

Hotel Rustico Klosters • +41 (0) 81 410 22 88
www.hotel-rustico.ch • hotel-rustico@bluewin.ch

DURCHGEHEND BIS 08. JUNI OFFEN
FÜR KONFIRMATIONEN AM 15. JUNI OFFEN

Prättiger Hüschi

GESCHLECHTER



KUNZ AG

SANITÄR / HEIZUNG / LÜFTUNG
KLOSTERS & DAVOS

www.kunz.ch / mk@kunz.ch

Davoser Zeitung
Klosterson Zeitung
Prättigauer Post

Freitag, 7. März 2014

Wieviel ist frau wert?

«Wieviel ist Frau wert?» fragen die Business and Professional Women Switzerland (BPW) anlässlich des Equal Pay Days vom 7. März und fordern gleichzeitig mehr Lohngleichheit im öffentlichen Bereich, der als Auftraggeber acht Prozent des jährlichen Bruttosozialproduktes verteilt. Zu diesem Anlass fragte die Redaktion bei verschiedenen Unternehmen in der Region an, wie sie mit der Lohngleichheit halten.

Barbara Gassler

«Tatsache ist, dass die Schere bei der Entlohnung von Frauen und Männern nach wie vor um 18,4 Prozent aufklafft. Das bedeutet, dass Frauen bis zum 7. März arbeiten müssen, um das Gehalt zu verdienen, welches ihre männlichen Kollegen mit gleicher beruflicher Qualifizierung bereits am 31. Dezember eingestrichen haben», schreiben die BPW weiter. Aus diesem Grund findet am 7. März auf Initiative der BPW erneut der Equal Pay Day statt.

Zum inzwischen sechsten Mal soll an diesem Aktionstag auf nationaler Ebene klar und deutlich auf den Missstand bei der Entlohnung von Frauen und Männern aufmerksam gemacht und darüber debattiert werden.

Mithelfen soll dabei eine breite Allianz von Politikerinnen der CVP, BDP, FDP, der Grünen, der Grünliberalen und der SP zusammen mit den Gewerkschaften und den BPW.

Sie beharren auf dem Prinzip: «Gleiche Arbeit, gleicher Lohn».

Mehr Transparenz von der öffentlichen Hand

Die Business and Professional Women (BPW) Switzerland fordern ausserdem mehr Transparenz im Bereich des öffentlichen Beschaffungswesens. Sie fordern ebenfalls die für die Vergabe der Ausschreibungen zuständigen Behörden sowie die daran teilnehmenden Unternehmen dazu auf, es nicht nur wie bisher bei einer Grundsatzklärung zu belassen, sondern sie sollten sich einer freiwilligen Selbstbewertung unterziehen. Sie erklären, dass das schweizerische Beschaffungswesen pro Jahr einen Gesamtbetrag von 34 Milliarden Franken mittels öffentlicher Ausschreibungen vererbe. Insgesamt werde der Gesamtwert derselben auf rund acht Prozent des Bruttosozialproduktes der Schweiz geschätzt.

equal
pay
day, -

www.equalpayday.ch

Eine Initiative von



BPW SWITZERLAND
Business & Professional Women

Am Equal Pay Day wird auf die noch immer existierende Lohnungleichheit der Geschlechter hin gewiesen.

zialproduktes der Schweiz geschätzt.

Bezugnehmend auf die entsprechenden Gesetze erinnern sie daran, dass im öffentlichen Beschaffungswesen eine Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern vorgesehen ist und dies gleichermaßen ebenfalls für die an den Ausschreibung teilnehmenden Unternehmen gelte.

Die derzeit abgegebenen Grundsatzklärungen der beteiligten Unternehmen seien jedoch nicht genügend. «Jetzt allerdings heisst es Schluss mit lustig: entweder die Erstellung einer Selbstbewertung der in den teilnehmenden Unternehmen angewendeten Lohnpolitik mittels eines kostenlosen Softwares namens Logib (www.admin.ch) oder aber eine Zertifizierung Equal Salary (www.equal-salary.org), wobei letztere für Firmen mit mehr als 50 Angestellten gilt», bescheiden die BPW den Unternehmen.

Auch die BPW Davos Klosters wurden auf dieses Datum hin aktiv und verteilten am 4. März die roten Equal Pay Day Taschen in den Davoser Geschäften und suchten den Austausch mit der Bevölkerung. Ausserdem findet am 7. März der Equal Pay Day Lunch im Strozzi's, Davos Platz statt. Es soll der Verlauf der Aktivitäten besprochen werden.

Weitere Informationen auf: www.equalpayday.ch

Meine Herren, wie sieht es aus?

Zum Equal Pay Day stellte die Redaktion verschiedenen Unternehmen Fragen zur Lohngleichheit. Angefragt wurden ein Unternehmen aus dem Gesundheitswesen, aus der Hotellerie, dem Baugewerbe und ein Touristisches Transportunternehmen.

DZ: Am Equal Pay Day, dem 7. März, bemängeln die Schweizer Frauen, dass sie im Durchschnitt bis zu diesem Tag tätig sein müssen um den gleichen Lohn zu erarbeiten wie ihre männlichen Kollegen bis Ende des Vorjahres. Können Sie das nachvollziehen?

Jean-Pierre Galey, Direktor Hotel Seehof, Davos: Nein ich bin der Meinung, dass für die gleiche Arbeit / Ausbildung und Verantwortung der gleiche Lohn bezahlt werden sollte.

Thomas Kehl, Vorsitzender der Direktion der Zürcher Höhenkliniken Clavadel und Wald: Für einzelne Branchen oder auch in Betrieben mag das zutreffen.

Urs Hofmann, CEO Baulink AG, Davos: Das ist durchaus nachvollziehbar. Grundsätzlich ist ein sehr grosses und berechtigtes Anliegen. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit ist ein Muss.

Konkret: Wie hoch ist in Ihrem Unternehmen der Durchschnittslohn bei den Männern, der Durchschnittslohn bei den Frauen?

en? Worauf ist die Differenz zurückzuführen?

Jean-Pierre Galey: Im Gastgewerbe und in der Hotellerie existiert ein Landes-Gesamtarbeitsvertrag worin die Mindestlöhne und teilweise die Mindestlöhne auf verschiedenen Ebenen / Positionen geregelt sind unabhängig ob männlich oder weiblich. Da der Frauenanteil in der Gastronomie und Hotellerie sehr gross ist (bei uns sind es über 50 Prozent) existieren keine Lohnunterschiede, das heisst alle bekommen den gleichen Lohn für die gleiche Arbeit beziehungsweise Position.

Thomas Kehl: In den Zürcher Höhenkliniken orientieren wir unsere Lohnstufungen am Modell des Vereins Zürcher Krankenhäusern (VZK). Hier geht es um Funktion, Ausbildung und Berufserfahrung. Ein Unterschied zwischen Mann und Frau besteht nicht. Bei uns ist es auch so, dass auch die Betreuungszeiten der Kinder gewichtet und bei der Lohnberechnung angerechnet werden. Dies unabhängig, wer für die Kinderbetreuung zuständig ist und für eine gewisse Zeit zu Hause bleibt oder mit einem tiefen Beschäftigungsgrad arbeitet.

Urs Hoffmann: Einen Durchschnittslohn kann ich nicht angeben. Bei uns werden die Löhne pro Stufe fest gelegt und da gibt es keine Unterschiede.

Auf dem Papier herrscht vielerorts Lohngleichheit. In der Praxis ist das offenbar nicht so. Warum tun sich Unternehmen so schwer damit?

Jean-Pierre Galey: Keine Ahnung – siehe oben. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Position und Verantwortung.

Thomas Kehl: Das weiss ich nicht.

Urs Hoffmann: Das ist tatsächlich schwierig nachvollziehbar. Ich kann mir nur vorstellen, dass Unternehmen auf diese Art Lohnkostenoptimierung betreiben. Oder dass es sich um alte Zöpfe handelt, die nie abgeschnitten wurden.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit lautet der Grundsatz. Dieser wird aber gerne durch unterschiedliche Funktionsbezeichnungen oder Ausbildungen unterlaufen. Zum besseren Verständnis: An der Fleischtheke arbeiten Frauen und Männer. Die einen werden als Verkäuferinnen entlohnt, die anderen als Metzger. Beide haben jedoch die gleiche Aufgabe. Oder, da wo sie die Sekretärin ist, ist er der kaufmännische Assistent. Was wiegt beim Lohn schwerer: Tätigkeit oder Funktion/Ausbildung?

Jean-Pierre Galey: Dies ist im Gastgewerbe und in der Hotellerie geregelt durch die Mindestlöhne für qualifizierte Mitarbeiter mit Ausbildung (gelernte Mitarbeiter) oder ungelernete Mitarbeiter. Natürlich ist es vor allem im mittleren und oberen Kader eine Mixtur aus Funktion / Verantwortung / Ausbildung und Erfahrung, welches schlussendlich den Lohn ausmacht.

Thomas Kehl: Wie bereits erwähnt, orientieren wir uns am Modell des VZK. Funktion, Ausbildung und Berufserfahrung sind bestimmend und nicht das Geschlecht. Die

Funktionsbezeichnungen sind in den ZHK definiert.

Urs Hofmann: Bei uns wird grundsätzlich die Tätigkeit entschädigt. Dazu gehören natürlich die Funktion und die Ausbildung. Doch wenn jemand eine Tätigkeit ausführt trotz geringerer Ausbildung, dann gibt es dafür den gleichen Lohn.

Was müssen Frauen tun, um auf dem Weg zur Lohngleichheit voran zu kommen?

Wie gesagt, bei uns in der Gastronomie und Hotellerie herrscht mehrheitlich Lohngleichheit, da die Ausbildung und Tätigkeit bei allen Fachrichtungen die gleichen Voraussetzungen haben.

Thomas Kehl: Für ihre Rechte im Sinne einer echten Gleichheit kämpfen.

Urs Hoffmann: Kämpfen darum. Auf ihre berechtigten Anliegen müssen sie auch politisch aufmerksam machen.

Wie können Unternehmen, Ihr Unternehmen, sie dabei unterstützen?

Jean-Pierre Galey: Ist für uns nicht relevant, da in unserem Unternehmen Lohngleichheit vorhanden ist.

Thomas Kehl: In den ZHK sind wir immer offen für den Dialog. Auf Grund des Lohnstufungsmodells sollten hier keine Differenzen auftreten oder bestehen.

Urs Hoffmann: Ich kann überall wo ich Einfluss habe, dieses eigentlich klare Anliegen sicher stellen. Allerdings ist es in unserer Branche weniger ein Thema.