

Interview mit Sabine Schmelzer

Präsidentin Business & Professional Women Switzerland (BPW)



Sandra Wittich

ZVinfo: Letztes Jahr fand am 10. März der erste Equal Pay Day in der Schweiz statt. Was hat sich in der Zwischenzeit verändert?

Sabine Schmelzer: Das Thema Equal Pay Day ist von zahlreichen Personen zur Kenntnis genommen worden. Wir wurden auch angesprochen von Gleichstellungsbüros oder Frauenzentralen, die nach dem Equal Pay Day letztes Jahr auf uns zukamen und sagten, sie finden es eine tolle Sache, sie möchten mitmachen und dieses Jahr auch etwas dazu beitragen.

Die Pressepräsenz war auf der lokalen Ebene aus unserer Sicht sehr gut. Wir haben das Thema während des ganzen Jahres kommuniziert, und dieses Jahr wird sogar die Schweizer Rundschau einen Bericht über das Thema Lohnungleichheit und den Equal Pay Day machen. Von daher haben wir das erreicht, was wir wollten: die Thematik an die Öffentlichkeit zu bringen.

ZVinfo: Was hat Ihres Erachtens dazu geführt, dass sich die Ungleichheit der Gehälter von Männern und Frauen weiter vergrößert hat?

Sabine Schmelzer: Diese Frage ist sehr schwierig zu beantworten. Nachdem wir die Zahlen vom Bundesamt für Statistik erhalten haben, haben wir dort

nachgefragt, ob sie eine Erklärung für diese Entwicklung haben. Die Abklärungen sind im Gange, die Ursache ist im Moment noch nicht klar.

Insgesamt gesehen sind 0,4% kein so grosser Sprung, obwohl es für uns natürlich eine Verschlechterung bedeutet. Ich bin auf das Resultat der Abklärungen sehr gespannt.

ZVinfo: Dass Mann und Frau Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit haben, ist in der Bundesverfassung gesetzlich verankert. Müssen Ihres Erachtens vom Bundesrat Mittel geschaffen werden, damit dieser Anspruch durchgesetzt werden kann?

Sabine Schmelzer: Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit ist zwar in der Bundesverfassung verankert, aber manchmal dauert es einfach länger, bis Dinge auch tatsächlich umgesetzt werden. Im letzten Jahr wurde der Lohngleichheitsdialog gestartet. Dabei handelt es sich um einen Pakt zwischen den Sozialpartnern, die das Thema in den Unternehmen vorantreiben wollen. Das Projekt läuft über fünf Jahre und beruht auf Freiwilligkeit. Unternehmen, die Massnahmen – wie beispielsweise der Einsatz von Logib oder Equal Salary – zur Herstellung von Lohngleichheit ergreifen, werden dabei finanziell unterstützt. Ich bin gespannt, inwieweit diese Freiwilligkeit etwas bewirkt.

ZVinfo: Sind schon Zwischenerfolge spürbar?

Sabine Schmelzer: Meines Wissens ist nach dem ersten Jahr noch nicht viel passiert und fünf Jahre ist eine sehr lange Zeit. Ich

bin mir nicht sicher, ob die Freiwilligkeit in diesem Fall ausreicht, aber man wird abwarten müssen, was aus diesem Projekt herauskommt.

Immerhin wurde ein Schritt getan und wenn sich zeigt, dass diese Vorgehensweise nicht erfolgreich ist, muss man andere Massnahmen ergreifen.

geschaffen, um gegen Lohnungleichheit vorzugehen. Was halten Sie von diesen Instrumenten?

Sabine Schmelzer: Ich finde es einen sehr guten Ansatz, weil sie den Unternehmen ermöglichen, selbst auf einer breiten Basis aktiv zu werden.

Sie können damit selbst sagen, «wir gehen das Thema an, unter-



Sabine Schmelzer
Präsidentin
der Business &
Professional
Women
Switzerland

ZVinfo: Wie wichtig ist Ihres Erachtens die Vorbildfunktion des Bundes?

Sabine Schmelzer: Es wäre natürlich ein erster Schritt, wenn der Bund all seine Verwaltungseinheiten untersuchen würde.

In den Verwaltungen ist die Lohndifferenz nicht ganz so gross, aber trotzdem noch vorhanden. Der Bund würde damit auf jeden Fall ein Zeichen setzen, dass das Thema ernst genommen und vorangetrieben wird. Es wäre sicherlich ein positives Beispiel für andere Unternehmen.

ZVinfo: Mit der erwähnten Software «Logib» und der Zertifizierung «Equal Salary» wurden Hilfsmittel

suchen jetzt alle unsere Löhne und werden, Differenzen ausgleichen».

Es stellt sich ja die Frage, wie sie dies sonst tun sollten. Mit solch offiziell anerkannten Tools ist es natürlich einfacher und auch glaubwürdiger.

Alle jene Unternehmen, die so ein Tool eingesetzt haben, betonen, es sei für sie ein Argument, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Sie tun etwas für die Lohnungleichheit im eigenen Unternehmen und können so den Frauen zeigen, dass sie sich aktiv um die Gleichstellung kümmern.

Das ist bei Frauen ein wichtiges Argument.

ZVinfo: *Wie sieht die Situation in unseren Nachbarländern Deutschland und Österreich aus?*

Sabine Schmelzer: Wir in der Schweiz sind um einen Tag zurückgefallen – vom 10. auf den 11. März. In Deutschland sind es ganze sechs Tage, der Equal Pay Day findet dort erst am 26. März 2010 statt. In Österreich hat sich die Situation etwas verbessert, der Equal Pay Day findet dieses Jahr am 13. April, also drei Tage früher als letztes Jahr, statt. Der Lohnunterschied beträgt dort aber nach wie vor 27 Prozent, was sehr hoch ist, vor allem im Vergleich mit der Schweiz oder Deutschland.

ZVinfo: *Die Entwicklung in Deutschland und in der Schweiz erweckt den Eindruck, dass der Druck auf die Frauen wächst, wenn die Wirtschaft schlechter läuft?*

Sabine Schmelzer: Das kann ich so nicht bestätigen, es könnte aber durchaus einen Zusammenhang geben.

Vielleicht ist es auch einfacher, Frauen zufrieden zu stellen, wenn es um Lohnverhandlungen geht. Es wird dann damit argumentiert, Lohnerhöhungen oder dergleichen liegen in der jetzigen wirtschaftlichen Situation nicht drin. Ich glaube, dass sich Frauen mit einer solchen Argumentation eher zufriedengeben würden als Männer.

ZVinfo: *Welche Themen stehen am Equal Pay Day 2010 speziell im Fokus?*

Sabine Schmelzer: Unsere Devise lautet ISI; I für Informieren, S für Sensibilisieren und I für Involvierem. Die **Information**, dass Lohnungleichheit noch immer Thema ist und sogar Rückschritte zu verzeichnen waren, soll verbreitet werden.

Die **Sensibilisierung** erfolgt durch das Aufzeigen, was die Lohnungleichheit im Laufe einer

Karriere bedeutet. Das BASS hat zu diesem Zweck für zwei verschiedene Berufsniveaus Beispiele gerechnet. Im Laufe einer Karriere handelt es sich im Falle einer kaufmännischen Angestellten um Fr. 500 000.– und bei einer berufstätigen Frau mit Universitätsabschluss um Fr. 1 200 000.–. Das ist doch eine sehr grosse Menge an Geld, das verloren geht – nicht nur den Frauen, sondern auch der Volkswirtschaft, wenn man es als Kaufkraft sieht.

Unter das Stichwort **Involvierem** fallen Lohnverhandlungswshops, die wir für Frauen anbieten. Jede Frau kann auf der individuellen Ebene auch etwas tun, und lernen, wie man besser verhandelt und sich besser verkauft. Viele unserer Clubs nehmen die Workshops in ihr Jahresprogramm auf.

Des Weiteren möchten wir auch den Lohngleichheitsdialog und die Fördermittel des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann bekannter machen, damit die Unternehmen wissen, dass wenn sie etwas tun, sie auch finanziell unterstützt werden. Dies ist bei Arbeitgebern noch zu wenig bekannt.

ZVinfo: *Sind die Lohnverhandlungswshops nur für Mitglieder der Clubs?*

Sabine Schmelzer: Nein, sie sind öffentlich und jedem zugänglich. Je nach Umfang des Workshops wird ein Kostenbeitrag erhoben.

Informationen sind auf unserer Homepage www.equalpayday.ch erhältlich.

ZVinfo: *Was sind Ihre Erwartungen an den diesjährigen Equal Pay Day?*

Sabine Schmelzer: Wir möchten noch mehr Menschen erreichen – Männer und Frauen. Es gibt viele Männer, denen nicht bewusst ist, dass es das Thema Lohnungleichheit noch immer gibt.

Es werden in unseren Clubs in der ganzen Schweiz Veranstaltungen durchgeführt, zu denen alle Frauen und Männer herzlich eingeladen sind. Details sind auf der Homepage www.equalpayday.ch ersichtlich. Wir hoffen ausserdem auf eine möglichst grosse regionale und nationale Medienpräsenz.

ZVinfo: *Wie werden Sie den Equal Pay Day verbringen?*

Sabine Schmelzer: Am Mittwochmittag werde ich in Bern sein, dort gibt es eine Podiumsdiskussion und einen Stand. Am Abend bin ich zu einer Podiumsdiskussion in Baden.

ZVinfo: *Zu was möchten Sie die Frauen im Erwerbsleben bezüglich Lohnungleichheit auffordern?*

Sabine Schmelzer: Das Thema Lohnverhandlungen aktiv anzugehen und sich auf die Gespräche entsprechend vorzubereiten, Lohnansprüche und Karriereabsichten bereits frühzeitig zu kommunizieren. Dabei helfen können unsere Workshops und Vorträge. Frauen sind oft viel zu bescheiden und verkaufen sich unter Wert, leisten aber eine Menge. Wir müssen nun noch lernen, dies bei unseren Arbeitgebern entsprechend einzubringen.

Und natürlich am Equal Pay Day eine rote Tasche zur Arbeit mitnehmen.

ZVinfo: *Frau Schmelzer, herzlichen Dank für das Gespräch.*

*Interview
Dr. Michael Merker
Sandra Wittich*

