

LOHNUNTERSCHIEDE

Die Zeitung zu Lohnfragen von 



Warum wir unterschiedlich viel verdienen

Die Zeitung «Lohnunterschiede» zeigt auf, weshalb sich die Löhne in der Schweiz unterscheiden.

Jeder weiss: Nicht alle Arbeiten in der Schweiz sind gleich gut bezahlt. Eine Ärztin verdient deutlich mehr

als ein Kaufmann. Ein Pilot mehr als eine Coiffeuse. Aber wieso ist das so? Weshalb gibt es Lohnunterschiede zwischen den Branchen? Und welche Rolle spielen dabei Ausbildung, Verantwortung oder Geschlecht? Diese und viele weitere Fragen zu den Lohnunterschieden in der Schweiz werden auf den folgenden Seiten be-

antwortet. Dabei zeigt sich, dass der Verdienst von vielen verschiedenen wirtschaftlichen und individuellen Faktoren abhängig ist, etwa von den lokalen Lebenshaltungskosten oder der Branche, in der jemand arbeitet. Es wird aber auch klar: Die Höhe des Lohns macht noch lange keine gute Arbeitsstelle aus.



“Mein Stundenlohn ist lächerlich, aber ich existiere sehr glücklich.”

Luc «Leduc» Oggier
Musiker

Seite 10



“Wer sich gegen Lohndiskriminierung wehrt, gewinnt.”

Helena Trachsel
Gleichstellungsbeauftragte

Seite 7



“Ein guter Lohn ist mir wichtig, weil ich später etwas aufbauen will.”

Dominik Brügger
Lernender

Seite 16



Lernen lohnt sich

Gut ausgebildete Mitarbeitende verdienen mehr. Wie Ausbildung und Lohn zusammenhängen.

Seite 4



Auf Reportage

Unterwegs mit der Chefärztin im Operationssaal. Brigitte Muff zeigt, was Verantwortung mit Lohn zu tun hat.

Seite 9



Federer vs. Jimenez

Weshalb der Tennisstar 64 Millionen Franken verdient. Und wieso der Novartis-CEO etwas weniger beliebt ist.

Seite 11

Blick hinter die Kulissen



538 Mitarbeitende sorgen in den Schweizer Jugendherbergen für das Wohl der Gäste – drei davon begleiten uns durch diese Zeitung: **Olivier Widmer**, **Anja Rüdüsüli** und der CEO **Fredi Gmür** empfangen uns an ihrem Arbeitsplatz und unterhielten sich mit uns über ihre Löhne.

Vom Zirkus bis zum Bundesrat –



Zirkusartistin

2000 Franken

Kost und Logis inbegriffen (Wert: zirka 1000 Franken pro Monat). Gage richtet sich nach Können und Bekanntheit. Lohnempfehlung gemäss Branchenvertrag.



Erntehelfer

3239 Franken

Angestellter Agrarwirtschaft, ohne Erfahrung, 13. Monatslohn, sofern vereinbart. Lohn gemäss Erhebung des Schweizer Bauernverbands.



Flugbegleiter

3300 Franken

Cabin Crew Member bei der Swiss, zweisprachig, befristeter Vertrag, kein 13. Monatslohn. Mindestlohn gemäss Gesamtarbeitsvertrag.



Coiffeuse

3600 Franken

Gelernt, eidgenössisches Fähigkeitszeugnis, 13. Monatslohn, sofern vereinbart. Lohnempfehlung gemäss Gesamtarbeitsvertrag.



Maurer

5553 Franken

Baufacharbeiter, eidgenössisches Fähigkeitszeugnis, 13. Monatslohn vertraglich vereinbart. Mindestlohn gemäss Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrags.



Applikationsentwicklerin

6308 Franken

Lohn gemäss gesamtschweizerischer Statistik (27-jährig), 13. Monatslohn berufsüblich. Kein Gesamtarbeitsvertrag.



Journalist

7198 Franken

Bern, im 7. Berufsjahr, 13. Monatslohn berufsüblich. Lohnempfehlung gemäss Berufsverband.



Poststellenleiterin

7750 Franken

Leitung Hauptpoststelle, 13. Monatslohn vertraglich vereinbart. Mindestlohn gemäss Gesamtarbeitsvertrag.



so viel verdient die Schweiz



Theater- schauspielerin

3800 Franken

Theater Basel, stundenweise Arbeitszeit. Mindestlohn gemäss Gesamtarbeitsvertrag.



Koch

4108 Franken

Gastronomie, Funktionsstufe III, gelernt, eidgenössisches Fähigkeitszeugnis. Mindestlohn gemäss Gesamtarbeitsvertrag.



Elektro- installateur

4650 Franken

Gelernt, eidgenössisches Fähigkeitszeugnis mit vier Jahren Berufserfahrung, 13. Monatslohn vertraglich vereinbart. Mindestlohn gemäss Gesamtarbeitsvertrag.



Postauto- chauffeur

5323 Franken

Mittlere Berufserfahrung, 13. Monatslohn vereinbart. Mindestlohn gemäss Gesamtarbeitsvertrag.



Berufsoffizier

8069 Franken

Berufsarmee-Angehöriger mit Grundausbildung der Militärakademie, Lohn wird in 13 Teilen ausbezahlt. Lohn gemäss Bundespersonalverordnung.



Richterin

10 400 Franken

Bezirksrichterin im Kanton Zürich, 13. Monatslohn gesetzlich bestimmt. Lohn gemäss Zürcher Personalgesetz.



Pilotin

17 574 Franken

Senior Captain bei der Swiss, Langstrecke, 29 Dienstjahre, ohne 13. Monatslohn. Mindestlohn gemäss Gesamtarbeitsvertrag.



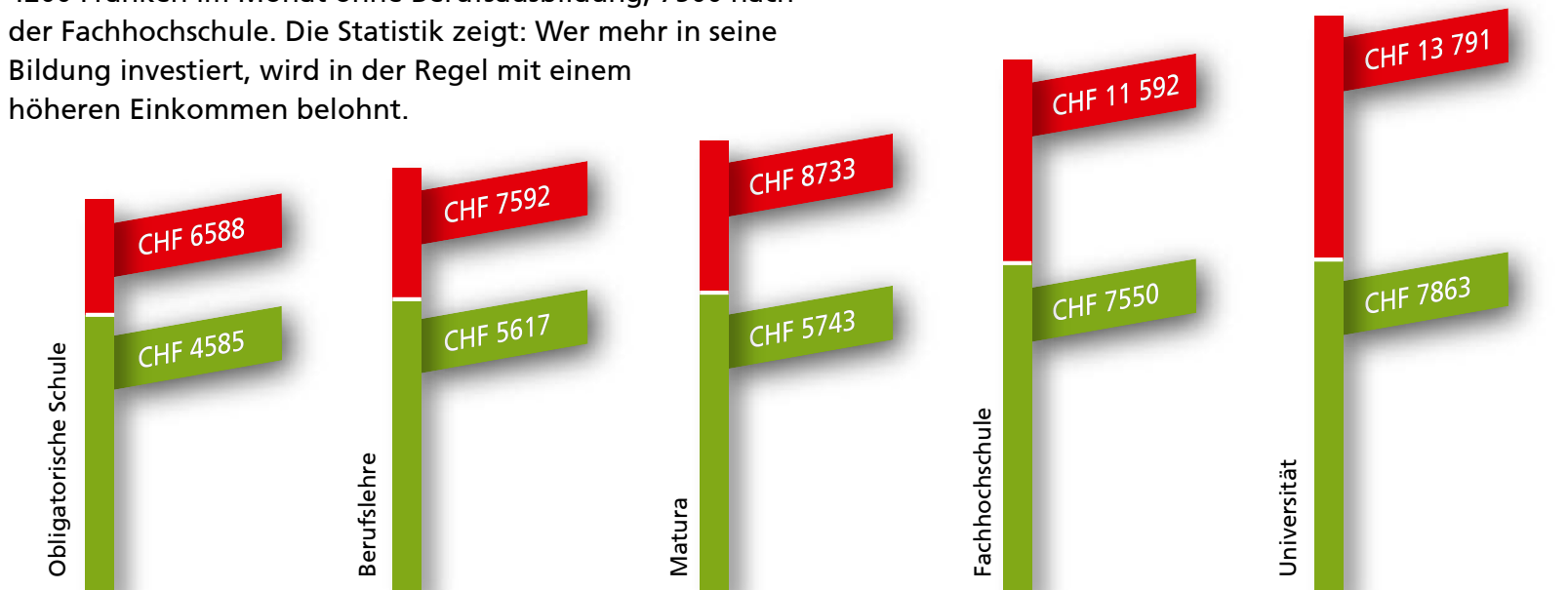
Bundesrätin

37 059 Franken

Bruttajahreseinkommen: 444 718 Franken plus 30 000 Franken Spesenpauschale. Entschädigung gemäss Verordnung der Bundesversammlung.

Büffeln lohnt sich

4200 Franken im Monat ohne Berufsausbildung, 7500 nach der Fachhochschule. Die Statistik zeigt: Wer mehr in seine Bildung investiert, wird in der Regel mit einem höheren Einkommen belohnt.



Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS), 2012

● Ohne Kaderfunktion

● Oberes und mittleres Kader

Für beide war es ein besonderer Moment. Doch für beide war es anders. Wenn Anja Rüdisüli und Brigitte Muff (siehe Seite 9) daran zurückdenken, wie sie nach der Ausbildung ihren ersten vollen Monatslohn erhalten haben, fallen zwei grosse Unterschiede auf: das Alter und der Lohn. Anja Rüdisüli, die als Kauffrau bei den Schweizer Jugendherbergen arbeitet, erhielt ihren ersten Lohn mit 18 Jahren – auf ein 100-Prozent-Pensum hochgerechnet, betrug dieser 4263 Franken. Brigitte Muff hingegen stieg ins Berufsleben ein, nachdem sie mit 28 Jahren das Staatsexamen absolviert hatte. Eine Assistenzärztin im Kanton Zürich verdient heute rund 8000 Franken im Monat – fast doppelt so viel wie die Kauffrau.

Wie kommt es zu dieser Differenz?

Längere Ausbildung – mehr Lohn

Einer der wichtigsten Einflüsse auf den Lohn in der Schweiz ist die Bildung. Als Anja Rüdisüli ihre Stelle bei den SJH antrat, hatte sie eine dreijährige Lehre hinter sich. Brigitte Muff hingegen beendete ihre Ausbildung zur Assistenzärztin nach vier Jahren Gymnasium und sechs Jahren Studium. Der Unterschied in ihrer Entlohnung ist also nicht zufällig. Statistiken zeigen, dass Personen, die mehr Zeit in ihre Bildung investieren, auch mehr verdienen. Mit einem Universitätsabschluss, aber ohne Kaderfunktion verdient man

in der Schweiz durchschnittlich 7863 Franken. Mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung sind es noch 5617 Franken – ohne Ausbildung nur noch 4585 Franken (siehe Grafik). Der Grund dafür ist einfach: Durch Ausbildung erwirbt man Fertigkeiten und Kenntnisse für die Ausübung eines Berufes. Zusammen mit Faktoren wie der Berufserfahrung oder der Motivation führen diese Kenntnisse dazu, dass eine Person im Betrieb besser arbeitet und komplexere Aufgaben übernehmen kann. Sie leistet mehr pro Arbeitsstunde und ist dadurch produktiver. Der höhere Lohn lohnt sich also auch für den Arbeitgeber.

Auch die Persönlichkeit zählt

Ein Ausbildungsabschluss gibt den Arbeitgebenden zudem nützliche Informationen über das Potenzial eines Angestellten. So kann etwa ein hervorragender Abschluss einer guten Schule bedeuten, dass die Person lernwillig und talentiert ist. Dabei darf man aber nicht vergessen, dass auch individuelle Fähigkeiten, die nicht in speziellen Fächern unterrichtet werden, einen Einfluss auf den Lohn haben. Gerade in Berufen, die wenig Ausbildung verlangen, verdienen Personen mehr, die offen, geduldig, freundlich oder zuverlässig sind. Positive Einstellungen und Charaktereigenschaften können Defizite bei der Bildung wettmachen.

Anja Rüdisüli

Anja Rüdisüli (*1995) war bis 2013 KV-Lernende an der Geschäftsstelle der Schweizer Jugendherbergen. Inzwischen ist sie zu 50 Prozent im Gästeservice und Mitgliederdienst angestellt, wo sie beispielsweise Buchungen für Herbergen entgegennimmt. Obwohl sie nicht sicher ist, ob sie dereinst studieren will, absolviert Anja neben der Arbeit die Berufsmatur. Der Traum der Zürcherin ist es, nach der Matur nach England zu gehen, in einer Partnerherberge der SJH zu arbeiten und ihr Englisch zu pflegen.

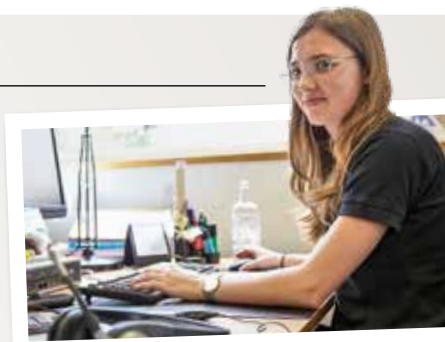


Foto: Thomas Reufer

Olivier Widmer

Olivier Widmer (*1994) ist Sportler und Lerner in einem: Der Triathlet absolviert das KV an der United School of Sports und die Lehre bei den SJH. Olivier arbeitet rund 23 Stunden pro Woche und trainiert 20 Stunden. Dennoch erhält er den vollen Lohn von 1450 Franken pro Monat, er wird also für den Sport mitbezahlt. Gerne würde Olivier seine sportliche Karriere vorantreiben, vielleicht eines Tages gar an den Olympischen Spielen starten. Doch er sagt auch: «Ich bin Realist.» Olivier möchte deshalb eine weitere Ausbildung absolvieren. Ins Auge gefasst hat er vorerst die Berufsmatur und danach ein Kommunikationsstudium.



Foto: Thomas Reufer

«Ein Mitarbeiter, der sich weiterbildet, bringt neue Impulse»

Fotos: Thomas Reufer

Auch im Tourismus muss sich bilden, wer weiterkommen will. Fredi Gmür, CEO der Schweizer Jugendherbergen, erklärt, wie die Ausbildung der Angestellten mit dem Lohn zusammenhängt.



Herr Gmür, entscheidet bei den SJH die Ausbildung der Angestellten über ihren Lohn?

Die Ausbildung spielt tatsächlich eine Rolle, vor allem in Kombination mit Erfahrung. Auf unserer Geschäftsstelle in Zürich ist dies stärker der Fall als in den Herbergen, wo wir eher Allrounder als Spezialisten suchen. Mitarbeitende in den Herbergen werden im Minimum nach den Mindestlöhnen entschädigt, wie sie der Gesamtarbeitsvertrag für das Gastgewerbe vorsieht. Dieser Mindestansatz variiert bereits nach Ausbildungsstand: Ohne Berufslehre liegt er bei 3407 Franken. Hat eine

Mitarbeiterin die Grundausbildung und ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis, steigt der Mindestansatz auf 4108 Franken. Aus verschiedenen Gründen kann der Lohn weiter erhöht werden. Verfügt eine Mitarbeiterin etwa über gute Ortskenntnisse, die sie an Gäste weitergeben kann, ist dies ein Grund für mehr Lohn.

Welche weiteren Faktoren bestimmen den Lohn?

Der Lohnansatz schwankt auch mit den lokalen Gegebenheiten: In St. Moritz etwa sind die Lebenshaltungskosten sehr hoch. Sind in der Herberge dort keine Personalbetten verfügbar, reicht ein normaler Lohn kaum zum Leben. Auf der Geschäftsstelle müssen wir mit den ortsüblichen Ansätzen

mithalten, hier stehen wir mitten im Marktstandort Zürich. Darüber hinaus spielt auch die Lebenssituation der Angestellten eine Rolle: Mitarbeitende mit Familie verdienen mehr.

Gibt es auch Bonusprogramme bei den SJH?

Für die normalen Mitarbeitenden im Betrieb gilt ein Bonussystem, das sich an der Gästebeurteilung ausrichtet. Das Kader definiert mit den Mitarbeitenden einen realistischen Wert der Gästezufriedenheit in puncto Sauberkeit, Freundlichkeit und Essensqualität. Wird dieser Wert erreicht, erhalten Mitarbeitende Gutscheine ihrer Wahl, pro Saison im maximalen Wert von 300 Franken. Ein leitender Mitarbeiter, der die finanziellen und die individuell vereinbarten Ziele erfüllt, kann sich Boni in der Höhe von bis zu zwei Monatslöhnen verdienen. Diese Ziele werden von Vorgesetzten und Untergebenen gemeinsam festgelegt. Unsere Mitarbeitenden profitieren

Die Schweizer Jugendherbergen



Seit 90 Jahren logieren Gäste in Schweizer Jugendherbergen. Führte der Verein 1924 gerade einmal 12 Häuser, so sind es heute über 50 Herbergen. Für das Wohl der Gäste sorgen 538 Mitarbeitende, verteilt auf 293 Vollzeitstellen; 67 Prozent der Mitarbeitenden sind Frauen. Der tiefste Lohn im Unternehmen lag bei 3400 Franken (brutto), was dem Mindestlohn der Branche entspricht – die meistverdienende Person erhielt mit 16 500 Franken 4,85 Mal mehr.

auch von sogenannten «Fringe Benefits»: Jährlich erhalten alle Angestellten 35 Übernachtungsgutscheine für Schweizer Jugendherbergen. So kann eine vierköpfige Familie mindestens eine Woche gratis Ferien machen.

Können Angestellte bei den SJH ihren Lohn mit Weiterbildungen verbessern?

Ein Mitarbeiter, der sich weiterbildet, bringt neue Impulse. Weiterbildung ist deshalb gerade für unsere Unternehmung, die viele junge Angestellte zählt, sehr wichtig. Wir bieten intern Weiterbildungen an, finanzieren auch bestimmte externe Weiterbildungen und organisieren gratis Französisch- und Englischkurse. Wenn sich Angestellte weiterbilden, muss dies auch entlohnt werden, das Salär soll hier als Anreiz wirken. Bildet sich eine Mitarbeiterin weiter, erhöht sie zudem ihre Chance, im Unternehmen in eine Position mit mehr Verantwortung und höherem Lohn aufzusteigen.

Beule



Wer mehr Wert produziert, verdient besser

Wer als Informatiker arbeitet, verdient im Mittel über 4000 Franken mehr als Angestellte im Gastgewerbe. Solche Unterschiede lassen sich erklären.

In den verschiedenen Branchen werden unterschiedliche Löhne bezahlt. Die erste Grafik zeigt: Die Lohnunterschiede sind erheblich. Zwischen der Informatikbranche und der Gesundheitsbranche beträgt der Unterschied beim mittleren Monatslohn rund 2100 Franken.

Wie viel Wert wird geschaffen?

Wie kommt es zu diesen Lohnunterschieden zwischen den Branchen? Die wichtigste Erklärung dafür ist die sogenannte Arbeitsproduktivität. Sie gibt den Wert der Güter und Dienstleistungen an, die eine Person pro Stunde produziert. Je höher dieser Wert ist,

desto höher sind in der Regel die Gehälter in der betreffenden Branche. Die zweite Grafik zeigt für ausgewählte Branchen die durchschnittliche Arbeitsproduktivität in Franken. So ist zu sehen: Im Baugewerbe ist der Wert, der pro Arbeitskraft geschaffen wird, geringer als etwa in der Informatik.

Mit der Konkurrenz steigen die Löhne

Warum erhalten Arbeitnehmende in Branchen mit höherer Arbeitsproduktivität auch höhere Löhne? Warum behalten die Arbeitgebenden die geschaffenen Mehrwerte nicht einfach für sich und erhöhen so ihren Gewinn? Wer produktive Arbeit leistet,

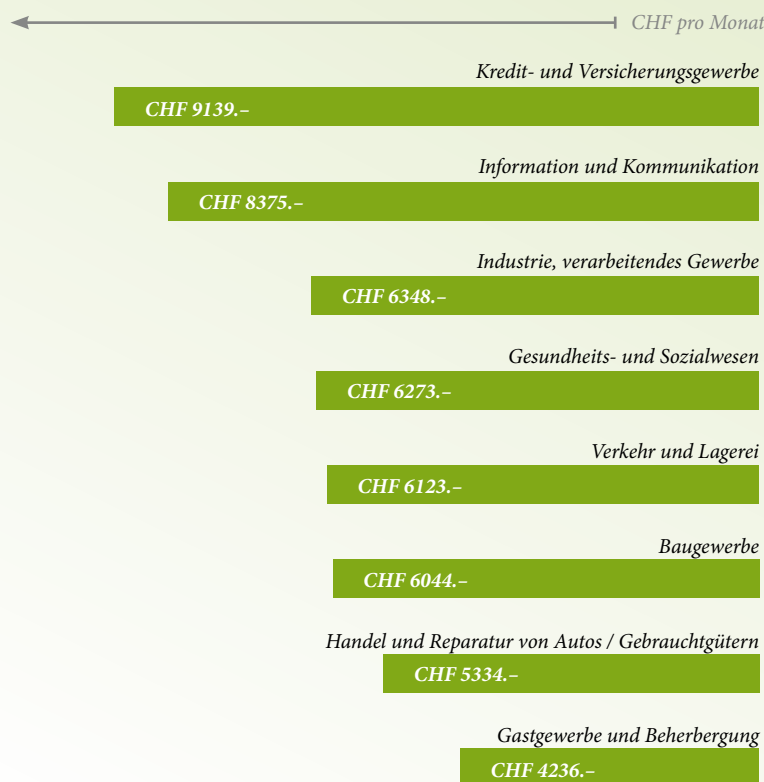
ist für seine Arbeitgeberin viel wert. Falls eine Arbeitgeberin nur wenig Lohn zahlt, wird eine andere Arbeitgeberin die Person abwerben und einen etwas höheren Lohn zahlen. Auf diese Weise bieten sich die Arbeitgebenden gegenseitig mit ihren Lohnangeboten hoch, bis der Lohn des Arbeitnehmers dem Wert seiner Arbeit entspricht. Da die Unternehmen diesen Mechanismus kennen, werden sie dem Arbeitnehmer gleich von Beginn weg einen passenden Lohn zahlen.

Weshalb die Produktivitätsunterschiede?

Warum ist die Arbeitsproduktivität in den einen Branchen höher als in

anderen? Die Arbeitsproduktivität hängt vor allem von zwei Faktoren ab: Sie ist umso höher, je mehr Maschinen, Computer und Wissen in einer Branche eingesetzt werden. Und sie ist umso höher, je besser ausgebildet die Beschäftigten in einer Branche sind. Diese beiden Punkte wirken zusammen: Der Einsatz von hoch entwickelten Maschinen, Computern und Wissen setzt Arbeitskräfte mit einer guten Ausbildung voraus. In einigen Branchen hat die Arbeitsproduktivität dank dem technischen Fortschritt in den letzten Jahrzehnten stark zugenommen, in anderen ist die Entwicklung langsamer verlaufen. Gestiegen ist sie aber überall.

Mittlerer Lohn nach Branche 2012



Arbeitsproduktivität nach Branche 2012



Die Hälfte der Personen, die im Baugewerbe arbeiten und eine Arbeit mit mittlerem Anforderungsniveau verrichten, verdient weniger als 6044 Franken, die andere Hälfte mehr. Das

entspricht Rang sechs unter den acht in der Lohn-Tabelle dargestellten Branchen. Diese Position entspricht der relativen Arbeitsproduktivität des Baugewerbes: Pro geleistete Arbeits-

stunde werden Produkte im Wert von 51 Franken hergestellt. Auch bezüglich Arbeitsproduktivität nimmt das Baugewerbe damit Rang sechs unter den acht betrachteten Branchen ein.

«Wer sich wehrt, gewinnt»

Foto: Thomas Reuffer



Frauen verdienen in der Schweiz fast 20 Prozent weniger als Männer. Weshalb das so ist und wie sich Frauen wehren können, erklärt Helena Trachsel, Leiterin der Fachstelle für Gleichstellung im Kanton Zürich.

Frau Trachsel, haben Sie in Ihrer Karriere selbst Lohndiskriminierung erlebt?

Nicht persönlich, aber ich musste mich immer wieder wehren. Ich habe gelernt nachzufragen: Ist mein Lohn gerecht? Wie viel verdiene ich im Vergleich zu den Kollegen?

Frauen verdienen in der Schweiz durchschnittlich 18,4 Prozent weniger als Männer. Wie lässt sich das erklären?

Teilweise lässt sich das mit Unterschieden bei der Ausbildung, beim Alter oder bei der Position im Betrieb erklären. Mehr als ein Drittel des Unterschieds ist aber alleine auf das Geschlecht zurückzuführen – hier kann man von Diskriminierung sprechen.

Wie kommt es dazu?

Diskriminierung bei Löhnen geschieht oft unbewusst. Unsere Gesellschaft ist immer noch vom traditionellen Rollenbild geprägt, in dem der Erwerb des Mannes im

Zentrum steht und die Frau dazuverdient. Die Löhne der Frauen haben oft nicht die gleiche Bedeutung wie diejenigen der Männer. Die Arbeitgeber versuchen, bei Lohngesprächen tiefer einzusteigen, oder die Frauen verkaufen sich selber schlecht. Zudem wählen junge Frauen nach wie vor vorwiegend klassische Frauenberufe, wie zum Beispiel Fachfrau Betreuung oder Coiffeuse. Diese werden von der Gesellschaft schlechter bewertet.

Was kostet diese Ungleichheit die Frauen?

Mit Hochschulabschluss verdienen sie jährlich bis zu 10 000 Franken weniger als Männer im selben Beruf. Nach einer Lehre ist der Unterschied etwas kleiner, zwischen 3000 und 6000 Franken.

Wie gehen Sie gegen die Lohnungleichheit vor?

Das Wichtigste ist, die jungen Leute für das Thema zu sensibilisieren. Wir gehen etwa in die Schulen und sagen: Als Coiffeuse wirst du monatlich knapp unter 4000 Franken verdienen. Reicht das, um eine Familie zu ernähren? Die Jugendlichen sollen sich Gedanken machen über die Konsequenzen ihrer Berufswahl. Am besten wäre es, wenn mehr Frauen Männerberufe wählen würden – und umgekehrt. So passen sich mit der Zeit die Löhne an.

Die Ungleichheit beginnt also bereits bei der Berufswahl?

Ja, und auch die Diskriminierung beginnt früh. Frauen sollten sich besonders gut auf die ersten Lohnverhandlungen nach der Lehre vorbereiten. Nur so können sie verhindern, dass sie mit einem Nachteil ins Berufsleben starten.

Kann ich mich denn wehren, wenn ich feststelle, dass mein Lohn unter dem des Kollegen liegt?

Ja, da gibt es ganz konkrete Tipps (siehe Box). Klar ist: Es braucht viel Mut, solche Dinge anzusprechen. Aber wir haben festgestellt, dass es sich fast immer lohnt. Wer sich wehrt, gewinnt.

Lohnt sich denn die Lohngleichheit auch für die Unternehmen?

Wir stellen fest, dass sich die Unternehmen verbessern wollen. Niemand möchte das schwarze Schaf sein. Zudem können gute und faire Arbeitsbedingungen die Attraktivität des Unternehmens und die Loyalität der Mitarbeitenden steigern.

Die Lohngleichheit von Männern und Frauen wurde 1981 in der Bundesverfassung verankert. Dennoch sprechen wir auch heute noch über Diskriminierung ...

Die Lohnunterschiede sind kleiner geworden in den letzten Jahren. Einzelne Branchen wie die Banken oder die Versicherungen haben sogar besonders grosse Fortschritte gemacht. Aber es gibt immer noch viel zu tun. In der Gastronomie, im Detailhandel oder im Baugewerbe ist die Diskriminierung nach wie vor sehr stark.



So wehren Sie sich gegen Diskriminierung

Um sich gegen Lohndiskriminierung zu wehren, braucht es viel Wissen und Mut. Das sind die Tipps der Expertin.

Berufswahl: Informieren Sie sich gut über die verschiedensten Berufsmöglichkeiten. Seien Sie sich bewusst, dass in Berufen, welche vornehmlich von Frauen ausgeübt werden, die Löhne eher tief sind.

Bewerbungsgespräch: Informieren Sie sich vor dem Gespräch über die gängigen Löhne im Beruf oder im Betrieb. Sprechen Sie mit Kolleginnen und Kollegen, die sich auskennen. Falls Sie sich während des Gesprächs

nicht sicher sind: Sagen Sie, dass Sie noch etwas Zeit zum Überlegen brauchen.

Arbeitsalltag: Falls Sie denken, dass Sie weniger als Ihre Kolleginnen oder Kollegen verdienen, sprechen Sie mit ihnen darüber. Suchen Sie das Gespräch mit dem Vorgesetzten erst, wenn Sie sich sicher sind. Sagen Sie ihm: Ich habe das Gefühl, ich verdiene weniger als die anderen. Können Sie das überprüfen? Wenn die Ungleichheit

bestritten wird, haken Sie nach: Ich weiss von anderen, dass sie mehr verdienen als ich. Können Sie mir erklären, wieso? Erst in einem letzten Schritt sollten Sie mit dem Gleichstellungsgesetz argumentieren.

Lohnklage: Als allerletzte Möglichkeit bleibt die Lohnklage. Dieser gesetzliche Weg wird aber sehr selten eingeschlagen – eine Diskriminierung zu beweisen, ist schwierig.

Impressum



Internet

Kommentar für Lehrpersonen und Aufgabensammlung zur Zeitung: www.iconomix.ch/de/lohnunterschiede

Konzeption

SNB, in Kooperation mit hep verlag ag, Bern

Fachberatung

Prof. Dr. Michael Gerfin, Universität Bern

Autoren

Matthias Ryffel und Christian Zeier, Bern

Realisation

hep verlag ag, Bern

3. Auflage 2014
Alle Rechte vorbehalten
© SNB 2014

Wer mit seinem Lohn zufrieden ist, arbeitet besser

Der richtige Lohn kann Mitarbeitende zu Höchstleistungen anspornen. Doch wann ist ein Lohn richtig? Wann ist er fair? Und wo liegen die Grenzen der finanziellen Entlohnung?

Wer in einem Unternehmen arbeitet, geht täglich ein Tauschgeschäft ein: Arbeit gegen Lohn, so lautet der Deal. Wo keine Regelungen vorhanden sind, kann der Arbeitgeber den Lohn theoretisch beliebig nach unten drücken – so lange, bis der Arbeitnehmer nicht mehr mitmacht. Die einfache Überlegung dabei: Wenn ich meinen Mitarbeitenden weniger zahle, bleibt mehr Gewinn übrig, und dem Geschäft geht es besser. Aber stimmt das wirklich?

Anreiz durch fairen Lohn

Die Überlegung ist falsch, weil sie einen wichtigen Einfluss ignoriert: Zahle ich meinen Mitarbeitenden weniger Lohn, kann deren Motivation und damit auch ihre Arbeitsleistung sinken. Das wiederum kann für ein Unternehmen schnell zu einem Problem werden. Denn die Mitarbeitenden werden zwar für einen bestimmten Job bezahlt, ihre Leistung aber ist selten genau mess-

bar. Umso wichtiger ist es deshalb, dass sie selbst ihren Lohn als fair empfinden – so steigt ihr Anreiz, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen und ihren Job möglichst gut zu erledigen.

Experiment in Zürich

Wie wichtig ein als fair empfundener Lohn sein kann, haben Forschende der Uni Zürich untersucht. Sie bezahlten einer Gruppe von Zeitungsverteilern einen Grundlohn von 22 Franken pro Stunde und einer zweiten Gruppe 5 Franken mehr. Das Resultat des Experiments: Wer seinen Lohn als unfair empfand, arbeitete schlechter als die anderen. Gleichzeitig konnten unzufriedene Personen mittels Lohnerhöhung zu einer besseren Arbeitsleistung angespornt werden.


Bonus und Akkordlohn

Um die Motivation der Mitarbeitenden zu erhöhen und die Produktivität zu steigern, werden verschiedenste Massnahmen angewandt. So prägte etwa der US-amerikanische Ingenieur Frederick Winslow Taylor Ende des 19. Jahrhunderts den Begriff der wissenschaftlichen Betriebsführung. Diese diente u.a. als Grundlage für die verbreitete Einführung von leistungsabhängiger Entlohnung. Mit der Bezahlung pro Leistung sollten die Mitarbeitenden zu Höchstleistungen angespornt

werden: Je schneller sie ihren Job bei gegebener Qualität erledigten, desto besser wurden sie bezahlt. Ebenfalls in diese Kategorie der leistungsabhängigen Entlohnung fallen die heute geläufigen Bonuszahlungen oder Prämien. Das Ziel ist immer das gleiche: Mit finanziellen Anreizen sollen Motivation und Leistung erhöht werden.

Lohnerhöhung ohne Wirkung

Den finanziellen Anreizen sind aber auch Grenzen gesetzt. So konnten nicht alle Zeitungsverteiler aus dem oben beschriebenen Experiment zu einer besseren Leistung angespornt werden: Wer seinen Lohn von Beginn weg als fair einstuft, auf den hatte die Lohnerhöhung keine Auswirkung. Und auch Taylors Strategie hatte einen bedeutenden Schwachpunkt: Weil die messbaren Leistungen der Arbeiter stark gewichtet wurden und die Arbeit zudem in immer eintönigere Schritte zerlegt wurde, blieben Teamgeist und Motivation schon bald auf der Strecke. Das Fazit aus den Beispielen: Lohn kann bis zu einem gewissen Grad motivierend wirken – daneben gibt es aber eine ganze Reihe von anderen Einflüssen, die bestimmen, ob jemand seine Arbeit gut oder schlecht, langsam oder schnell erledigt.

«Mein Lohn zeigt, dass meine Arbeit einen Wert hat» 

Die Frage ist so alt wie die Lohnarbeit selbst: Was ist ein fairer Lohn? Mitarbeitende der Schweizer Jugendherbergen haben sich dazu Gedanken gemacht.

Der KV-Lernende Olivier Widmer findet seinen Lohn fair und deshalb motivierend: «Erhält man einen fairen Lohn, will man seine Arbeit auch korrekt und exakt machen», sagt Olivier. Sein Unternehmen gebe ihm viel. Da sei es nur recht und billig, seinerseits das Beste zu geben. Nach künftigen Verdienstmöglichkeiten plant er seine Karriere nicht. Dennoch ist ihm der Lohn wichtig: «Mein regelmässiges Einkommen gibt mir Sicherheit.» Auch für SJH-Mitarbeiterin Anja Rüdisüli muss der Lohn der Arbeit angemessen sein: «Mein Lohn gibt mir das Gefühl, dass meine Arbeit einen Wert hat.» Das Wichtigste ist der Lohn für Anja aber nicht. «Einen mega stressigen Job würde ich für einen besseren Lohn nicht machen wollen.» Natürlich müsse der Verdienst beim einzelnen Mitarbeiter sicherstellen, dass dieser leben könne und motiviert sei, sagt SJH-CEO Fredi Gmür. «In unserer Branche darf der Lohn aber nicht ausschlaggebend sein für die Berufswahl».

Frank and Ernest



Mit der Chefin im OP

Operieren, führen, Leben retten und Entscheidungen treffen – das ist die Welt von Brigitte Muff. Als Chefärztin Chirurgie trägt sie eine grosse Verantwortung im Spital Bülach. Das widerspiegelt sich in ihrem Lohn.



Es ist Punkt 8.30 Uhr, als im Spital Bülach der Arbeitstag anbricht. Knapp 30 Leute sitzen im Raum,

alle in Weiss gekleidet, der Projektor wirft ein Röntgenbild an die weisse Wand. «Sturz auf die Hand beim Fussball», tönt es aus der Runde. «Keine dislozierte Fraktur.» Der Laie versteht Bahnhof, wir befinden uns am allmorgendlichen Rapport der Abteilung Chirurgie. 15 Fälle werden heute besprochen, viele Stürze, ab und zu ein Bruch. Nach einer halben Stunde ist die Prozedur zu Ende, das männlich geprägte Team wird von einer Frau in den Tag verabschiedet. Es ist Brigitte Muff: Chefärztin Chirurgie im Spital Bülach.

Guter Lohn, harte Arbeit

Mit Unterbrüchen arbeitet Brigitte Muff seit 20 Jahren im Spital Bülach. Heute ist sie verantwortlich für 20 Assistenzärzte, 9 Oberärzte und 5 leitende Ärzte. Als sie 2005 zur Chefin der Chirurgie-Abteilung ernannt wurde, war sie landesweit die erste Frau in dieser Position. Ihren genauen Lohn nennt die 58-Jährige aufgrund spitalinterner Vorgaben nicht. Klar ist aber: Laut einer Erhebung aus dem Jahr 2010 beläuft sich der Durchschnittslohn von Chefärztinnen und Chefärzten auf etwas über 400 000 Franken pro Jahr.

«Ob Assistenzärzte, Oberärztinnen oder leitende Ärzte – wir verdienen alle sehr gut», sagt Brigitte Muff. Für sie hat der hohe Lohn einerseits mit der langen Ausbildung und der hohen Verantwortung zu tun. «Wenn auf der Chirurgie etwas schiefeht, bin ich verantwortlich», sagt sie. Für die eigenen Fehler geradzustehen, sei das eine. «Richtig belastend ist es



aber, die Verantwortung für die Fehler von anderen zu übernehmen.» Hinzu kommen die Unannehmlichkeiten, die der Arztberuf mit sich bringt. «Es gab Zeiten, da habe ich meine Familie fast gar nicht gesehen», blickt die Chirurgin zurück. Lange Arbeitstage, Nachtschichten und Pikettdienste gehören zum ärztlichen Alltag.

«Etwas flicken»

Brigitte Muff sitzt jetzt am Computer in ihrem kleinen Büro und wirft einen Blick auf das Tagesprogramm. Gegen

Mittag muss sie operieren, noch ist die Patientin aber nicht im Haus. Administrative Arbeiten und Sitzungen machen einen grossen Teil ihrer Arbeit aus. «Aber ich operiere immer noch regelmässig», stellt Brigitte Muff klar. So verliere sie die Routine nicht. «Und ausserdem ist es ein gutes Gefühl, wenn man etwas zusammenflicken kann.» Mit diesem Gefühl hat auch ihre Berufswahl zu tun. Als Brigitte Muff das erste Mal einen Operationsaal betrat, da wusste sie sofort: «Das ist es. Das will ich machen.» Die Mischung aus handwerklicher, intellektueller und zwischenmenschlicher Arbeit habe ihr zugesagt. Zudem wurde ihr der Beruf quasi in die Wiege gelegt: Ihr Grossvater war Chirurg, ihre Grossmutter Ärztin, ihr Vater ebenfalls Arzt.

Es ist jetzt 9.20 Uhr, die Chefärztin besucht ihre Patientin. Nach einer Operation hat die Frau einen Narbenbruch am Bauch erlitten. Nun soll das Loch in der Bauchdecke mit einem kleinen Titannetz geschlossen werden.

Der Eingriff

Dass es Brigitte Muff bis zur Chefärztin geschafft hat, ist alles andere

als selbstverständlich. Nur rund 10 Prozent aller Chirurgeninnen und Chirurgen sind Frauen, in den Kaderpositionen sind Männer stark übervertreten. «Ich wollte Karriere machen, weil ich mitbestimmen wollte», sagt die Chirurgin. Das Einkommen stand dabei nicht im Zentrum. «Es ist schön, wenn man sich keine Sorgen ums Geld machen muss. Aber solange der Lohn nicht beleidigend wird, sollte er nicht entscheidend sein.»

10.14 Uhr, jetzt geht es los. Mit Mundschutz, grüner Kappe und hellblauem Gewand steht Brigitte Muff im Operationsaal und blickt gebannt auf einen Bildschirm. Eine kleine Kamera, die zuvor durch die Bauchdecke der Patientin geschoben worden ist, zeigt das Geschehen im Innern des Bauches. Das Titannetz hat die Chirurgin bereits platziert, jetzt geht es darum, es an der Innenwand des Bauches zu befestigen.

Mit ruhiger Hand führt Brigitte Muff die Instrumente. Stück für Stück wird das Netz an der Bauchdecke befestigt, bald schon wird das Loch zuwachsen können. Es muss ein gutes Gefühl sein für die Chirurgin. Wieder einmal hat sie etwas «zusammengeflickt».



Wofür arbeiten wir, wenn nicht fürs Geld?

Nicht alle, die hart und erfolgreich arbeiten, haben einen guten Lohn. Drei Ausnahmetalente erzählen, weshalb sie die Arbeit dennoch lieben.



Foto: Gianni Pisano

Florence Schelling

Die Zürcherin (*1989) hat an den Olympischen Winterspielen in Sotschi mit dem Eishockey-Damenteam Bronze geholt.

«Ich spiele Eishockey, seit ich vier Jahre alt bin, schon damals trainierte ich fast jeden Tag. Auch nach Sotschi kann ich aber längst nicht vom Sport leben, der Verdienst beim EHC Bülach deckt mir knapp die Spesen, und im

Nationalteam verdiene ich gar nichts. Deshalb arbeite ich nebenher 100 Prozent für den internationalen Eishockeyverband. Ein solches Pensum ist sicherlich nicht jedermanns Sache, man muss auf sehr viel verzichten. Aber Eishockey

bedeutet Leidenschaft: Ich liebe es, im Tor zu stehen und zu wissen, dass ich in jedem Spiel den Unterschied machen kann. Mit jedem Schuss kommt die Herausforderung, die ich suche, neu auf mich zu.»

Leduc



Foto: Maximilian Lederer

Luc «Leduc» Oggier

(*1989), tritt als Liedermacher im durchstartenden Duo Lo & Leduc auf. Er jobbt nebenher als Musiklehrer und studiert Geschichte.

«Mein Stundenlohn in der Musik ist eigentlich lächerlich, jedenfalls weit unter dem Existenzminimum. Wollte ich dies ändern, könnte ich zum Beispiel meine Band halbieren – aber dann wäre ich musikalisch weit weniger reich. Ich lebe zwar in einer äusserst billigen, kleinen Wohnung, aber ich existiere

sehr glücklich. Es ist alles eine Prioritätenfrage. Ich will umsetzen können, was in meinem Kopf ist. Wenn du eine Passion hast, dann machst du keine Kostenrechnungen. Glück ist für mich der Moment, an dem ich mich immer wieder erinnern werde. Glück ist der Luxus, umsetzen zu können, was mir in den Sinn

kommt. Dass Geld nicht alles ist, weiss jeder. Andererseits finde ich es aber auch nicht verwerflich, für viel Geld zu arbeiten, denn es hilft ja zweifellos, glücklich zu sein. Nur ist deine Arbeitszeit letztlich auch deine Lebenszeit. Ist man sich dessen bewusst, stellt sich rasch die Frage, ob der Lohn sich lohnt.»



Foto: ZVG

Alain Chervet

Der Berner (*1990) ist seit 2012 Profiboxer in der Leichtgewichtskategorie.

«Vom Boxen alleine kann ich nicht leben, deshalb arbeite ich zu 50 Prozent als Sachbearbeiter bei local.ch, wo ich netto 2300 Franken verdiene. Natürlich wäre es mir lieber, mit dem Boxen mehr Geld zu verdienen, denn von meinem Lohn hängt schliesslich ab, was ich mir leisten kann. Aber für die Chance, Profiboxer zu werden, verzichte ich

gerne auf das eine oder andere. Denn Profi wollte ich werden, seit ich vor 15 Jahren zu boxen begann. Mit diesem Sport werde ich kaum je Millionen machen, und trotzdem sehe ich darin meine Zukunft. Das Boxen ist eine grossartige Erfahrung, und ich habe zum Glück mit dem KV eine gute Ausbildung im Rücken, dank der ich wohl

immer einen Job finden werde, auch wenn es mit dem Sport mal nicht mehr klappt. Natürlich denke ich manchmal, dass es unfair ist, dass Fussballer mit ähnlichem Trainingsaufwand viel mehr verdienen. Dass ich mein Hobby zum Beruf machen konnte, entschädigt mich aber.»

Ein guter Lohn allein macht nicht glücklich



Wie attraktiv eine Stelle ist, hängt nicht nur vom Lohn ab. Auch die Arbeitsbedingungen sind wichtig.

Sowohl Olivier als auch Anja haben ihre Stellen nicht in erster Linie wegen des Lohnes gewählt. Beide SJH-Angestellten sagen, der Lohn sei ihnen wichtig, aber nicht das Wichtigste. Für den Triathleten Olivier ist zentral, dass sich der Job mit seinem Training vereinbaren lässt. Anja hat nach

der Lehre eine Teilzeitstelle gesucht, neben der sie die Berufsmatur machen kann. Auch die Arbeit selbst und das Arbeitsumfeld entscheiden über die Zufriedenheit im Job: Anja mag ihre Arbeit, weil sie jeden Tag auf neue Leute trifft mit neuen Anliegen. Olivier ist froh, dass er sich auf der Arbeit wohlfühlt

und dass seine Arbeit geschätzt wird: «Ein gutes Arbeitsklima ist mir fast wichtiger als ein guter Lohn.» Auch schätzt er, dass die Anforderung stimmt: «Ich habe mich nie überfordert gefühlt, konnte aber immer Dinge dazulernen, die mir künftig etwas bringen werden.» So habe ihm beispielsweise die Erfahrung aus der Buchhaltung beim Wirtschaftsunterricht viel geholfen. Auch Anja mag Herausforderungen, zum Beispiel die regelmässigen Gästeanfragen in

Englisch und Französisch. Anja und Olivier erhalten neben ihrem Lohn auch andere Formen der Belohnung, wie zum Beispiel Übernachtungsgutscheine für Jugendherbergen oder Gratis-Französischunterricht. Insgesamt fühlen sich die beiden bei den SJH gut aufgehoben. Das Unternehmen verkörpert eine aktive Lebensweise, sagt Olivier. «Damit kann ich mich gut identifizieren.» Und dies ist bei einer Stelle ebenso wichtig wie der Lohn.

Warum Federer 64 Millionen im Jahr verdient



Foto: Keystone

In einem einzigen Jahr verdient Roger Federer mehr als 60 Millionen Franken. Das liegt daran, dass er sehr gut Tennis spielt – aber nicht nur.

Roger Federer ist ein Spitzenverdiener. Laut dem Wirtschaftsmagazin «Forbes» soll er allein 2013 mehr als 60 Millionen Franken eingenommen haben – ein Vielfaches dessen, was ein durchschnittlicher Tennisprofi im Jahr verdient. Ist Federer denn so viel besser als seine Konkurrenten? Der Schweizer ist ein Ausnahmetalent, das ist klar. Er hat hart und fleissig für seinen Erfolg gearbeitet, dazu kam wohl etwas Glück. Für seinen riesigen Lohn gibt es aber noch ganz andere Erklärungen.

Der mediale Hebeleffekt

Es ist der 5. Juli 2009, als Roger Federer in Wimbledon Geschichte schreibt. Er gewinnt seinen 15. Grand-Slam-Titel – mehr als alle anderen Spieler vor ihm. 15 000 Zuschauer applaudieren vor Ort, am TV sitzen 29 Millionen Menschen aus der ganzen Welt. Es ist diese Aufmerksamkeit, die Roger Federer zu einem der best-bezahlten Sportler der Welt macht.

Die Entwicklung moderner Medien hat dazu geführt, dass Spitzenleistungen mit geringen Zusatzkosten einem riesigen Publikum gezeigt werden können. Konkret: Ob ein Wimbledon-Finale einer Million Menschen oder hundert Millionen gezeigt wird, ändert wenig am Aufwand für die TV-Produktion. Dank diesem sogenannten Hebeleffekt steht Anbietern von Unterhaltungsleistungen heute ein viel grösseres Publikum zur Verfügung als noch vor wenigen Jahrzehnten.

Dass nicht alle Tennisspieler von dieser Entwicklung profitieren, liegt daran, dass sich in vielen Sportarten die Aufmerksamkeit der Zuschauerinnen und Zuschauer – und damit auch der Sponsoren – auf einige wenige Stars beschränkt. Weil fast jeder Tennis-Fan lieber den Wimbledon-Final mit Federer als zwei Erstrundenspiele mit unbekanntem Spielern schaut, entsteht ein Winner-takes-all-Markt: Nur die Besten machen richtig Kohle.

Aufstieg dank Internet

Neben dem Spitzensport gibt es andere Märkte, die ganz ähnlich funktionieren. Musikerinnen und Musiker etwa waren zur Verbreitung ihrer Kunst schon immer auf technische Hilfsmittel angewiesen – musste ein Popstar aber vor einigen Jahre noch CDs in die ganze Welt hinausschicken, lassen sich heute mittels Internet innert kürzester Zeit Millionen von Menschen erreichen. Auch hier wirkt also der Hebeleffekt. Gleichzeitig zeigt sich, dass solche Entwicklungen auch Verlierer produzieren: Mit dem Aufkommen des Internets brachen die CD-Verkäufe komplett ein – das alte Geschäftsmodell hatte ausgedient. Viele Musiklabels gerieten in die Krise, zahlreiche CD-Läden mussten schliessen.

Vergänglicher Ruhm

Wie vergänglich Popularität sein kann, zeigt zudem das Beispiel der Casting-Bands. Gelingt es den Musikerinnen und Musikern nicht, die Masse längerfristig von ihrer Qualität zu überzeugen, verschwinden sie schnell wieder von der Bildfläche. Vom kurzfristigen Spitzenverdiener werden sie zum Trend von gestern – der nächste Star wartet schon.



Die ungeliebten Spitzenverdiener

Auch Topmanager gehören zu den Spitzenverdienern unserer Gesellschaft. Verglichen mit Sportstars, haben sie aber einen weniger guten Ruf.

13,2 Millionen Franken zahlte Novartis ihrem CEO Joseph Jimenez im Jahr 2013, 11,9 Millionen kassierte Severin Schwan von Roche. Die Chefs der beiden Pharmariesen führen das Ranking der bestverdienenden Manager in der Schweiz an.

Verantwortung und Globalisierung

Die Spitzenlöhne der Manager werden oft damit erklärt, dass ihre Entscheidungen schwerwiegende Folgen auf den Geschäftsgang, auf Aktionäre, Mitarbeitende und Lieferanten haben. Daher lohne es sich, die beste Managerin anzustellen und ihr ein hohes Gehalt zu zahlen, auch wenn ihr Talent nur wenig grösser als jenes des Zweit- oder Drittbesten ist. Ein weiterer Treiber der Löhne ist die Globalisierung: Für Topkräfte ist die ganze Welt zu einem einzigen grossen Arbeitsmarkt geworden. Wer also die besten Manager im Unternehmen will, muss diesen ein konkurrenzfähiges Gehalt bezahlen.

Federer vs. Jimenez

Für ihre hohen Löhne und Boni werden die Topmanager in der Schweiz immer wieder kritisiert – ganz anders die Spitzenverdiener aus dem Sport- oder Unterhaltungsbereich. Wieso dieser Unterschied? Sportsoziologen sind zum Schluss gekommen, dass der Erfolg von Spitzensportlern wie Roger Federer primär deren Talent und Einzelleistung zugeschrieben wird. Das Einkommen des Novartis-CEO Jimenez hingegen wird zu einem grossen Teil von einer Belegschaft erarbeitet, die weniger verdient als ihr Chef. Ausserdem werden Stars wie Federer oft als Personen aus einer «anderen Dimension» wahrgenommen. Wer würde sich schon mit dem Tennistar vergleichen und fragen: Wieso verdient der so viel mehr als ich?

Weshalb man uns jeden Monat den Lohn kürzt

Beim ersten Mal versteht man nur Bahnhof. Bei genauerem Hinsehen informiert die Lohnabrechnung auch darüber, was wir monatlich bezahlen, damit für schlechtere Zeiten vorgesorgt ist.

Bruttolohn

5595 Franken bezahlen die Schweizer Jugendherbergen (SJH) Chantal Berger* monatlich für ihre Arbeit. Von diesem sogenannten Bruttolohn werden die obligatorischen Beiträge an die Sozialversicherungen abgezogen.

Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

Die AHV bildet zusammen mit der Invalidenversicherung (IV) die erste der drei Säulen unseres Sozialversicherungssystems. Dank ihr erhalten etwa Pensionierte, Hinterbliebene und Invalide die ihnen zustehenden Renten. Um Anrecht auf solche Renten zu haben, gibt Chantal Berger jeden Monat 5,15 Prozent ihres Bruttolohnes ab. Davon gehen 4,2 Prozent an die AHV, 0,7 Prozent an die IV und 0,25 Prozent an die Erwerbsersatzordnung (EO).

Arbeitslosenversicherung (ALV)

Würde Chantal Berger ihre Arbeitsstelle verlieren, wäre sie durch die ALV bis zu einem bestimmten Grad versichert. Auch Kurzarbeit, Arbeitsunterbrüche infolge von Unwettern und Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers sowie berufliche Integrationsmassnahmen sind dank der ALV abgedeckt. 1,1 Prozent ihres Bruttolohnes zahlt sie deshalb monatlich an die ALV. (Ab 126 000 Franken Bruttolohn pro Jahr steigen die ALV-Abzüge nicht mehr weiter an.)

Unfallversicherungsgesetz (UVG)

Jeder Schweizer Arbeitgeber ist gemäss dem UVG verpflichtet, seinen Angestellten auch dann Lohn zu bezahlen, wenn diese wegen eines Unfalles arbeitsunfähig sind. Mit einer UVG-Ergänzungsversicherung, wie Chantal Berger sie hat, lassen sich die obligatorisch versicherten Leistungen weiter ausbauen. Zum Beispiel erhalten sie dann länger Arbeitslosengeld.

Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG)

Das BVG wird auch als berufliche Vorsorge oder zweite Säule bezeichnet. Es ergänzt die AHV. BVG und AHV zusammen sollen den Pensionierten erlauben, ihren gewohnten Lebensstandard weitgehend zu erhalten. Die vom BVG vorgeschriebenen Abzüge sind altersabhängig. Zusatzversicherungen, wie die BVG Family, die Chantal Berger jeden Monat bezahlt, ermöglichen höhere Altersrenten.

Schweizer Jugendherbergen Schaffhauserstrasse 14 Postfach 161 8042 Zürich		Frau Chantal Berger Waldstrasse 9 8810 Horgen		
Mitarbeiter-Nr: 10003 Abteilung: Horgen BL/BL-Stv. (9991) 756.0000.0000.00 / 01.01.1983				
Lohnabrechnung per 31. März 2014		Zürich, 25.03.2014		
Lohnart	Anzahl	Ansatz	Subtotal	Total
Monatslohn				5'595.00 SFR.
Bruttolohn				5'595.00 SFR.
AHV-Beitrag	5'595.00 SFR.	5.15 %	-288.15 SFR.	
ALV-Beitrag	5'595.00 SFR.	1.10 %	-61.55 SFR.	
NBU Versicherung Frauen	5'595.00 SFR.	1.40 %	-78.10 SFR.	
UVG Ergänzungs-Versicherung	5'595.00 SFR.	0.11 %	-6.15 SFR.	
BVG I Basisversicherung	5'595.00 SFR.	6.70 %	-374.85 SFR.	
BVG II Family	5'595.00 SFR.	2.50 %	-139.90 SFR.	
Nettolohn				4'646.30 SFR.
Auszahlung				4'646.30 SFR.
Auszahlung:				
SFR. 4'646.30 auf Bankkonto CH00 0000 0000 0000 0000 0, Bank, Horgen				

* Symbolbild, Name und Adresse der SJH-Mitarbeitenden durch die Redaktion geändert.

Nettolohn

Insgesamt werden Chantal Berger monatlich 948 Franken abgezogen, was knapp 17 Prozent ihres Bruttolohnes entspricht. Die SJH überweisen ihr nach allen Abzügen 4645.30 Franken auf das Bankkonto. Dies ist Chantal Bergers Nettolohn.



Foto: Thinkstock



Wer mehr verdient, zahlt für die Ärmeren

Nebst Sozialversicherungsbeiträgen müssen wir einmal im Jahr Steuern für unsere Einkommen entrichten.

Jeder Kanton und jede Gemeinde kann den Steuersatz im demokratischen Prozess eigenständig festlegen. In der Gemeinde Horgen (ZH), in der die SJH-Angestellte Chantal Berger wohnt, war die Steuerbelastung 2013 um einiges tiefer als in Chur, wo ihr SJH-Kollege Bastian Seger lebt. Für das folgende, simple Beispiel bedienen wir uns der Einkommenssteuer beider SJH-Angestellten. Dazu neh-

men wir an, dass sie beide Single sind, keine Kinder haben, keiner Kirche angehören und kein Vermögen besitzen. Chantal Berger, die 2013 netto 60 401 Franken verdiente, bezahlt in der steuergünstigen Gemeinde Horgen 6647 Franken Steuern. Bastian Seger, der im Jahr 89 541 Franken verdient, bezahlt in Chur 16 351 Franken. Würde auch er in Horgen wohnen, hätte er nur 13 925 Franken bezahlt.

Entscheidender für die unterschiedlich hohe Besteuerung der beiden SJH-Angestellten ist allerdings die Höhe ihres Einkommens. Seger würde auch in Horgen mehr als doppelt so viel Steuern bezahlen wie Berger, obwohl er nur knapp 1,5 Mal mehr verdient. Dies nennt man Steuerprogression: Je höher das Einkommen, desto höher die Steuern. Damit wird Geld von den Reichen zu den Ärmeren umverteilt. Das System der Steuerprogression wird in der Schweiz immer wieder diskutiert.

Wie sich die Löhne der Schweizer vervielfachten

Unsere Löhne waren nicht immer so hoch wie heute. Die steigende Produktivität und das Wirtschaftswachstum haben ihnen auf die Sprünge geholfen.

Wie viel verdiente eigentlich mein Grossvater? Wer sich diese Frage stellt, merkt rasch: Herr und Frau Schweizer verdienen heute im Schnitt viel mehr als früher. Während ein Schreiner im Kanton Zürich 1950 knapp drei Franken auf die Stunde erhielt, sind es 2014 rund 20 Franken. Natürlich sind auch die Preise gestiegen: Das Kilo Ruchbrot kostete in der Schweiz kurz nach Ende des Zweiten Weltkrieges noch 48 Rappen, 1970 bereits über einen Franken und 2006 3 Franken und 48 Rappen. Doch auch wenn man diese Teuerung einbezieht, also den sogenannten Reallohn berechnet, verdienen wir heute im Schnitt

fast vier Mal so viel wie zum Ende des Zweiten Weltkrieges. Wie kommt das?

Mit der Produktivität steigen die Löhne

Das Lohnniveau ist eng mit dem Wirtschaftswachstum eines Landes verknüpft. Die Wirtschaft eines Landes wächst, wenn der Gesamtwert aller jährlich im Land produzierten Güter und Dienstleistungen über längere Zeit hinweg ansteigt. Häufig geht solches Wachstum mit der Steigerung der Produktivität einher. Steigende Produktivität bedeutet, dass der Wert der Güter oder

Dienstleistungen wächst, welche die Arbeiterinnen und Arbeiter innerhalb einer bestimmten Zeit herstellen. Den so geschaffenen Mehrwert können die Arbeitgeber in Form von höheren Löhnen an ihre Angestellten weitergeben.

Höhere Produktivität dank technischem Fortschritt

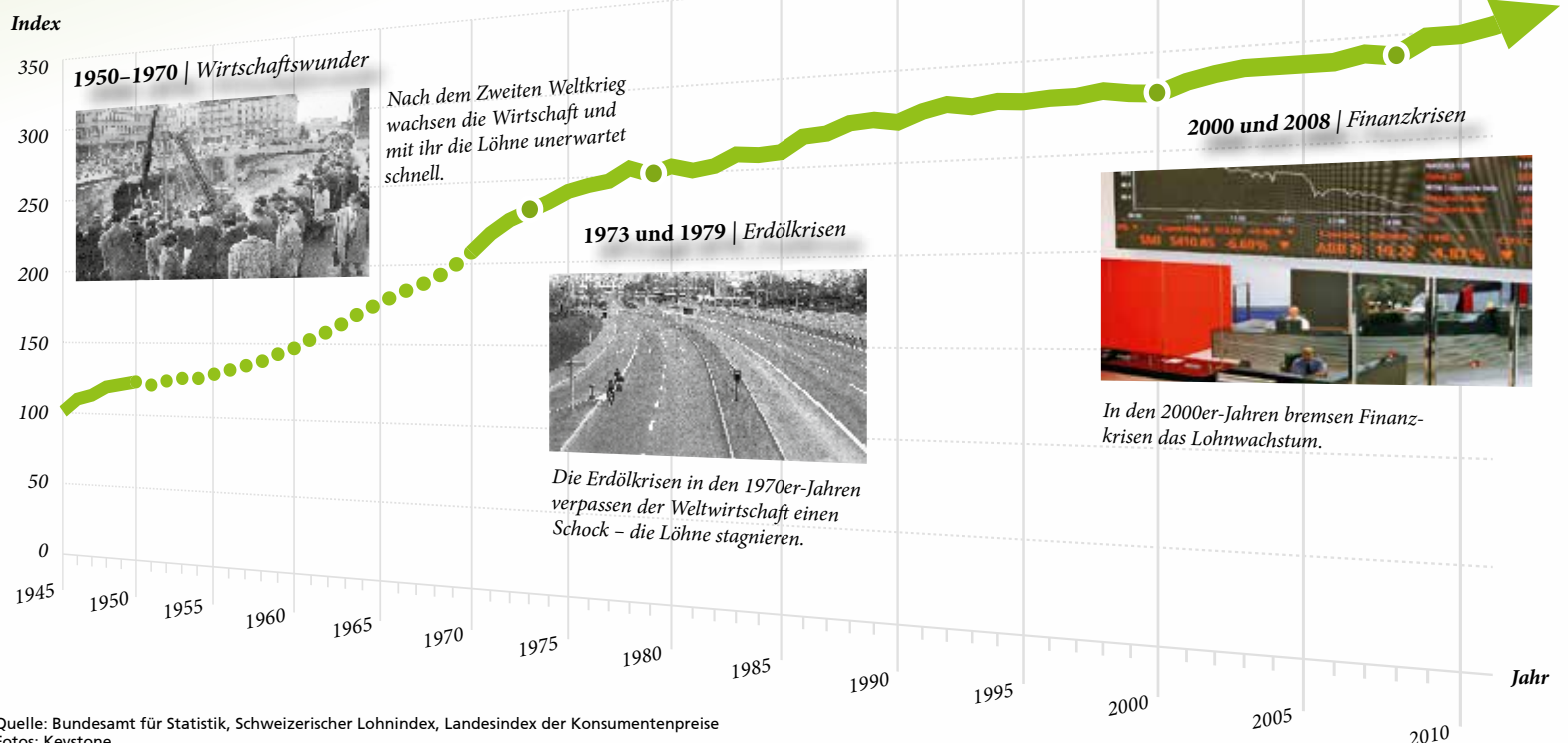
Heute ist die Schweiz eines der reichsten Länder der Welt. Dank der frühen Industrialisierung hatte sie sich bereits im 19. Jahrhundert ein recht hohes Wohlstandsniveau erwirtschaftet, wobei der Wohlstand im Vergleich zu heute deutlich ungleicher verteilt war. Sie verfügte über einen gewichtigen Exportsektor und war somit schon damals von der Konjunktur der Weltwirtschaft abhängig. Der Zweite Weltkrieg traf die Wirtschaften der im Krieg involvierten Nachbarländer stärker als jene der Schweiz. Als nach dem Krieg die Phase ausgeprägten Wachstums anbrach, war die Schweiz deshalb gut aufgestellt. Allerdings mit einem Handicap: Im Vergleich zum Ausland waren die Löhne hoch, was die einheimische Produktion teuer machte. Um gegen die Konkurrenz aus dem Ausland bestehen zu können, lagerte man Teile der Produktion ins Ausland aus. Anderer-

seits spezialisierte sich die Wirtschaft auf technologisch anspruchsvollere Güter und trieb Forschung und Entwicklung voran. Günstige Arbeitskräfte für unproduktivere Arbeiten fand man in sogenannten Gastarbeitern aus dem Ausland. So stieg die Arbeitsproduktivität in der Schweiz vor allem im Exportsektor steil an – und die Reallöhne folgten ihr.

Konjunkturschwankungen bremsen Löhne

Die Konjunktur kann die Löhne natürlich auch in die andere Richtung beeinflussen: Der sprunghafte Anstieg der Erdölpreise verpasste den Weltmärkten 1973 einen ersten Schock. Die Produktivität und das Wirtschaftswachstum brachen in der Folge auch in der Schweiz ein und mit ihnen der Anstieg der Löhne. Dieses Muster wiederholte sich mit der zweiten Erdölkrise 1979, mit der wirtschaftlichen Stagnation der 1990er-Jahre und später mit den internationalen Finanzkrisen ab der Jahrtausendwende. Die Boom-Jahre nach dem Zweiten Weltkrieg, das starke Wirtschaftswachstum und der Anstieg der Produktivität haben unsere Löhne also auf ein sehr hohes Niveau gehoben, das seit den 1970er-Jahren nur mehr langsam gesteigert werden konnte.

Entwicklung der Reallöhne in der Schweiz seit 1945



Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerischer Lohnindex, Landesindex der Konsumentenpreise
Fotos: Keystone

Des einen Freud, des andern Leid – Die ungleiche Entwicklung der Löhne in der Schweiz

Foto: Keystone

Die Löhne von gut und schlecht Verdienenden steigen in der Schweiz viel stärker an als die Mittelklasselöhne. Der technologische Fortschritt und die Globalisierung dürften ihre Hand im Spiel haben.

Die Löhne in der Schweiz steigen, über das Ganze betrachtet, seit Jahrzehnten an. Allerdings sind die Wachstumsunterschiede zwischen den unterschiedlichen Einkommensklassen beträchtlich: Die hohen und die tiefen Löhne wachsen seit zwei Jahrzehnten viel stärker als die mittleren. Eine solche «Polarisierung» lässt sich in vielen hoch

entwickelten Ländern beobachten. Wie kommt es zu solchen Unterschieden? Zunächst einmal werden unsere Löhne auf dem Arbeitsmarkt bestimmt, wo Angebot und Nachfrage aufeinandertreffen: Unternehmen suchen sich ihre Angestellten, Arbeitssuchende bieten ihre Fähigkeiten an. Ist die Nachfrage nach bestimmten

Fähigkeiten gross und die Zahl der verfügbaren Arbeiter mit entsprechender Qualifikation klein, so steigt der Marktwert einer Fähigkeit und mit ihr das Entgelt. Sinkt hingegen der Bedarf an Arbeitern mit diesen Fähigkeiten, stagniert tendenziell auch deren Lohn.

Maschinen erledigen Routinejobs

Weshalb aber verändert sich der Bedarf an einer bestimmten Qualifikation? Ein treibender Faktor ist – neben der Globalisierung – die Technologie: Erfindungen wie die Glühbirne, der Verbrennungsmotor oder der Mikrochip haben unser Produktionsvermögen in der Vergangenheit um ein Vielfaches erhöht. Dank diesen Erfindungen sind wir heute viel produktiver als noch vor 100 Jahren (siehe Seite 13). Diese Entwicklung ist nicht neu. Neu ist hingegen, dass die heutigen Erfindungen und Technologien in erster Linie die Wissensarbeit revolutionieren. Anwaltskanzleien benutzen heute Software, um Routinefälle zu bearbeiten. Banken lassen Programme für sie arbeiten, die ihnen die Investitionsentscheide abnehmen. Spitäler gehen über zu Robotern, die Standardoperationen ausführen. Das Smartphone wird zum tragbaren Labor, mit dem Patientinnen und Patienten selbst Bluttests

durchführen können. Durch diese Entwicklung sinkt die Nachfrage nach durchschnittlich qualifizierten Wissensarbeitern. Da sich zugleich viele Personen mit diesem Profil auf dem Arbeitsmarkt befinden, sinkt deren Marktwert. Die Löhne im mittleren Einkommensbereich geraten unter Druck.

Gewinner und Verlierer

Computer und Maschinen können aber längst nicht alle Arbeiten ausführen: Für anspruchsvolle Analysen oder schwierige Entscheide braucht es noch immer den Menschen. Das gilt für viele Berufe, die mit hoher Ausbildung, verantwortungsvoller Position und Toplöhnen einhergehen. Doch auch im Niedriglohnsegment gibt es Jobs, die von der technologischen Entwicklung kaum betroffen sind. Dabei handelt es sich um Tätigkeiten, die Menschen günstiger oder besser verrichten können als ihre maschinelle Konkurrenz: Haare frisieren etwa, oder Service- und Reinigungsarbeiten. Während die technologische Entwicklung Arbeitskräfte im hohen Einkommenssegment bisher also eher unterstützt und diejenigen im Tieflohnsegment weniger stark betrifft, geraten vor allem Tätigkeiten unter Druck, die im mittleren Einkommensbereich liegen.



Maschinen übernehmen Routinejobs: Roboter bei der Arbeit in einer Autofabrikationsstätte.

Foto: Keystone



Daniel Lampart

Daniel Lampart ist seit 2006 Chefökonom und seit 2011 Leiter des Zentralsekretariats des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB). Er vertritt den SGB im Bankrat der Schweizerischen Nationalbank.

«Ohne Gewerkschaften ginge es den Arbeitnehmenden heute wesentlich schlechter»

Wofür setzen sich Gewerkschaften ein? Wo kommen sie her, und braucht es sie heute überhaupt noch? Daniel Lampart, Chefökonom des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB), liefert Antworten.

Herr Lampart, was ist eine Gewerkschaft?

Gewerkschaften sind Organisationen, die von Arbeitnehmern gegründet wurden, um ihre Interessen zu verteidigen. Die Arbeiter verlangten gute Löhne und Arbeitsbedingungen sowie sichere Arbeitsplätze. Gewerkschaften schauen, dass die Arbeitnehmer einer

Branche mittels eines Gesamtarbeitsvertrages Regelungen erhalten, die Mindeststandards darstellen und für alle gelten. Im Gastgewerbe wäre das zum Beispiel: ein Lohnniveau, das auf Qualifikation basiert; ein dreizehnter Monatslohn; Anspruch auf Aus- und Weiterbildungen; Ferien- und Arbeitszeitregelungen.

Wie sind die Gewerkschaften entstanden?

Gewerkschaften gibt es seit über 150 Jahren. Mit der Industrialisierung gerieten Löhne und Arbeitszeiten unter Druck, worauf sich die Arbeiter zu wehren begannen. Im Alleingang war dies schwierig, also schlossen sie sich zu Gewerkschaften zusammen mit Funktionären, die ihre Interessen vertreten konnten. Man führte Verhandlungen mit Unternehmern, gab Rechtsauskünfte, gründete Arbeitslosenversicherungen und förderte auch den genossenschaftlichen Wohnungsbau.

Braucht es denn heute noch Gewerkschaften?

Auch Leute, die sich in einer sicheren Position wännen, profitieren von der Arbeit der Gewerkschaften: Es kann rasch bergab gehen in Betrieben, dann ist man froh, dass eine Gewerkschaft für einen einsteht. Am stärksten betroffen sind Branchen, wo die Konkurrenz höher ist als andernorts. Branchen, in denen Arbeitslosigkeit existiert. Wo Gesamtarbeitsverträge vorhanden sind, sind diese im internationalen Vergleich sehr gut. Leider existieren insgesamt aber zu wenige – diesbezüglich hinkt die Schweiz international hinterher.



Vom Recht auf Freizeit

Arbeitnehmer unterstehen dem Schutz des schweizerischen Arbeitsrechtes, das zahlreiche Bestimmungen kennt. Es handelt sich dabei um eine Art Minimalschutz, und Unternehmen dürfen ihren Angestellten natürlich bessere Konditionen bieten. Einige Beispiele: Gemäss Arbeitsrecht darf eine Büroangestellte nicht mehr als 45 Stunden pro Woche arbeiten. Auf sieben Stunden Arbeit hat sie Anrecht auf eine Pause von einer halben Stunde. Beginn und Ende des Arbeitstages dürfen nicht länger

als 14 Stunden auseinanderliegen. Solange die Angestellte noch nicht zwanzig Jahre alt ist, stehen ihr (bei einem Hundertprozent-Pensum) fünf Wochen Ferien pro Jahr zu; danach sind es vier. Mindestens zwei Wochen darf sie am Stück beziehen. Wird die Angestellte schwanger oder krank, darf ihr während einer bestimmten Zeit nicht gekündigt werden. Dasselbe gilt auch, wenn sie verunfallt.

Was ist die wichtigste Errungenschaft der Gewerkschaften?

Ohne Gewerkschaften ginge es den Arbeitnehmenden heute wesentlich schlechter. Der Schutz wäre geringer, die Unsicherheit grösser und die Arbeitszeiten länger. Es gibt einen gesetzlichen Arbeitnehmerschutz und Gesamtarbeitsverträge.

Nach Jahren der Arbeitskonflikte läutete der sogenannte Arbeitsfrieden 1937 in der Schweiz eine Phase des sozialen Friedens ein. Seither regeln Arbeitgeber und Arbeitnehmer ihre Auseinandersetzungen im Dialog, statt auf der Strasse.

Vor rund 100 Jahren gehörte die Schweiz in Europa zu den Ländern mit häufigen Streiks. Erst dadurch etablierten sich Regelungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Auch durch den gewerkschaftlichen Druck wurde ein sozialpartnerschaftlicher Dialog etabliert. Er führte zu Regelungen, welche die Gesamtheit der Arbeiter einschlossen. Diese sozialpartnerschaftliche Beziehung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern ist heute über Gesamtarbeitsverträge etabliert. Heute haben wir weniger Streiks in der Schweiz.

Wo liegt das Interesse der Unternehmen an der Sozialpartnerschaft?

Sie birgt für Unternehmen grosse Vorteile: Faire Arbeitgeber können sich über Gesamtarbeitsverträge gegen unfaire Konkurrenten schützen, die sich etwa mit Dumpinglöhnen einen Vorteil verschaffen. Sie können Aus- und Weiterbildung einrichten und profitieren davon, dass es keine wilden Streiks gibt.

Verleiht nicht auch der Markt den Arbeitnehmern eine gewisse Macht?

Der Arbeitsmarkt ist voller Unvollkommenheiten. Nur über Gesamtarbeitsverträge kann man Diskriminierung vermindern. Es gibt nicht nur einen Lohn, er ist in jeder Branche verschieden. Frauen verdienen leider weniger als Männer. Natürlich: Wenn die Arbeitslosigkeit tief liegt, müssen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Angst haben vor Willkür der Arbeitgeber. Ende der 1980er-Jahre etwa war der Handlungsspielraum der Arbeitnehmenden grösser, weil die Arbeitslosigkeit tief lag und sie leichter eine neue Stelle finden konnten. Leider hat sich das auch in der Schweiz stark verändert.



Gewerkschaften setzen sich u. a. für den Arbeitnehmerschutz ein.

Foto: Keystone

Wie zufrieden bist du mit deinem Lohn?

Was Berufsschüler von ihrem Verdienst halten – und wie sie lohnmäßig ihre Zukunft sehen.



Stefanie Wetli
(*1995)

Lernende Fachfrau Gesundheit, Inselspital Bern, 3. Lehrjahr. Absolviert die Berufsmatur. Verdient brutto 1190 Franken im Monat.

Warst du schon einmal neidisch auf den Lohn einer Kollegin oder eines Kollegen?

Klar bin ich manchmal neidisch auf Leute, die mehr verdienen. Ein guter Lohn macht das Leben einfacher.

Welche Faktoren sollten die Höhe des Lohnes bestimmen?

Die Ausbildung einer Person, die Verantwortung, die sie trägt, und ihre Leistungen.

Wie wichtig ist dir ein guter Lohn nach der Ausbildung?

Sehr wichtig, deshalb mache ich die Berufsmatur, damit ich die Passerelle und danach ein Wirtschafts- oder Jurastudium anhängen kann. Ich will zwar nicht Millionärin werden, aber zwischen acht- und zehntausend Franken im Monat möchte ich gerne einmal verdienen.

Welchen Job würdest du trotz Spitzenlohn nicht machen wollen?

Ärztin. Wenn man zehn Tage am Stück arbeiten muss, sind die Arbeitsbedingungen einfach nicht korrekt.



David Zehnder
(*1995)

Lernender Informatik, Ammann Schweiz AG, 4. Lehrjahr. Absolviert die Berufsmatur. Verdient brutto 1080 Franken im Monat.

Warst du schon einmal neidisch auf den Lohn einer Kollegin oder eines Kollegen?

Mein Lohn liegt zwar im Mittelfeld, wenn ich ihn mit den Löhnen der Kollegen vergleiche, für mich reicht er aber aus. Natürlich könnte man sich ärgern, wenn andere für die gleiche Arbeit mehr verdienen, aber das bringt nichts.

Welche Faktoren sollten die Höhe des Lohnes bestimmen?

Ausbildung, Erfahrung und Leistung.

Wie wichtig ist dir ein guter Lohn nach der Ausbildung?

Natürlich ist der Lohn ein Kriterium – das Entscheidende sollte er aber nicht sein. Lieber habe ich weniger Lohn, dafür eine Arbeit, die mir Spass macht.

Welchen Job würdest du trotz Spitzenlohn nicht machen wollen?

Consultant zum Beispiel. Ich will nicht ausschliesslich für die Arbeit leben.



Tanja Köhler
(*1993)

Lernende Zeichnerin EFZ Architektur bei Nerinvest AG, 4. Lehrjahr. Absolviert die Berufsmatur. Verdient brutto 1100 Franken im Monat.

Warst du schon einmal neidisch auf den Lohn einer Kollegin oder eines Kollegen?

Als ich erfuhr, dass meine Schwester im dritten Lehrjahr mehr verdient als ich im vierten, war ich schon ein bisschen neidisch.

Welche Faktoren sollten die Höhe des Lohnes bestimmen?

Die Wichtigkeit einer Person für ihre Firma, ihr Bildungs- und Ausbildungsstand sowie ihre Leistungsbereitschaft.

Wie wichtig ist dir ein guter Lohn nach der Ausbildung?

Nach dem Architekturstudium wäre es schon schön, einmal acht- bis zehntausend Franken zu verdienen.

Welchen Job würdest du trotz Spitzenlohn nicht machen wollen?

Als Juristin oder Ärztin könnte ich nie arbeiten, egal, wie viel Geld ich verdienen würde.



Dominik Brügger
(*1996)

Lernender Elektroinstallateur bei Gfeller Elektro AG, 2. Lehrjahr. Verdient brutto 700 Franken im Monat.

Warst du schon einmal neidisch auf den Lohn einer Kollegin oder eines Kollegen?

Ja, auf den Lohn eines Kollegen, der als Schreiner fast mehr verdiente als ich, obwohl er ein Jahr unter mir war.

Welche Faktoren sollten die Höhe des Lohnes bestimmen?

Leistung ist das Wichtigste. Dann kommen Wissen und Pünktlichkeit.

Wie wichtig ist dir ein guter Lohn nach der Ausbildung?

Das ist schon ausschlaggebend. Ein guter Lohn ist mir wichtig, weil ich später etwas aufbauen will: zum Beispiel ein Haus kaufen und ein Auto.

Welchen Job würdest du trotz Spitzenlohn nicht machen wollen?

Banker zum Beispiel. Mit dem Geld anderer Leute möchte ich nicht handeln müssen. Wenn du dabei was falsch machst, bist du der Dumme.

“

Ein guter Lohn ist mir wichtig, weil ich später etwas aufbauen will.”

Dominik Brügger,
Lernender Elektroinstallateur