

# PHIMALE KOLUMNE

## Wunschdenken

Vor Kurzem (am 21.2.2021) hat der alljährliche Equal Pay Day stattgefunden. Dieser Tag ist festgelegt durch den Tag, an dem Frauen denselben Lohn verdient haben, wie Männer in gleicher Position und gleicher Funktion bereits am Ende des Vorjahres. Viele Fragen sich: Warum braucht's den? Schliesslich ist doch klar, dass, wenn viele Frauen in Teilzeit arbeiten, ihr Lohn auch um einiges tiefer liegt als derjenige ihrer männlichen Kollegen, die 100% arbeiten. Ausserdem ist die Differenz auch einleuchtend, weil viele Frauen in unterbezahlten Jobs arbeiten und deshalb ihre Bezahlung über die Gesamtbevölkerung betrachtet tiefer ausfällt. Grundsätzlich stimmt das alles. In diesem Artikel möchte ich euch zeigen, dass dies leider nicht die komplette Geschichte ist. Es gibt nämlich einen nicht erklärbaren Lohnunterschied. Laut Bundesamt für Statistik sind dies ca. 45.4% des gesamten Lohnunterschieds. Das bedeutet, dass es keine Erklärung im Sinne von Teilzeitarbeit, geringerer Berufserfahrung, anderer Position des Berufs für den tieferen Lohn gibt. Man spricht dabei vom diskriminierenden Anteil der Lohnungleichheit. Dieser Anteil betrug im Jahr 2018 in der Schweiz 14.4 %. Die Herkunft dieses Anteils an Differenzen im Lohn ist bis zum heutigen Tag unerklärlich. Darum ist es wichtig sich damit auseinander zu setzen und diese Tatsache nicht stillschweigend hinzunehmen. [1]

Bis heute ist es leider an vielen Stellen Wunschdenken zu glauben, dass trotz gleicher Rechte, Frauen und Männer gleich entlohnt werden für ihre berufliche Leistungen.

Wie können wir das ändern? Das ist die grosse Frage. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung ist es von Beginn weg eine Transparenz in Sachen Lohn zu haben. Redet miteinander und fragt ruhig mal nach: verdienst du auch so viel? Ein weiterer wesentlicher Schritt ist es, Löhne mutig zu verhandeln. Studien haben gezeigt, dass Frauen aus verschiedenen Gründen nicht so gut ihren Lohn verhandeln, wie Männer [2]. Ein Grund ist beispielsweise, dass Frauen oftmals schlecht angesehen werden, wenn Sie um eine Gehaltserhöhung bitten. Ihre Ansprüche werden oftmals als übertrieben deklariert und die Frauen rücken dadurch in ein negatives Licht (siehe Studien von Bowles, Hannah

### Monatlicher Bruttolohn nach beruflicher Stellung und Geschlecht, 2018

Zentralwert (Median), in Franken – Privater und öffentlicher Sektor zusammen



**Berufliche Stellung:**  
 1+2 = oberstes, oberes und mittleres Kader      4 = unterstes Kader  
 3 = unteres Kader

Quelle: BFS – Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE)

© BFS 2020

Riley an der Universität Harvard). In diesem Sinne sollten wir alle uns trauen solche Lohnverhandlungen zu führen. Nur wenn sich vermehrt auch Frauen trauen zu verhandeln, können die Stereotypen verändert werden.

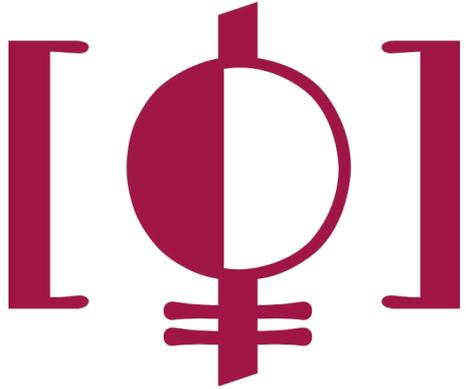
Wichtig ist es also, dass wir den Austausch untereinander fördern und uns bewusst zu werden, an welchen Stellen nach wie vor Chancenungleichheit steckt. So ist es beispielsweise für uns alle wichtig, dass wir in unserer beruflichen Zukunft transparente Lohneinstufungen und faire Lohnverhandlungen haben. Phimale hat sich unter anderem zum Ziel gesetzt, alle interessierten Mitglieder des VMP zum Thema «Chancengleichheit der Geschlechter» zu vernetzen. Unsere Philosophie ist es, dass durch den Austausch zwischen uns Studierenden Vorurteile, Missverständnisse und Ängste abgebaut werden. Aus diesem Grund organisieren wir verschiedene Events. In diesem Semester haben wir einen besonderen Fokus in Richtung «berufliche Laufbahn». So werden wir nach Ostern folgende Events anbieten:

- Coffee Lecture über Mittag mit Professor Renner vom D-Phys
- Doktoranden Coffee Lecture mit Doktorandinnen und Doktoranden vom D-Math
- Treffen mit den Alumnae und Alumne vom D-Phys und D-Math zum Thema «Karriere»

Die genauen Daten werden noch festgelegt – schaut auf unserer Homepage ([www.phimale.ethz.ch](http://www.phimale.ethz.ch)) oder unserem Instagram-Kanal (@phimale\_eth) vorbei. Wir freuen uns, dich und deinen Freundeskreis an den nächsten Phimale-Veranstaltungen begrüssen zu dürfen!

Wir haben dein Interesse geweckt? Möchtest du dich bei uns engagieren und Teil unseres Netzwerks werden? Hast du Anregungen oder Wünsche? Schreib uns an [phimale-intern@vmp.ethz.ch](mailto:phimale-intern@vmp.ethz.ch).

You are looking for a commission of VMP to engage in? You want to support the strive towards enhanced gender equality in our fields of study? The Phimale-Intern Team needs new members. In this commission you get an insight into university politics, event planning and external relations. Both male, female and other gendered members of VMP are welcome in our commission. Interested? Write us at: [phimale-intern@vmp.ethz.ch](mailto:phimale-intern@vmp.ethz.ch). We are looking forward to meeting you!



[1] Statistiken zum Lohnunterschied in der Schweiz vom Bundesamt für Statistik der Schweiz, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/loehnniveau-schweiz/lohnunterschied.html>, letzter Zugriff: 19.03.2021

[2] Artikel zur Thematik Lohnverhandlung bei Frauen, Hannah Riley Bowles, <https://hbr.org/2014/06/why-women-dont-negotiate-their-job-offers>, letzter Zugriff: 19.03.2021