lanciert. Das Ziel war, unter Einbezug des jeweiligen Sozialpartners die Lohngleichheit in Unternehmen zu prüfen und allfällige Diskriminierungen – das heisst eine unerklärbare geschlechtsspezifische Lohndifferenz von über fünf Prozent – innerhalb von vier Jahren nach Messbeginn zu beseitigen.

Das vom Bund zur Verfügung gestellte Werkzeug zur Untersuchung von Lohnunterschieden heisst Logib. Das Online-Tool funktioniert auf der Grundlage von Excel. In Logib werden verschiedene objektiv messbare Faktoren erfasst, die den Lohn beeinflussen: Ausbildung, Berufserfahrung, Dienstalter, Anforderungsniveau und berufliche Stellung. Hinzu kommt das Geschlecht als unabhängige Variable.

Lohnunterschiede sind durchaus zulässig, wenn sie zum Beispiel auf unterschiedliche Ausbildung, Erfahrung oder Spezialkenntnisse zurückzuführen sind. Der Geschlechtsunterschied indes darf kein Grund sein. Wenn die Abweichung von Männer- und Frauenlöhnen mehr als fünf Prozent beträgt, gilt sie gemäss Logib als geschlechterdiskriminierend.

Weitere Informationen über Logib sind auf der Website des Bundes zu finden:  
<http://www.logib-schritt-fuer-schritt.ch/>

### Frau Traber und Herr Derighetti, welches sind Ihre Erkenntnisse aus der Logib-Studie? Was kann das Messsystem und was kann es nicht?

Traber: Logib kann grössere Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern aufzeigen. Das Gesamtergebnis der SRG beträgt 3,2 Prozent zu Ungunsten der Frauen. Schaut man sich die einzelnen SRG-Unternehmenseinheiten an, so sind die Resultate aber unterschiedlich: Das Spektrum bewegt sich zwischen 2 und 6,4 Prozent. Das ist gut zu wissen und wichtig, um gezielte Massnahmen dort zu ergreifen, wo am meisten Handlungsbedarf besteht. Weiter schliessen wir aus der Logib-Untersuchung, dass Frauen mit gleichwertiger Qualifikation und Ausbildung bei der SRG nicht die gleichen Aufstiegschancen haben und auch nicht die gleichen Positionen erreichen

wie Männer. In anspruchsvollen Positionen gibt es weniger Frauen als Männer – das gilt auch für das untere und mittlere Kader. Hier gibt es den grössten Handlungsbedarf. Logib stösst aber auch an Grenzen. Nämlich dann, wenn es nur im relativ engen Umfang angewendet wird, wie es der Lohndialog als Minimum verlangt. Umso erfreulicher ist, dass die SRG einer vom SSM vorgeschlagenen Ausweitung der Analyse zugestimmt und diese auf vorbildhafte Weise durchgeführt hat.

Derighetti: Logib ist ein exzellentes Instrument für eine Standortbestimmung. Es ermöglicht, Untersuchungen im eigenen Betrieb vorzunehmen und die Resultate mit anderen Unternehmen zu vergleichen. Meine erste Erkenntnis: Die SRG befindet sich unter den gut platzierten Unternehmen – das Resultat lässt sich sehen. Die zweite Erkenntnis allerdings: Die absolute Lohngleichheit ist noch nicht Realität. Es gibt noch Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Dank Logib kann man solche Differenzen genau eruieren. Man kann sogar Einzelfälle unter die Lupe nehmen und mögliche Ursachen aufdecken. Wo gibt es methodische, systemische oder sogar gesellschaftliche Gründe für die Unterschiede? Zuerst gilt es, die methodischen und systemischen Gründe zu analysieren und geeignete Massnahmen zu ergreifen. Die gesellschaftlichen Aspekte haben allerdings eine andere Dimension – die sind nicht ganz einfach in den Griff zu kriegen. Da ist vor allem die Gesellschaft gefragt. Die Frauen haben ihren Weg zwar langsam auch in Berufe gefunden, die von Männern dominiert waren. Von Ausgewogenheit und Gleichheit kann aber noch nicht die Rede sein. Es braucht einen ganzen Fächer von Massnahmen: unternehmensinterne und gesellschaftliche sowie mittel- und langfristige Aktionspläne.

**Gemäss Logib beträgt die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern bei der SRG 2,6 beziehungsweise 3,2 Prozent. Wie beurteilen Sie dieses Resultat?**

Traber: Die erwähnte Logib-Toleranzschwelle von fünf Prozent hat keinen mathematischen Grund und ist nur ein Kompromiss zugunsten der Arbeitgeber. Verglichen mit zahlreichen anderen Unternehmen ist das SRG-Resultat gut, das anerkennt das SSM. Die 3,2 Prozent Lohnungleichheit bleiben aber eine Lohndiskriminierung.

Derighetti: Das SRG-Resultat von rund drei Prozent ist gut. Es zeigt, dass wir mit den anderen Service-public-Unternehmen auf Augenhöhe sind. Und es bedeutet, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

**Sie erwähnen die anderen Service-public-Unternehmen. Die Post hat mit 2,7 Prozent Lohnungleichheit fast gleich wie die SRG abgeschnitten. Warum solche Vergleiche?**

Traber: Das gute Resultat der SRG ist zum Teil gerade der Tatsache zuzuschreiben, dass die SRG ein Service-public-Unternehmen ist. Diese schneiden im Schnitt besser ab als privatwirtschaftliche Unternehmen. Dafür gibt es Gründe: Diese Arbeitgeber haben eine gewisse Vorbildfunktion. Zudem gibt es hier seit vielen Jahren eine verankerte Gleichstellungspolitik und entsprechende Strukturen und Kommissionen. Das kam natürlich nicht automatisch, sondern auch auf Druck von Gewerkschaften, die sich in diesen Sektoren schon früh für das Thema Gleichstellung einsetzten. Und dann leistete schliesslich auch das Gleichstellungsgesetz von 1993 einen wichtigen Beitrag. Seither kann gegen Lohndiskriminierung geklagt werden, was wegen des besseren Kündigungsschutzes vor allem Frauen aus dem öffentlichen Dienst erfolgreich wagten – immer mit Unterstützung der Gewerkschaften.

Derighetti: In groben Zügen darf man die Resultate der Service-public-Unternehmen durchaus miteinander vergleichen. Man sollte sich aber nicht in Detailvergleichen verlieren, denn im Kleinen wirken sich die Branchenunterschiede aus. Pauschal darf man sagen: Wir sind in einer ähnlichen Situation wie beispielsweise die Post. Wir haben ähnliche Herausforderungen und ähnliche Strukturen. Zudem gibt es in den Service-public-Unternehmen ein vergleichbares System mit Richtlöhnen. Diese fördern nicht nur die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern, sondern auch zwischen verschiedenen Berufen und Kategorien. Solche Instrumente haben über viele Jahre zu insgesamt faireren Löhnen geführt – nicht nur im Geschlechtervergleich. Aufgrund ihrer ähnlich verlaufenden Geschichte haben die Service-public-Unternehmen solche Entwicklungen parallel vorangetrieben. Das ist in der freien Privatwirtschaft anders. Darum ist hier ein Vergleich eher schwierig.

### **Wo sehen Sie die Hauptgründe für die Lohnungleichheit bei der SRG?**

Traber: Der Hauptgrund ist der, dass Frauen in höheren und verantwortungsvollen Positionen untervertreten sind. Das führt zu einem anderen Durchschnittswert. Die Detailanalysen zeigen zudem, dass die Lohnprogression von Männern stärker ist. Das heisst: Mit steigendem Dienstalter verdienen sie im Vergleich zu den Frauen mehr. Und die Anstellungspolitik ist ein dritter wichtiger Grund: Frauen werden oft zu etwas tieferen Löhnen eingestellt, weil ihre Lohnforderungen im Vergleich zu den Männern eher zu bescheiden sind. Das hat die SRG in der Vergangenheit hie und da ein bisschen ausgenützt.

Derighetti: Beim Thema Frauen in verantwortungsvollen Positionen kann ich für meine Organisationseinheit sprechen, aber nicht für die ganze SRG. Operationen ist ein eher technischer Bereich – und hier gibt es eindeutig ein gesellschaftliches Problem. Als ich vor über 20 Jahren studiert habe, waren wir im Bereich Elektrotechnik 350 Studenten. Fünf davon waren Frauen, zwei haben das Studium beendet. Das Problem liegt also auf der Hand: Wenn ich heute 50 Anwärter auf eine Kaderposition habe, dann ist die Wahrscheinlichkeit klein, dass eine Frau darunter ist. In diesen Berufsfeldern sind gezielte unternehmensinterne Massnahmen zur Frauenförderung erforderlich. Aber auch damit stösst man schnell an Grenzen, denn es braucht zusätzlich und vor allem gesellschaftliche Veränderungen. Das Interesse der Frauen für technische Studienrichtungen und Berufe muss schon im Kindesalter geweckt werden. Was die Anstellungspolitik betrifft, gehe ich mit Frau Traber einig: Die Frauen «verkaufen» sich in den Anstellungsgesprächen tatsächlich eher schlechter als die Männer. Da wird die SRG Gegensteuer geben – dies wurde bereits beschlossen.

### **Wer ist für diese ungleich langen Spiesse bei den Anstellungsgesprächen und Lohnverhandlungen verantwortlich? Das Unternehmen? Die Bewerberinnen und Bewerber?**

Traber: Die Verantwortung liegt beim Unternehmen. Denn wir haben ja in der Schweiz keine Lohntransparenz. Wir können also nur in groben Zügen sagen, welcher Lohn für eine Position oder Tätigkeit angemessen ist. Darum steigen viele Frauen bei der Lohnverhandlung eher zu tief ein. Das wissen auch die Personalverantwortlichen. Es liegt in der Verantwortung des Unternehmens, der Lohnungleichheit entgegenzuwirken und die bescheideneren Lohnforderungen der Frauen nicht auszunützen.

Derighetti: Ein bisschen muss immer verhandelt werden, das soll so sein. Ich bin darum der Meinung, dass beide Parteien ihre Aufgaben machen müssen: Der Arbeitgeber hat seine Verantwortung wahrzunehmen, und auch die Frauen müssen ein besseres Gespür für ihren Marktwert entwickeln. Zum Trost muss ich aber auch sagen, dass wir ein System mit einem Richtlohn und damit ein Lohnentwicklungspotenzial haben. Einen zu tiefen Anfangslohn kann man also durchaus ausgleichen. Auch bei Lohnerhöhungen achten wir darauf, dass Frauen und Männer gleich behandelt werden. Diese Massnahmen greifen schon. Über die Lohnentwicklung kann man also ein grösseres Gefälle beseitigen. Wichtig ist: Der Richtlohn muss stimmen. Eine grössere Herausforderung sehe ich anderswo, nämlich bei der Teilzeitbeschäftigung. Viele Frauen nehmen eine Teilzeitbeschäftigung an, für die sie eigentlich überqualifiziert sind – zum Beispiel nach der Babypause. Das kann zu Lohnungleichheit und auch zu Unzufriedenheit führen. Aber dieses Problem kann der Arbeitgeber nur bedingt lösen.

Traber: Da wäre eindeutig mehr Innovationsgeist seitens der Arbeitgeber gefragt. Dass Führung unteilbar ist, ist ein altes Denkmuster. Es stimmt aber nicht unbedingt. Job-Sharing-Modelle für Führungspositionen sind schlicht und einfach noch zu wenig ausprobiert worden. Mit solchen Modellen könnten Frauen auch nach der Babypause in eine verantwortungsvolle Position zurückkehren.

### **Losgelöst von der Geschlechterfrage: Gibt es andere Formen von Diskriminierung, die zu Lohnungleichheit führen? Untersucht man das bei der SRG?**

Traber: Ja, man hat zum Beispiel die Löhne in den verschiedenen Landesteilen verglichen. Dabei hat man festgestellt, dass die Lohnunterschiede dort am kleinsten sind, wo stark institutionalisierte Gleichstellungsstrukturen vorhanden sind wie im Tessin oder in der Romandie. Im Tessin gibt es zum Beispiel schon seit langer Zeit eine Gleichstellungsbeauftragte und dazu noch wie bei RTS eine paritätisch besetzte Gleichstellungskommission. Darum ist nicht erstaunlich, dass die Lohnungleichheit bei RSI und RTS im Vergleich zur gesamten SRG am kleinsten ist. Eine weitere Diskriminierung betrifft die Teilzeitmitarbeitenden: Ihre Aufstiegschancen sind schlechter als die von Vollzeitangestellten – dies betrifft Frauen gleichermaßen wie Männer.

Derighetti: Ich teile die Einschätzung von Frau Traber. Teilzeitarbeit ist tatsächlich eine Herausforderung. Sie zwingt das Unternehmen aber auf eine gute und gesunde Art, neue Modelle zu entwickeln. Schwierig wird es hingegen bei Teilzeitarbeit in Führungspositionen, zum einen, weil Führungspositionen sehr viel Flexibilität erfordern, zum anderen, weil man oft weit über die 40 Stunden hinausarbeitet. Man muss als teilzeitarbeitende Führungsperson sehr darauf achtgeben, dass man nicht nur vertraglich Teilzeit leistet, sondern tatsächlich auch in Stunden gemessen. Ich sage nicht, dass solche Modelle unmöglich sind, aber es ist eine grosse Herausforderung und noch ein weiter Weg.

### **Welche Massnahmen sollte die SRG Ihrer Meinung nach sofort und welche mittelfristig ergreifen?**

Traber: Kurzfristig muss die Anstellungspolitik angepasst werden: Zu bescheidene Lohnforderungen von Frauen dürfen nicht zu einer ungerechtfertigten Lohnungleichheit führen. Dann gibt es auch Handlungsbedarf bei den Stelleninseraten: Die sollten so formuliert werden, dass sich auch Frauen mehr angesprochen fühlen. Es genügt nicht zu schreiben, dass Bewerberinnen besonders erwünscht sind. Es geht auch um die Gewichtung von Qualitäten und um die Sprache. Klar ist auch, dass mittelfristig mehr Frauen in verantwortungsvolle Positionen kommen müssen. Das kann nur erreicht werden, wenn mit klaren Zielvorgaben im Bereich Lohn- und Personalpolitik gearbeitet wird. Es braucht Gleichstellungsziele für alle Verantwortlichen, die im regulären Zielvereinbarungsprozess verankert und überprüft werden und die gleiche Priorität haben wie die anderen Ziele.

Derighetti: In Anstellungsgesprächen geben wir bei den Lohnverhandlungen Gegensteuer. Zudem hat sich die Geschäftsleitung für die nächsten fünf bis sechs Jahre das Ziel gesetzt, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Wir reden aber nicht von Quoten, sondern von einem Richtwert. So hat sich die Geschäftsleitung Ende August zum Ziel gesetzt, bis ins Jahr 2020 im Kader einen Frauenanteil von 30 Prozent zu erreichen – als Durchschnittswert für die SRG. Heute liegt er bei 27 Prozent. Dabei spielt aber auch das Umfeld eine Rolle – ich habe schon auf die gesellschaftliche Dimension hingewiesen. Nur mit diesem Rückenwind können wir diese Ziele kurzfristig erreichen. Im redaktionellen Bereich ist es einfacher, in technischen Bereichen wie Operationen schwieriger. Wichtig ist, dass alle Beteiligten ihre Aufgaben machen. Es braucht eine permanente unternehmensinterne Auseinandersetzung. Aber auch privat müssen Frauen und Männer laufend über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und über die Aufteilung der Aufgaben diskutieren und verhandeln. Ich begrüsse übrigens solche Inputs sehr, wie sie Frau Traber zum Thema Stelleninserate vorgebracht hat. Das schärft die Sinne.

Traber: Es ist positiv, dass sich die Geschäftsleitung ein konkretes Ziel bis 2020 gesetzt hat, aber die Erhöhung des Frauenanteils im Kader von nur drei Prozent innerhalb von sechs Jahren ist nicht gerade ambitiös und genügt meiner Ansicht nach nicht.

### **Zum Schluss: Was wünschen Sie sich für die Zukunft?**

Traber: Es ist sinnvoll, dass nach langer Zeit auf nationaler Ebene wieder ein Dialog über Gleichstellungspolitik zwischen dem SSM und der SRG aufgenommen wurde. Die Gespräche sind bisher konstruktiv verlaufen und sollen in Zukunft regelmässig stattfinden. Dann sollten längerfristig doch ein paar messbare Gleichstellungsziele formuliert werden. Das kann auch eine Quote sein. Wichtig ist, dass die Ziele messbar, realistisch und überprüfbar sind. Das führt dann auch dazu, dass eine breite Palette von Instrumenten zum Einsatz kommt. Ausserhalb der Personalpolitik muss sich die SRG auch mit der geschlechtergerechten Berichterstattung befassen. Medien vermitteln mit ihrer Darstellung von Frau und Mann Rollenbilder. Nach wie vor tendieren Medien dazu, bestehende männliche Machtstrukturen zu untermauern. Es gibt dazu einige Untersuchungen – auch über die SRG. Hier gibt es noch viel zu tun. Die SRG hat dabei als Service-public-Unternehmen eine besondere Verantwortung und sollte Vorbild für die Medien in der Schweiz sein.

Derighetti: Messbare Ziele sind gut. Sie zwingen einen, genau hinzuschauen und Verbesserungen vorzunehmen. Der Einführung von Quoten als messbare Grösse stehe ich allerdings skeptisch gegenüber. Die Ziele sind aus unsere Sicht: den erfolgreichen Dialog mit dem SSM weiterzuführen, ein gesundes Mass für Massnahmen zu finden und – ganz wichtig – dem vielschichtigen Thema permanent Aufmerksamkeit zu schenken.