



6. September 2019

Lohnungleichheit

Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern im Wallis grösser als auf Schweizer Ebene

Die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sind im Wallis grösser als auf Schweizer Ebene, insbesondere in den Führungspositionen und bei älteren Beschäftigten. Dies geht aus der Analyse der Walliser Daten der Schweizerischen Lohnumfrage 2016 hervor, die der Kanton Wallis auf der Grundlage von Daten des Bundesamts für Statistik (BFS) durchgeführt hat. Es gibt aber Lösungen, um die gesetzlich geforderte Lohngleichheit zu erreichen.

Hintergrund

Das Bundesamt für Statistik (BFS) führt alle zwei Jahre eine Schweizerische Lohnstrukturerhebung durch, so auch 2016. Auf Anfrage des Kantons wurde erstmals die Situation im Wallis detailliert betrachtet und die kantonale Stichprobe erhöht, um spezifische Daten über das Wallis zu erhalten. Die Ergebnisse ermöglichten es dem Kantonalen Amt für Gleichstellung und Familie (KAGF), mit Unterstützung des Kantonalen Amtes für Statistik und Finanzausgleich (KASF) die Löhne im Privatsektor nach Geschlecht, Alter, Bildung und beruflicher Stellung zu analysieren.

Die Zahlen, die für die vorliegende Analyse verwendet wurden, waren keine Durchschnitte, sondern Zentralwerte* (Mediane). Dies ermöglichte differenziertere Vergleiche.

Globale Ergebnisse

Bei den ersten Analysen des Zentralwerts 1994 verdienten Frauen in der Schweiz 23.8% weniger als Männer. Danach hat dieser Unterschied stetig abgenommen und liegt aktuell bei 14.6%.

Im Wallis sind die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern grösser als auf Schweizer Ebene und betragen 19.4% (Median). Je wichtiger die **Führungsposition** ist, desto grösser wird auch der Lohnunterschied: 13.1% bei den untersten Kadern, 17% bei den unteren Kadern und 22.9% bei den mittleren und oberen Kadern. In den Stellen ohne Kaderfunktion beträgt der Lohnunterschied 18.3%.

Das **Alter** ist bei den Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern ausschlaggebend: Der Unterschied bei den unter 20-Jährigen beträgt im Wallis 8.9%, während er in der Altersklasse der 50- bis 64/65-Jährigen 25.8% erreicht. Die Schweizer Zahlen verfolgen die gleiche Kurve, allerdings mit deutlich geringeren Lohnunterschieden bei der jüngeren Generation (3.2% bei den unter 20-Jährigen).

Erhebliche Unterschiede sind auch dem **Ausbildungsniveau** zuzuschreiben. Die grössten Lohnungleichheiten betreffen Personen mit einer höheren Ausbildung (FH 19%) sowie Personen ohne Ausbildung (24.8%) oder mit einer On-the-job-Weiterbildung (24.1%). Bei Personen mit einem EFZ oder einer Maturität, vor allem aber mit einer höheren Berufsbildung, sind die Lohnunterschiede weniger stark ausgeprägt (13.1% bis 16.3%).



Betrachtet man die **Berufsgruppen**, so lassen sich bei den Führungsverantwortlichen (24.7%), aber auch bei den Hilfsarbeiterkräften (31.1%) grössere Unterschiede feststellen. Auch bei den Handwerksberufen und verwandten Berufen gibt es grosse Lohnunterschiede (24.2%) zu verzeichnen. Am geringsten sind sie beim Pflegepersonal (0.7%) und beim Sicherheits-/Schutzpersonal (0.4%).

Auf Stufe der **Wirtschaftssektoren** werden vor allem in den Branchen Finanzen und Versicherungen grosse Lohnunterschiede ersichtlich (30.1%). Ebenfalls ausgeprägt sind die Unterschiede in den Branchen Informatik-/Elektronik-/Optik-/Uhren-Herstellung (36.1%), bei der Vermittlung von Arbeitskräften (34.2%) und im Gesundheits- und Sozialwesen (20.9%).

Gesetzliche Anforderungen

Obschon die Lohnungleichheiten geringer werden, bleiben sie weiterhin eine Realität und sind von mehreren Kriterien abhängig. Ausbildung, Alter und Wirtschaftsbranche, aber auch das erreichte Berufsniveau beeinflussen die Lohnunterschiede, ungeachtet der beruflichen Kompetenzen der betreffenden Person. Die grossen Lohnunterschiede bei den Kaderfunktionen und bei Personen mit einem hohen Bildungsniveau sind besonders problematisch. Eine erfreuliche Feststellung ist allerdings, dass die Lohnunterschiede bei den jüngeren Generationen weniger stark ausgeprägt sind, was auf eine positive Entwicklung hinzuweisen scheint.

Lohnungleichheit widerspricht der Bundesverfassung (Art. 8) und dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz vom 24. März 1995). Um sie zu korrigieren ist es wichtig, dass die Unternehmen ihre Lohnpolitik kontrollieren. Ab dem 1. Juli 2020 wird eine Änderung des Gleichstellungsgesetzes zur besseren Durchsetzung der Lohngleichheit in Kraft treten. Damit werden die Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten zu Kontrollen der Lohngleichheit verpflichtet, was bei Unternehmen, die sich um öffentliche Aufträge bewerben, bereits der Fall ist.

Im Wallis wurde diese Verpflichtung mit der Unterzeichnung der Charta der Lohngleichheit am 21. Juni 2017 durch den Staatsrat eingeführt. Es gibt einfache und kostenlose Kontrollinstrumente, mit denen die Unternehmen vertraulich und auf freiwilliger Basis ihre Lohnpolitik evaluieren können. Das Kantonale Amt für Gleichstellung und Familie stellt auf seiner Website alle diesbezüglichen Informationen zur Verfügung (www.gleichstellung-familie/Charta).

**Wert, der alle Daten in zwei gleich grosse Teile unterteilt, wobei die Hälfte der Daten über und die andere Hälfte unter dem Durchschnitt liegt. Im Durchschnitt verdienen Frauen in der Schweiz 18.3% weniger als Männer. Auf der Grundlage der Mediane liegt das Lohngefälle aktuell bei etwa 14.6%.*

Anhänge: bezifferte Daten / Quellen BFS – KASF

Kontaktpersonen

Isabelle Darbellay Métrailler, Chefin des Kantonalen Amtes für Gleichstellung und Familie, 027 606 21 20

Raphaël Bender, Chef des kantonalen Amtes für Statistik und Finanzausgleich, 027 606 24 40