

Dossier «Arbeit»

«Lohnungerechtigkeit»



Dossier erarbeitet von:

Annina Baumann

Patrick Fischer

Alois Hundertpfund

Mirjam Rudolf

April 2017

MODUL «LOHNGERECHTIGKEIT»¹

1. FÜNF PRINZIPIEN ZUR VERTEILUNGSGERECHTIGKEIT

A 01 Einzelarbeit	Lesen Sie die fünf Prinzipien zur Lohngerechtigkeit. Kreuzen Sie an, welches Prinzip Ihnen am besten gefällt. Schreiben Sie dazu drei Argumente. Sie werden diese anschliessend in einer kurzen Klassendiskussion vorbringen.
Hilfsmittel:	Text, Markierstift (bei elektronischer Bearbeitung: Markierfunktion im PDF-Bearbeitungsprogramm).
Ziel:	Die Lernenden treffen aus den Prinzipien eine persönliche Wahl, die sie schriftlich mit drei Argumenten begründen.
Zeit:	15 Minuten

<p>Das Gleichheitsprinzip (Egalitarismus) Jeder Mensch ist gleich viel wert und soll daher zum Leben materiell gleich viel bekommen.</p>	<p>Leistungsprinzip Menschen sollten entlohnt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • für ihre Arbeit nach dem Anteil, den sie zum Sozialprodukt beitragen (Kontribution). • nach der Anstrengung, die sie in ihre Arbeit legen. • nach den Kosten, die ihnen ihre Arbeit verursacht (Kompensation).
<p>Das Differenzprinzip Solange jeder Mensch über die gleichen Grundrechte und Freiheiten verfügt, müssen soziale und wirtschaftliche Ungleichheiten zwei Bedingungen erfüllen, um trotzdem als gerecht gelten zu können</p> <ul style="list-style-type: none"> • Absolute Chancengleichheit im Wettbewerb um Jobs. • Die schwächsten Mitglieder der Gesellschaft haben davon am meisten Vorteile. <p>(Nach: John Rawls, «A Theory of Justice», 1971):</p>	<p>Das liberale Prinzip Der Lohn ist ein (Markt-)Preis für humane Leistung. Die Lohnhöhe ist eine Funktion aus den Marktverhältnissen. Wer welchen Lohn bekommt, ist letztlich eine Folge aus Angebot und Nachfrage. Der Mensch ist frei, seine Marktchancen zu beeinflussen und somit auf die Höhe seines Lohnes, einzuwirken. Ausbildung, Leistungsbereitschaft und Erfolg sind wesentliche Kriterien, die sich auf die Lohnhöhe auswirken können. Die Gerechtigkeitsfrage müsste gestellt werden, wenn im gleichen Betrieb, bei gleicher Leistung, gleicher Ausbildung und gleichem Erfolg eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin ein Lohnunterschied besteht. Die arbeitsvertragliche Entlohnung müsste zwischen den Vertragspartnern angepasst werden.</p>
<p>Das Wohlstandsprinzip (Utilitarismus) Gleichheit, Leistung und Freiheit sind nur wertvoll, wenn sie der allgemeinen Wohlstandsvermehrung dienen. Also muss sich die Verteilungsfrage danach richten, welche Verteilung den Wohlstand maximiert.</p>	

Drei Argumente für meine erste Wahl (bitte die Argumente sprachlich ausformulieren):

1.

¹ grösstenteils aus: Langhans Erika, Allimann Janine, «Sprache und Gesellschaft», Sprachhandlungsaufgaben für Berufsfachschulen, Bern, 2. Aufl. 2011, hep

2.

3.

2. LOHNUNTERSCHIEDE ZWISCHEN MANN UND FRAU

<p>A 02</p> <p>Einzelarbeit</p>	<p>Dieser Auftrag ist in drei Schritte unterteilt.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lesen Sie den nachfolgenden Text aus der NZZ vom 14.06.2016. Markieren Sie während der Lektüre jene Stellen, die als Gründe oder Hinweise für bestehenden Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern genannt werden. 2. Suchen Sie anschliessend mit Ihrem Laptop oder Smartphone auf http://www.sgb.ch/themen/gleichstellung/ und stöbern Sie ein wenig durch die Beiträge in der Rubrik «Gleichstellung». Welches Bild wird hier gezeichnet? Halten Sie dazu ein paar Fakten stichwortartig fest. 3. Erklären Sie, weshalb die Aussagen in den verschiedenen Medien ein ähnliches oder anderes Bild zur Lohngerechtigkeit zeichnen.
Hilfsmittel:	Text, Markierstift (bei elektronischer Bearbeitung: Markierfunktion im PDF-Bearbeitungsprogramm).
Ziel:	Die Lernenden suchen in zwei unterschiedlichen Quellen nach Gründen für die Lohnungleichheiten und vergleichen die Aussagen. Sie halten Fakten stichwortartig fest. Sie erklären, weshalb unterschiedliche Quellen zu unterschiedlichen Gewichtungen bezüglich der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern führen.
Zeit:	30 Minuten

Weshalb verdienen Frauen weniger als Männer?

Schweizer Lohnlücke mit am geringsten

In der Schweiz verdienen Frauen im Schnitt knapp einen Fünftel weniger als Männer. In Deutschland, den Niederlanden oder Grossbritannien liegen diese

Faktoren berücksichtigt, die den Lohn beeinflussen: Dazu zählen Merkmale wie Alter, Geburtsland, Bildungsniveau, dann aber auch die Berufserfahrung sowie der Beruf, die Hierarchiestufe, die Grösse des Betriebs und die Branchenzugehörigkeit. So sind Frauen zum Beispiel öfter als Männer in Kleinstunternehmen tätig, man denke an Coiffeusen oder Verkäuferinnen. Doch kleine Firmen zahlen tendenziell tiefere Löhne als grosse. Zudem ist etwa die Bezahlung in der Pflege niedriger als in technischen Berufen der Industrie, in denen Männer stärker präsent sind.

Mit diesen Faktoren lässt sich nun in vielen Ländern der Grossteil der Lohndifferenz zwischen Mann und Frau erklären. Die Grafik zeigt, was nach dieser Bereinigung noch übrig bleibt. In der Schweiz beträgt der nicht erklärbare Lohnunterschied dann lediglich noch 2,9%. Oder anders gesagt: Die beschriebenen Faktoren haben die ursprüngliche Lohnlücke um über vier Fünftel verringert. Kleiner ist die verbleibende Lücke unter den insgesamt 24 betrachteten Ländern nur noch in den Niederlanden. In Deutschland beträgt der Lohnabstand noch 6,6% – das ist ein Viertel der ursprünglich beobachteten Lohndifferenz.

Berlin plant eine «Lohnpolizei»

Kann man die 2,9% für die Schweiz oder die 6,6% für Deutschland nun als Indiz für eine Diskriminierung der Frauen auffassen? Nicht wirklich, denn wo Männer oft offensiver auftreten als Frauen

die verwendeten Daten haben Lücken. So macht es einen Unterschied, ob man in Teilzeit- oder Vollzeitstellen Erfahrung am Arbeitsmarkt gesammelt hat. Und nicht erfasst ist etwa auch das Verhalten in Lohnverhandlungen, Auch Angaben über Erwerbspausen für die Kindererziehung sind in diesem Datensatz nicht verfügbar. Gemäss einer früheren Studie des Instituts mit deutschen Daten verkleinert sich nämlich die Lohnlücke auf nur noch 2% für Mütter, die nach der Geburt eines Kindes weniger als anderthalb Jahre dem Erwerbsleben fernbleiben. Dies unterstreicht, wie wichtig es ist, die Unterbrechungen kurz zu halten.

Die Auswertungen legen jedenfalls nahe, dass eine Diskriminierung von Frauen durch die Arbeitgeber die Ausnahme ist – gerade auch in der Schweiz. Die Unterschiede lassen sich zum allergrössten Teil auf individuelle Entscheide oder Absprachen in der Partnerschaft zurückführen, in die sich der Staat nicht einmischen sollte.

Er kann aber etwa mit seinem Steuerrecht – Stichwort: Individualbesteuerung contra gemeinsame Veranlagung – oder einem besseren Angebot an Ganztageschulen gewisse Hürden reduzieren, die die Arbeitsaufnahme für Frauen schwierig oder unattraktiv machen. Eine «Lohnpolizei», wie sie Berlin vorschwebt, ist dagegen ein unnötiger Eingriff in die Vertragsfreiheit sowie in die Autonomie der Tarifparteien, die in vielen Branchen die Löhne aushandeln.

Lösungsfeld zu Aufgabe 02.2

Lösungsfeld zu Aufgabe 02.3
