

Frauen und Selbst-Stereotypisierung

Gastkommentar

von MARGRIT OSTERLOH

Die Vorlage über die Lohngleichheit der Geschlechter und zur Pflicht zu einer regelmässigen Lohngleichheitsanalyse bei grösseren Unternehmen wurde Ende Februar vom Ständerat zurückgewiesen. Justizministerin Simonetta Sommaruga sagte vor dem Rat, dass die Frist für die Freiwilligkeit 37 Jahre nach dem Verfassungstext von 1981 zur Lohngleichheit abgelaufen sei, wenn Frauen immer noch 17 bis 20 Prozent weniger als Männer verdienen und dies nicht durch messbare Faktoren wie Ausbildung, Branche und berufliche Stellung erklärbar sei.

Das klingt nach Ursachenzuweisung an die Unternehmen, wie dies auch in der Debatte zum Ausdruck kam: Die Einkommensdifferenzen wurden entweder als Folge direkter Diskriminierung oder als indirekte, unbewusste und auf Stereotypen beruhende Diskriminierung durch die Unternehmen diskutiert. Dagegen wehrten sich die Bürgerlichen, die in der Vorlage ein allgemeines Misstrauensvotum bezüglich der Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften seitens der Arbeitgeber sahen.

Nirgends wurde erwähnt, dass die Verpflichtung zu Lohngleichheitsanalysen und deren Offenlegung gegenüber Belegschaft und Öffentlichkeit mit guten Gründen gerechtfertigt werden können, die nicht im Verhalten der Unternehmen, sondern im Verhalten der Frauen liegen. Schon seit längerem zeigen empirische Ergebnisse der psychologischen Ökonomik, dass Frauen – trotz ihrer mittlerweile vorzüglichen Ausbildung – im Durchschnitt immer noch Verhaltensweisen zeigen, die sie auf dem Arbeitsmarkt benachteiligen. Dies, weil sie als Folge weiblicher Sozialisation vorherrschenden Rollenstereotypen folgen, die sie daran hindern, Marktlöhne einzufordern. Da wäre erstens die Feststellung, dass Frauen im Durchschnitt weniger und weniger hart um ihren Lohn verhandeln als Männer; nicht weil sie das nicht können, sondern weil Vorgesetzte und Kollegen Frauen nicht mögen, die solchermassen auftreten.

Individuelle Lohntransparenz führt zu einer Vergrösserung der Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen.

Hingegen verhandeln sie gleich gut wie Männer, wenn es um die Anliegen anderer geht. Dazu passt, dass Frauen zweitens nicht gerne in den Wettbewerb mit Männern eintreten. Dies deshalb, weil sie mit Sympathieverlust rechnen müssen, wenn sie im Wettbewerb siegreich sind. Drittens überschätzen Männer viel eher als Frauen ihre Fähigkeiten, und das nicht nur beim Autofahren oder in Team-Diskussionen. Frauen halten sich in solchen Diskussionen häufig zurück, selbst wenn sie Expertinnen in ihrem Fach sind.

Daraus folgt, dass Lohnungleichheit nicht vorwiegend eine Folge von (bewusster oder unbewusster) Diskriminierung auf der Seite der Unternehmen ist, sondern ebenso eine Folge von Selbst-Diskriminierung oder negativer Selbst-Stereotypisierung aufseiten der Frauen. Daraus können sie sich selber nur sehr schwer befreien. Individuelle Lohntransparenz hilft ebenfalls nicht; sie führt gemäss empirischen Befunden sogar zu einer Vergrösserung der Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen. Hingegen könnte die in der Vorlage vorgesehene Verpflichtung zur Lohngleichheitsanalyse den Frauen eine wesentliche Hilfestellung bei der Einforderung ihrer Ansprüche bieten. Sie müssten nicht individuell um Lohngleichheit verhandeln, vielmehr hätten Unternehmen die Gelegenheit, strukturelle Lohnungleichheiten aufzudecken und zu beseitigen. Sie könnten damit gegenüber der Öffentlichkeit reputationswirksam demonstrieren, dass sie attraktive Arbeitgeber für Frauen sind. Angesichts des Fachkräftemangels und der Tatsache, dass Frauen heute mittlerweile mindestens gleich gut (wenn nicht besser) ausgebildet sind als Männer, haben Unternehmen allen Grund dafür.

Es wäre zu wünschen, dass bei einer Wiederaufnahme der Debatte auch diese Argumentation berücksichtigt würde. Sie verzichtet auf einseitige Ursachenzuweisung und würde es Unternehmen und den bürgerlichen Parteien erleichtern, die Selbstverpflichtung zu einer Lohngleichheitsanalyse auf sich zu nehmen.