

TAGBLATT

St.Galler Tagblatt Online, 10. März 2011 01:08:40

Länger arbeiten für gleichen Lohn



Die St. Galler Firma PetroplastVinora AG hat eine Lohnstudie im Branchen- und Regionenvergleich erarbeitet und will jetzt darauf reagieren. (Bild: Archivbild: Ralph Ribl)

Der morgige «Equal Pay Day» erinnert in St. Gallen daran, dass Frauen zehn Wochen länger arbeiten müssen, um den gleichen Lohn wie Männer zu erzielen. In der Ostschweiz kämpfen viele gegen diesen Missstand.

MARKUS ROHNER

ST. GALLEN. Annette K. Nimzik ist vor zwei Jahren nach St. Gallen gekommen – hier betreibt sie mit ihrem Partner ein Management-Consulting-Unternehmen. Daneben ist die gelernte Handelslehrerin bei den «Business and Professional Women» (BPW), Sektion St. Gallen-Appenzell aktiv. Das ist eine Organisation, die in der Schweiz über 2500 berufstätige Frauen in verantwortungsvollen Positionen der Wirtschaft vereinigt. «BPW engagiert sich weltweit für die qualitative und finanzielle Gleichstellung, unterstützt das notwendige Umdenken auf

Arbeitgeberseite, das Aufbrechen alter Rollenbilder bei Männern und Frauen und gibt Frauen Impulse im Austausch mit anderen Führungsfrauen», sagt Nimzik.

Ein denkwürdiger Tag

2011 wurde der 11. März landesweit zum Tag der Lohnungleichheit erklärt. Der «Equal Pay Day» will die Öffentlichkeit darauf aufmerksam machen, dass Frauen in der Schweiz durchschnittlich 19,3 Prozent weniger verdienen als Männer und deshalb statistisch gesehen bis zum 11. März arbeiten müssen, um den gleichen Lohn zu erhalten, den ihre männlichen Kollegen bereits Ende 2010 in der Tasche hatten. Oder umgekehrt: Männer könnten die ersten zehn Wochen im Jahr zu Hause bleiben und würden am Jahresende immer noch gleich viel verdienen wie Frauen, die 52 Wochen arbeiten.

Dass in Deutschland der «Equal Pay Day» erst am 26. März und in Österreich gar am 13. April stattfindet, ist für Nimzik ein schwacher Trost. «Dieser 11. März kann die Schweizer Frauen nicht freuen. Und das in einem Land, wo das Grundrecht <gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit> seit 30 Jahren in der Bundesverfassung steht.»

Frauen als Manövriermasse?

Die zum Teil markanten Lohnunterschiede haben verschiedene Ursachen. Eine wichtige Rolle spielt die Aufteilung des Arbeitsmarktes, wo es Frauen und Männer immer wieder zu unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern zieht. In der Schweiz sind über 40 Prozent der Frauen im Gesundheitswesen, im Erziehungsbereich oder in der öffentlichen Verwaltung tätig. Das ist doppelt so viel wie bei den Männern. «Diese Trennung hängt mit Traditionen und Stereotypen zusammen, welche die Wahl der Bildung und des Berufes stark beeinflussen können», sagt Nimzik. Nicht ungerne würden Frauen auch als Manövriermasse auf dem Arbeitsmarkt missbraucht. «Bei Entlassungen sind Frauen oft als erste betroffen. Herrscht dagegen Mangel an Fachkräften, wird schnell nach den Frauen gerufen.»

Mehr Teilzeitarbeitende will fortan die St. Galler Firma PetroplastVinora AG anstellen. Zur Überprüfung der Lohngleichheit hat das Unternehmen für seine 380 Mitarbeitenden in den Produktionsstätten Andwil und Jona eine Lohnstudie im Branchen- und Regionenvergleich erarbeitet und will jetzt daraus die entsprechenden Schlüsse ziehen. «Wir haben für den Industriebereich schon heute einen relativ hohen Frauenanteil von 32 Prozent», sagt Personalchef Christoph Suter. Und in der Verwaltung sind zwei von drei Angestellten Frauen. «Unser Ziel ist es, beim Personal den Anteil Frauen und Teilzeitstellen wo möglich zu erhöhen.»

«Teilzeit hat viele Vorteile»

Mit mehr Teilzeitstellen, von denen vor allem Frauen profitieren dürften, sieht der Personalchef mehr Vor- als Nachteile. Zwar gäbe es für die Vorgesetzten mehr Mitarbeitergespräche und einen grösseren Verwaltungsaufwand, gleichzeitig könne die anfallende Arbeit aber auch flexibler und die Stellvertretung besser organisiert werden. Mit klar geregelten Verträgen liesse sich verhindern, dass die Teilzeitangestellten zur Manövriermasse des Vorgesetzten würden, sagt Suter. Er habe eine enge Mitarbeiterin, die an einem bestimmten Wochentag nicht zur Arbeit erscheine. «Daran halten wir uns und richten uns bei der Organisation danach aus.»

Bei PetroplastVinora ist die Personalführung entschlossen, dieses Denken breit zu fördern. Suter: «Das sollte Firmenkultur werden und in die Köpfe der Mitarbeitenden gehen.» Denn es genüge nicht, wenn diese Ansicht allein beim Kader und in der Personalabteilung vorhanden sei.

Selbsttest Lohngleichheit

Unternehmen, die mindestens 50 Mitarbeitende beschäftigen und wissen wollen, ob sie für Frauen und Männer gleiche Löhne bezahlen, können dies in einem einfachen Selbsttest des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann tun (www.logib.ch).

Das Departement des Innern des Kantons St. Gallen hat 2007 für seine 177 Festangestellten (94 Männer und 83 Frauen) die Probe aufs Exempel gemacht. «Der Aufwand hierfür ist nicht sehr gross», sagt Jörg Steiner, Leiter des Personaldienstes im Departement. Betriebe, die ihre Personaldaten im Rahmen der Eidgenössischen Lohnstrukturerhebungen erfasst hätten, müssten mit einem Aufwand von ein paar wenigen Stunden rechnen.

Differenz von 3,2 Prozent

Das Resultat ist für das st. gallische Departement erfreulich ausgefallen. «Wir kamen auf eine nicht erklärbare Lohndifferenz von 3,2 Prozent zuungunsten der Frauen», sagt Steiner. Das liegt unter der Toleranzschwelle von fünf Prozent – der «Equal Pay Day» fand dort also nicht am 11. März, sondern schon am 12. Januar statt.

Diesen Artikel finden Sie auf St.Galler Tagblatt Online unter:

<http://www.tagblatt.ch/ostschweiz/stgallen/kantonstgallen/tb-sg/art122380,1884441>

Copyright © St.Galler Tagblatt AG

Alle Rechte vorbehalten. Eine Weiterverarbeitung, Wiederveröffentlichung oder dauerhafte Speicherung zu gewerblichen oder anderen Zwecken ohne vorherige ausdrückliche Erlaubnis von St.Galler Tagblatt Online ist nicht gestattet.