

www.silviasilvio.ch: Blick in die Lohntüte

Der kleine Unterschied

Eine alte Leier und trotzdem wahr: In der Schweiz verdienen längst nicht alle Frauen für die gleiche Arbeit gleich viel wie ihre männlichen Kollegen. Wie stehts in Ihrem Betrieb? Das Projekt www.silviasilvio.ch (siehe «WALD und HOLZ» 1/06, 3/06 und 6/06) zeigt Möglichkeiten auf, wie die Lohngleichheit erreicht werden kann. Es gibt natürlich auch Leute, die aufgrund von Teilzeitarbeit bewusst weniger verdienen. Welche Vorteile für Betrieb und Angestellte ergeben sich aus kleineren Pensen?

Dass eine Sekretärin weniger verdient als ihr Chef, ist klar. Unbestritten ist auch, dass ein Förster mit zwanzig Jahren Berufserfahrung mehr in der Lohntüte hat als ein junger Försterschulabgänger. Da Frauen seltener in Kaderpositionen vertreten sind und oft wegen Familienpausen weniger Berufserfahrung aufweisen, verdienen sie aus den erklärten Gründen weniger. Möglichkeiten, diese Art von Lohnunterschieden aufzuheben, gibt es viele. Damit Frauen zum Beispiel nach familienbedingten Arbeitspausen schneller wieder einsteigen können, braucht es ein gutes Angebot an externer Familienbetreuung wie Krippen oder einen Mann, der Teilzeit arbeitet.

Von Milena Conzetti*

Neben den oben genannten, erklärten Unterschieden zwischen Frauen- und Männerlöhnen gibt es aber auch unerklärliche Lohnunterschiede. Sie machen rund zwei Drittel der gesamten Lohnunterschiede aus. Unter «unerklärlichen Lohnunterschieden» versteht man Lohnunterschiede von Frauen und Männern, wenn sie für die gleiche Arbeit und mit dem gleichen beruflichen Hintergrund nicht gleich viel verdienen. In der Branche «Holzbe- und -verarbeitung» beträgt die unerklärliche Differenz Fr. 491.–: Während der monatliche Mittelwert von Männerlöhnen Fr. 5101.– beträgt, liegt der-

jenige von Frauenlöhnen bei Fr. 4610.–. Frauen verdienen also für die gleiche Arbeit rund 10% weniger (Daten: Lohnstrukturhebung 2002). Im Vergleich zu anderen Branchen schneiden die «Holzfrauen» aber nicht mal so schlecht ab. Im Schweizer Durchschnitt verdienen Frauen für die gleiche Leistung 21% weniger als ihre männlichen Kollegen. Das macht jährlich rund Fr. 15 000.– weniger für jede Frau. Diese unerklärlichen Lohnunterschiede aus dem Weg zu räumen ist nicht einfach, denn es ist schwierig, die Diskriminierung nachzuweisen. Der im nächsten Abschnitt vorgestellte Lohnrechner ist eine Massnahme, die zu mehr Gerechtigkeit in den Löhnen führen kann.

Lohnrechner für alle

Und Sie, verdienen Sie genug? Wie sieht es in Ihrem Betrieb mit der Lohngleichheit aus? Mit dem «Fairpay-Lohnrechner» auf www.lohngleichheit.ch können Sie den Ihrem Profil entsprechenden üblichen Lohn in der Schweiz berechnen. Dabei werden Branche, Tätigkeit, Alter, Dienstalter und Ausbildungsniveau berücksichtigt. So erhalten Sie einen ersten Anhaltspunkt zur Gerechtigkeit Ihres Lohns. Ein weiterer Schritt gegen Lohndiskriminierung ist, überhaupt einmal mit Kolleginnen und Kollegen über Löhne zu sprechen.

Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitenden können ihre Lohnpolitik mit dem Lohngleichheitsinstrument des Bundes «Logib» überprüfen. Das Programm kann unter www.equality-office.ch/d/logib.htm kostenlos heruntergeladen werden. Spezielles Fachwissen ist für die Anwendung nicht erforderlich. Nach Einspeisung der Lohndaten zeigt «Logib» aufschlussreiche Auswertungen. Werden nicht erklärliche Lohnunterschiede festgestellt, sind vertiefte Analysen mit anderen Tools und allenfalls Massnahmen zum Abbau von Lohndiskriminierung angezeigt. Das Eidgenössische Büro für Gleichstellung vermittelt entsprechende Fachkräfte.

Unternehmen aufgepasst

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit ist keine Forderung von «Emanzen», sondern seit 1995 im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau gere-

gelt. Es gibt immer wieder Gerichtsentscheide, bei denen Unternehmen Tausende von Franken Lohn nachzahlen müssen. Ein Beispiel: Frau M. arbeitet an einer Maschine, die traditionellerweise von Männern bedient wird. Im Team ist sie die bestausgebildete Person, verdient jedoch weniger als ihre Kollegen. Sie macht die Geschäftsleitung darauf aufmerksam und erhält deswegen die Kündigung. Doch sie kennt ihr Recht, verlangt erfolgreich ihre Wiedereinstellung und klagt wegen Lohndiskriminierung. Schlussendlich muss der Betrieb Frau M. Fr. 20 000.– Lohn nachzahlen. Wer den Verdacht hat, von Lohndiskriminierung betroffen zu sein, kann sich an die kantonalen Schlichtungsstellen wenden. Die Adressen sind bei www.equality-office.ch unter der Rubrik «Recht» aufgeführt.

Teilzeitarbeit: win-win für alle

Gut 36 000 Beschäftigte (davon 11% Frauen) weist die Branche «Be- und Verarbeitung von Holz» gemäss Bundesamt für Statistik auf. Rund 10% davon arbeiten mit einem reduzierten Pensum. Ver-

Das ist Schweizer Durchschnitt: Verdient der männliche Kollege Fr. 50.–, erhält die Kollegin mit gleichem beruflichen Hintergrund und für die gleiche Arbeit Fr. 39.–.

* Geografin, Umwelt- und Waldpädagogin, betreibt ein Büro für Umweltkommunikation in Basel.

gleicht man die Teilzeitarbeit von Männern und Frauen in der Branche, sieht das Bild etwas anders aus: 4,5% der Männer arbeiten Teilzeit, bei den Frauen sind es 65%. Eigentlich schade, denn mit Teilzeitarbeit ergeben sich für Arbeitgeber und -nehmer eine Reihe von Vorteilen (siehe auch www.und-online.ch):

- Studien zeigen, dass Teilzeitangestellte ausgeruhter, konzentrierter, motivierter und leistungsfähiger sind. Wer nicht überarbeitet ist, dem passieren zudem weniger Fehler.
- Teilzeitangestellte sind häufig zufriedener mit ihrer Arbeit und bleiben seltener dem Arbeitsplatz wegen Krankheit fern.
- Auch bleiben Teilzeitangestellte dem Betrieb länger treu. Dem Unterneh-

men bleiben Fachkompetenz und betriebsinterne Kenntnisse erhalten. So können zum Beispiel Einarbeitungskosten gesenkt werden.

- Teilzeitangestellte können ihre Erwerbstätigkeit mit familiären Verpflichtungen, Weiterbildungen, ausserberuflichem Engagement oder Hobbys vereinbaren. Die dabei gewonnenen Kompetenzen kommen dem Betrieb zugute.
- Droht ein Stellenabbau, können mit reduzierten Pensen mehr Leute weiterarbeiten.

Will sich die Forst- und Holzbranche zeitgemäss präsentieren, tut sie gut daran, Teilzeitarbeit zu fördern. Und zwar nicht nur für Sekretärinnen, sondern auch

durch qualifizierte Teilzeitarbeit fürs Kader. Wie das erfolgreich möglich ist, zeigen verschiedene Projekte unter www.topbox.ch. Ein positiver Nebeneffekt davon wird sein, dass sich der Frauenanteil in der Branche erhöhen wird.

Links:

www.lohngleichheit.ch
www.equality-office.ch
www.und-online.ch
www.topbox.ch

*Weitere Literaturtipps und Links zu Lohn-
gleichheit und Teilzeitarbeit:*
www.silviasilvio.ch