

Interview mit Anja Derungs, seit 5 Jahren Leiterin der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich

# «Lohnungleichheit bleibt ein Dauerauftrag»

Hartnäckig hinken die Frauenlöhne hinterher. Mit Anja Derungs, seit 5 Jahren Leiterin der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich, beleuchtete das *VPOD-Magazin* die verschiedenen Aspekte des Themas.

| Interview: Christoph Schlatter (Foto: Renate Wernli [Porträt], wllad/iStock [steinzeitliche Jagdszene, Seite 14])

**VPOD-Magazin: Anja Derungs, Sie sind gerade im Mutterschaftsurlaub. Sitten Sie also in der Mutterfalle?**

Anja Derungs: Den Begriff habe ich in einem Beitrag für den Mama-Blog des *Tages-Anzeigers* tatsächlich verwendet – allerdings ohne ihn auf mich persönlich zu beziehen. Gemeint ist: In den heutigen Verhältnissen, wo frischgebackene Väter bestenfalls zwei Wochen freikriegen, läuft es darauf hinaus, dass es die «Mutterschaftsurlauberin» ist, die zur Fachperson in allen Fragen rund ums Kind avanciert. Sie weiss, wie das Baby zu beruhigen ist, welches Schlaflied ihm gefällt und welcher Brei ihm schmeckt. Und der Papa kommt, auch beim besten Willen, kaum mehr aus der Rolle der häuslichen Hilfskraft heraus und konzentriert sich umso mehr aufs Erwerbsleben. So werden Weichen gestellt, die herkömmliche Rollenbilder zementieren. Da müssen die Eltern schon sehr stark etwas anderes wollen, damit die Mutter nicht in der 40-Prozent-Teilzeit-Existenz landet, die sie nie wollte.

**Was schüfe Abhilfe?**

Ein anständiger Vaterschaftsurlaub, besser noch: ein zwingend auf beide Partner zu verteilender Elternurlaub, der auch dem Vater erlaubt, mit dem neuen Erdenbürgerchen und seinen Bedürfnissen vertraut zu werden. Sowohl der Erwerbsarbeit als auch den Bedürfnissen eines Kleinkinds gerecht zu werden, ist für niemanden einfach; es braucht

«Ein anständiger Vaterschaftsurlaub und ein Elternurlaub schaffen Abhilfe gegen die Mutterfalle.»

Organisation, ein gutes soziales Netzwerk, Kompromisse, Flexibilität. Wichtig ist beidseitige Wertschätzung. Mein Partner hat einen wichtigen Job. Ich habe einen wichtigen Job. Das Kind ist unser gemeinsamer – ebenso wichtiger – Job.

**Wir sind schon mitten im Thema: Die unterschiedlichen Anteile bei der familiären Sorge-**

**arbeit dürften einer der Gründe sein für den Lohnunterschied zwischen Mann und Frau. Welchen Anteil hat die Lohnfrage an der Arbeit Ihrer Stelle?**

Einen sehr zentralen. Existenzsicherung ist etwas Grundlegendes, daher spielt die Lohnfrage überall mit hinein: Kinderbetreuung, Teilzeitarbeit, ausgelagerte Care-Arbeit, Angehörigenpflege... Auch in der Geschichte unserer Fachstelle war der Lohn einer der roten Fäden. Und noch heute ist auf unserer Website die Unterseite «Lohn» die am häufigsten besuchte. Informationen etwa zum Lohngespräch sind ein starkes Bedürfnis – nicht nur von Frauen.

**Woran arbeitet Ihre Stelle denn gerade?**

Ich bin stolz darauf, dass die Stadt Zürich auch im Beschaffungswesen und bei den Leistungsverträgen konkret wird. Im Rahmen eines Pilotprojekts wird jetzt auch bei privaten Unternehmen, die für die Stadt arbeiten, die Lohngerechtigkeit überprüft – und zwar mittels Stichproben über das ganze Jahr 2017. Mit der Unterzeichnung einer Selbstdeklaration bei Teilnahme an der Ausschreibung verpflichten sich diese Firmen, die verfassungsmässige Lohnungleichheit einzuhalten. Ob dem auch tatsächlich so ist, wird nun stichprobenartig geprüft.

**Dieser Bereich wird umso wichtiger, je mehr Aufgaben die öffentliche Hand – wie es gerade Mode ist – auslagert. Leider werden dadurch die zu vergleichenden Einheiten immer kleiner. Nur solange es ein Stadtspital und eine Stadtpolizei gibt, taugt der legendäre Vergleich von Polizisten- mit Pflegegehältern.**

Sie sprechen die Vergleichbarkeit von Berufen an. Die Verantwortung der Stadt betrifft ihren ganzen Einflussbereich; sie muss natürlich in der eigenen Verwaltung genau hinschauen, aber eben auch dort, wo sie als Bestellerin oder Auftraggeberin tätig ist. Die Mitarbeitenden müssen Vertrauen haben können, dass die Löhne fair sind, dass das ganze System «verhebt». Übrigens ist mir absolut unver-

ständig, wie man diese Bemühungen als «Lohnpolizei» verunglimpfen kann...

**... einmal abgesehen davon, dass es ohnehin verwundert, wenn die Polizei von rechter Seite mit einem Negativimage versehen wird.**

Es ist ja interessant zu beobachten, wer jeweils an welchem Punkt einer Debatte aufschreit. Auch bei der Quotendiskussion. Sind

«Gleichstellungspolitik ist keine Schönwetterangelegenheit. Korrekturen im Lohngefüge können wehtun.»

wir bereit, in jenen Bereich vorzustossen, wo es wehtut? Dahin, wo es wirklich um Geld und seine Verteilung geht? Oder ist die ganze Gleichstellungspolitik eine Schönwetterangelegenheit, bei der alle nett reden, aber niemand etwas tut? Wo Ungleichheiten aufgedeckt werden, sind Korrekturen unausweichlich, und das kann tatsächlich schmerzen. Die Unternehmensbefragung des Bundes hat gezeigt: Es sind im Moment vor allem Korrekturen zugunsten der Frauen angesagt. **In der öffentlichen Verwaltung treffen wir häufig auf die Haltung, dass Lohnungleichheit hier nicht vorkommen könne, weil die Löhne auf geschlechtsneutral definierten Profilen beruhen.**

Die Erfahrung lehrt, dass gerade ein grosser Arbeitgeber wie die Stadt Zürich seine Lohnpolitik unentwegt überprüfen und kontrollieren muss. Das Feld ist gross und weitverzweigt; es entstehen neue Berufe, andere verschwinden oder füllen sich mit neuem Inhalt, entfernte Abteilungen stehen womöglich nicht im direkten Austausch. Arbeitgeber müssen also genau schauen, ob ein Profil wirklich «geschlechtsneutral» ist. Und sie stellen Weichen, beispielsweise bei den Anforderungen: Was wird da als nutzbare Erfahrung angerechnet und was nicht? Das ist oft nicht «geschlechtsneutral»...

**Den journalistischen Regeln für Interviews zufolge wäre jetzt der Zeitpunkt für die Frage nach der Einhaltung im eigenen**

### **Einflussbereich... Gibt es an der Gleichstellungsstelle überhaupt Männer? Und wenn ja: Wird deren Diskriminierung vereitelt?**

Die Männer in der Fachstelle – zwei Projektleiter plus ein Lernender – machen zwar noch nicht ganz die 35 Prozent aus, welche die Stadt Zürich als Zielvorgabe für das untervertretene Geschlecht in Kaderpositionen anstrebt. Aber wir sind zumindest auf dem Weg dahin. Lohnmässig geht es bei uns ohne Zweifel korrekt zu. Wobei das kein allzu grosses Kunststück ist, weil unsere Fachstelle ja übersichtlich ist. Ich sehe uns gut aufgestellt auch hinsichtlich der Erkenntnis, dass Gleichstellung ohne die Männer eben nicht

**«Auch Männer sind an Gleichstellung interessiert – sie vermehrt ihre Chancen und Möglichkeiten.»**

zu machen ist. Und dass auch Männer an Gleichberechtigung interessiert sind, weil diese ihre eigenen Chancen und Möglichkeiten vermehrt.

**Als junge Mutter kennen Sie sicher das Kinderbuch «Jim Knopf» und also auch Herr Tur Tur, den Scheinriesen. Aus der Ferne betrachtet, erscheint er immens gross, aber je näher man kommt, desto kleiner wird er. Steht man vor ihm, hat er ganz normales Format. Dieses Phänomen könnte einem auch beim Thema Lohngleichheit einfallen. Zunächst kommunizierte riesige Unterschiede verkleinern sich drastisch, je präziser Faktoren wie Pensum, Dienstalter, Ausbildung und dergleichen einbezogen sind.**

Ich würde von zwei teilweise unterschiedlichen Fragestellungen sprechen. Einerseits die Lohnungleichheit – also etwa auch die Tatsache, dass viele Frauen bereits bei der Berufswahl in eher schwach entlohnte Bereiche streben, oder der Umstand, dass Frauen seltener Karriere machen als Männer. Von *Lohndiskriminierung* ist hingegen die Rede, wenn Frauen tatsächlich an gleicher Position oder für gleichwertige Arbeit schlech-



Anja Derungs.

ter bezahlt werden, einfach weil sie Frauen sind. Beide Phänomene müssen angegangen werden, wenn auch nicht unbedingt mit den gleichen Massnahmen. Gemäss den aktuellen Studien bleibt ein knapper Drittel des Lohnunterschieds bei den Stadtzürcherinnen und -zürchern ohne Erklärung. Während die Lohndifferenz bei 31,4 Prozent liegt, macht die Lohndiskriminierung 9,8 Prozent aus. Aber wir dürfen uns nichts vormachen: Auch die erklärbare Lohndifferenz, die mit Ausbildung, Stellung oder Dienstjahren zu tun hat, ist nicht «naturegegeben», sondern eine Folge von Geschlechterrollen und strukturellen Faktoren.

**Sie haben es eben angesprochen: Der Lohnrückstand der Frauen hat auch damit zu tun, dass Frauen «gezielt» – also: weil sie die Wahl nach Herzenswunsch treffen statt nach Karriereaussicht – Berufe wählen, in denen man wenig verdient. Oder ist es umgekehrt: Die Löhne sind dort so mager, weil so viele Frauen (und so wenige Männer) darin arbeiten?**

Letzteres trifft leider zu: Untersuchungen zeigen, dass das verstärkte Auftauchen von Frauen in einem Berufsfeld eine Abwertung zur Folge hat. Steigt der Frauenanteil um 10 Prozent, sinkt das Lohnniveau um 4 Prozent. Andererseits gibt es Bereiche, die bereits traditionell sehr weiblich konnotiert sind. In Care-Berufen beisst sich die Katze dann in den Schwanz: Dort zu arbeiten, ist wenig attraktiv für Männer, weil das Lohnniveau tief ist. Und es bleibt tief, weil wenige Männer dort arbeiten. Bei der Berufswahl würde ich nicht gerade von «Herzenswunsch» sprechen. Aber es gibt schon Gründe, auch empirisch erhärtete, warum sich Frauen zu den traditionellen Frauenbereichen hingezogen fühlen: Dort gibt es etablierte Modelle für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, dort ist Teilzeitarbeit die Norm, dort trifft frau auf Kolleginnen in

**«Die Katze beisst sich in den Schwanz: Viele Frauen – tiefe Löhne, tiefe Löhne – wenige Männer.»**

ähnlicher Situation. An sich haben wir ja in der Schweiz ein sehr gutes Ausbildungssystem. Trotzdem schneiden wir hinsichtlich der beruflichen Geschlechtersegregation international schlecht ab. Viele Jugendliche haben nach wie vor äusserst enge Vorstellungen davon, was sie werden möchten oder werden können. Es geht hier darum – und das ist ein längerer Prozess –, mit bestimmten Tätigkeiten andere Bilder zu verknüpfen. Wir sind beispielsweise sehr aktiv daran, mehr Männer für die Arbeit in KITAS zu gewinnen. Da gibt es oft geringfügige, vordergründige Dinge, die dem entgegenstehen – die fehlende Männertoilette als Beispiel. Oder es mangelt an einer Kultur, an Erfahrung, wie sich Männer dort bewegen. Tatsächlich zeigen auch Nationalfonds-Untersuchungen: Jugendliche, die in einem geschlechtsuntypischen Beruf unterwegs sind, müssen beruflich und sozial stärker



*Du tanzen, ich jagen? Steinzeitliche Verhältnisse?  
Auf Fels gemalte Jagdszene aus dem südlichen Afrika.*

und kompetenter sein als ihr Umfeld. Noch braucht es dazu Mut. Das muss sich ändern.

**Das fehlende WC wurde auch umgekehrt angeführt: Es sollte seinerzeit ein Grund sein, warum Frauen nicht Tramführerin werden können... Inzwischen sind zahlreiche Kampagnen und Empowerments über uns hinweggegangen. Wir hatten Pippi Langstrumpf und Ronja Räubertochter. Wir wissen, dass böse Mädchen überall hinkommen. Und das alles hätte womöglich keine Veränderung in den Köpfen bewirkt?**

Dochdoch. Es gibt diese Veränderung. Sie haben eben ein Beispiel genannt: die Trampilotinnen. Oder nehmen Sie das Zürcher Knabenschieszen, das zwar immer noch so heisst, an welchem aber Mädchen inzwischen selbstverständlich teilnehmen. Und sie schiessen nicht etwa schlechter als die Buben. So alt ist die Frauenbewegung noch nicht, da passiert nichts von allein, nichts von heute auf morgen. Es braucht Engagement und Durchhaltenwillen. Und leider auch Geduld.

**Wenn vor Weihnachten Spielzeugkataloge der Zeitung beiliegen, packt mich das Grauen.**

Wer im Advent ein Spielzeuggeschäft betritt, durchläuft gleich beim Eingang eine Triange mit der zentralen Frage «Mädchen oder Bub?». Das erschüttert auch mich. Konsumentinnen beginnen sich aber gegen die «gegenderte» Spielzeugindustrie zu wehren. Mit Folgen: Lego hat soeben ein Set veröffentlicht,

wo die Astronautinnen Sally Ride und Mae Jemison ins Weltall fliegen.

**Womöglich im rosa Raumanzug...**

Nein, in Grau und Orange. Erfreulich ist zudem, dass mit Mae Jemison auch eine schwarze Frau dabei ist. Ich kann nicht glauben, dass es heute noch Leute gibt, die ernstlich behaupten, Männer seien eben produktiver als Frauen und verdienten daher zu Recht mehr, wie das vor Kurzem ein EU-Abgeordneter zu sagen wagte.

**Verstehen Sie umgekehrt die Sicht eines schlecht verdienenden und hart arbeitenden Mannes, der beispielsweise nicht gegen die Erhöhung des Frauenrentenalters zu mobilisieren ist, weil er nicht einsieht, warum er ein Jahr länger arbeiten soll als eine Frau in gleicher Situation?**

Ja, ich verstehe ihn. Die Geschlechterfrage ist nicht die einzige relevante. Auch sozioökonomische Faktoren sind wichtig. Es geht nicht

**«Wir sollten nicht Mütter gegen kinderlose Frauen ausspielen. Beide Gruppen erfahren Diskriminierung.»**

nur um gläserne Decken und Kaderpositionen. Die Frau des hart arbeitenden Mannes dürfte nämlich noch weniger verdienen als er – und mit Kinder- und Angehörigenpflege sowie der Hausarbeit vielleicht sogar noch belasteter sein...

**Das führt zur Frage, ob sich auch diskriminierte Männer auf Ihrer Stelle melden.**

Ja, die gibt es sehr wohl. Die Frage stellt sich häufig dort, wo auch Männer Teilzeit arbeiten – die sich dann, wenn es um Beförderung oder um die Ausrichtung von Prämien geht, zu Recht zurückgesetzt fühlen.

**Haben gut ausgebildete kinderlose Frauen ohne zusätzliche Care-Aufgaben im Hintergrund heute überhaupt irgendeinen Nachteil? Sind sie es, die man pushen und fördern muss?**

Ich möchte nicht, dass wir Mütter gegen kinderlose Frauen ausspielen. Der Diskriminierung unterliegen auch letztere. So hat eine Untersuchung über die Besetzung von Führungspositionen durch Hochschulabsolventinnen und -absolventen ergeben: Der Anteil kinderloser Frauen ist auch dort deutlich kleiner als der Anteil kinderloser Männer.

**Man könnte einwenden, dass das vielleicht auch mit selbstgewählten weiblichen Lebensentwürfen zu tun haben könnte. In der Art von: Was soll ich mich im Haifischbecken der Unternehmensleitung aufreiben? Ich richte mich lieber auf einer 60-Prozent-Stabsstelle ein und schreibe daneben Gedichte auf selbstgeschöpftes Büttenpapier.**

Haifischbecken versus selbstgeschöpftes Büttenpapier? Da malen Sie aber ganz dick mit dem Stereotypenpinsel... Aber im Ernst: Ich bin nicht dagegen, die Mechanismen zu

untersuchen, die zu dieser ungleichen Verteilung führen. Ich wehre mich aber, das als individuelles «Problem» der Frauen zu behandeln. Zielvorgaben und Quoten zwingen uns richtigerweise, den Dingen auf den Grund zu gehen. Und dabei sollten wir auch die Männer in den Blick nehmen: wie sie funktionieren, wie sie allenfalls kungeln oder sich gegen Veränderungen zur Wehr setzen. Es gibt Widerstand, wenn eine Frau zu einem Männerteam stösst. Es gibt männlich geprägte Kulturen, in denen auch 2017 noch sexistische Witze gemacht werden in einer Art, wie ich sie nicht mehr für möglich gehalten hätte. Auch die angebliche Verhandlungsschwäche, die den Frauen angekreidet wird...

**... dass sie sich in Vorstellungsgesprächen zu wenig gut «verkaufen» und ihr Licht unter den Scheffel stellen ...,**

... die ist ja ebenfalls, wenn sie denn existiert, kein individueller Missstand, sondern die Spiegelung eines gesellschaftlichen Phänomens. Unsere Weiterbildungsangebote im

**«Die unterschiedliche Berufswahl und Prioritätensetzung ist kein individuelles Problem der Frauen.»**

Rahmen des «Career Service» für Studierende zeigen, dass viele – übrigens auch Männer – der Lohnfrage viel zu wenig Beachtung schenken, wenn sie nach dem Uni-Abschluss ihre Berufskarriere einfadeln. Wie viel verdient man in diesem oder jenem Beruf? Wo finde ich überhaupt Informationen dazu? Welche ausserberuflichen Kompetenzen kann ich in die Waagschale werfen?

**Ich möchte nochmals zurückkommen auf die Familien- und Sorgearbeit. Und auf die berüchtigte Teilzeitfalle: Das Paar ist mit fairer Aufteilung von Haushalt und Erwerb unterwegs. Das erste Kind kommt, die Frau steckt zurück, weil sie es ist, die weniger verdient ... Wie kommen wir denn jemals aus diesem Teufelskreis?**

Es trifft zu: Wir haben in der Schweiz tatsächlich eine extreme Leistungsgesellschaft mit sehr langen Arbeitszeiten. Das mit familiären Verpflichtungen zu vereinbaren, ist anspruchsvoll. Gleichzeitig fehlt aber vielen Frauen auch das Bewusstsein dafür, dass niedrige Teilzeitpensen gefährlich sind, vor allem im Hinblick auf die Altersvorsorge. Die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten hat das regelrecht als Warnung formuliert: Frauen, arbeitet

nicht über längere Zeit weniger als 70 Prozent! Steigt rasch wieder in euren Beruf ein! Sonst ist Frau, beispielsweise bei einer Scheidung, bald am Existenzminimum. Die Berücksichtigung von Erziehungsarbeit in der

**«Wir warnen vor Teilzeitpensen unter 70 Prozent – damit landet Frau, etwa bei einer Scheidung, in der Armut.»**

zweiten Säule und die Individualbesteuerung sind Elemente, die zu einer besseren Aufteilung beitragen werden. Wobei wir nicht vergessen sollten: Viele Paare und Familien können sich Teilzeitarbeit schlicht nicht leisten. **Darin, dass gleiche oder ähnliche Tätigkeiten sowohl gegen Lohn als auch unbezahlt ausgeübt werden – und zwar auf beiden Seiten hauptsächlich von Frauen –, dürfte mit ein Grund für die schwache Bezahlung dieser Arbeit sein. Die ehrenamtliche Arbeit drückt die Löhne.**

Mindestens so wichtig scheint mir, dass Sorgearbeit kaum Effizienzsteigerung zulässt. Die ganzen Skaleneffekte, mit denen Industrie und auch grosse Teile des dritten Sektors ihre Produktivität erhöhen, lassen sich in diesem Bereich nicht anwenden. Den kleinen Noah zu trösten, der sich das Knie aufgeschürft hat, dauert seine 2 Minuten und lässt sich nicht in 5 Sekunden abwickeln. Die Betreuung von Betagten oder Menschen mit Beeinträchtigung ist ebenfalls – und glücklicherweise – nicht rationalisierbar.

**Könnte man Ähnliches nicht auch für andere Eins-zu-eins-Dienstleistungen sagen, etwa das Taxi- oder das Coiffeurgewerbe?**

Sicher gibt es auch in diesen Bereichen prekäre Elemente, sicher kommt auch das Haarschneiden zuweilen als Freundschafts-

**«Wir müssen Abschied nehmen vom dauerpräsenten Einzelkämpfer und von den überlangen Arbeitstagen.»**

dienst vor. Die genannten Berufe sind aber trotzdem im öffentlichen Raum sichtbar; sie werden ganz anders wahrgenommen als der häusliche Bereich.

**Eine steile These: Wer im Hintergrund Sorgearbeiten zu erfüllen hat, kann am Arbeitsplatz mit bestem Willen nicht die gleiche Präsenz und Flexibilität liefern wie jemand, dem der Rücken freigehalten wird. Widerspruch?**

Ganz entschieden. Wir konzentrieren uns in der Schweiz immer noch viel zu stark auf zeit-

liche Faktoren, auf Präsenz. Wer ist abends die oder der Letzte, wer löscht das Licht? Diese Frage wird bei Weitem überschätzt. Ich bin überzeugt, dass ich seit Geburt meines ersten Kindes, seit 5 Jahren also, keine schlechtere Arbeit abliefern als zuvor. Und auch das zweite Kind wird daran nichts ändern. Richtig ist, dass es Organisation braucht. An vielen Orten ist diese Organisation ohnehin schon strukturelle Notwendigkeit: In einem Spital oder bei einem Verkehrsunternehmen sind die notwendigen Positionen besetzt, und es gibt Ersatzleute, die einspringen können, wenn jemand ausfällt. In weniger abgesteckten Bereichen – auch unsere Fachstelle und bestimmt auch Ihre Gewerkschaft gehören dazu – liegt

**«Zur Lohngleichheit führt kein Patentrezept. Kleine Schritte weisen den Weg.»**

es an uns, uns zu organisieren. Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten, wie Verantwortung und Aufgaben verteilt werden können; auf jeden Fall aber gilt es Abschied zu nehmen vom Einzelkämpfertum, von den überlangen Arbeitstagen, von der Dauerpräsenz. **Alles eine Frage der Organisation: Zu Zeiten, als Schweizer Wirtschaftskapitäne noch Militärkarrieren machten und wochenlang am Arbeitsplatz fehlten, ist es auch irgendwie gegangen ...**

Spannend ist, wie ausserberufliches Engagement bewertet wird. Jenes im Sportverein – oder früher: in der Armee – gilt offenbar mehr als jenes zuhause, bei betreuungsbedürftigen Familienangehörigen. Auch in der so fortschrittlichen Stadt Zürich liegt diesbezüglich noch einiges im Argen. Zu den krasserer Fällen, mit denen unsere Stelle konfrontiert ist, gehört die Klage über die Abwesenheit von Vätern, die kranke Kinder pflegen... «Sollen doch die Mütter schauen», heisst es auch aus Amtsstuben!

**Zurück zur Lohngleichheit: Es gibt demnach kein Patentrezept, wie sie zu erreichen ist.**

Es gibt kein Patentrezept, aber es gibt viele kleine Schritte, die die Richtung weisen. Lohngleichheit bleibt eines der Schwerpunktthemen der Gleichstellungspolitik. Wir müssen es verschränkt mit den anderen Themen betrachten – auch wenn die Zusammenhänge komplex und verschachtelt sind. Und trotzdem gilt es immer wieder darauf zurückzukommen, immer wieder auch Zahlen zu erheben über den Stand der Dinge. Lohngleichheit ist ein Dauerauftrag.