



125

**Jahre Zukunft. Gemeinsam für Gerechtigkeit.
ans pleins d'avenir. Ensemble pour la justice sociale.
anni per il nostro futuro e per la giustizia sociale.**

**SGB Schweizerischer Gewerkschaftsbund
USS Union syndicale suisse
USS Unione sindacale svizzera**

12 Probleme der Lohnpolitik in der Schweiz

von

Daniel Oesch, Serge Gaillard, Roman Graf,
Natalie Imboden, Daniel Lampart

Dossier 38

April 2006

Inhaltverzeichnis

Einleitung	5
Problem 1: Stagnierende Löhne	7
Problem 2: Die Entwicklung der Lohnquote	9
Problem 3: Die Entwicklung der Lohndisparität.....	11
Problem 4: Die Individualisierung der Lohnpolitik.....	13
Problem 5: Die Explosion der Managergehälter	15
Problem 6: Die Existenz von Tieflöhnen.....	17
Problem 7: Die Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern.....	19
Problem 8: Die sich öffnende Lohnschere zwischen den Geschlechtern.....	21
Problem 9: Die Stagnation der Löhne im öffentlichen Sektor	23
Problem 10: Die Löhne im internationalen Vergleich	25
Problem 11: Von den Löhnen zur Kaufkraft (I) – die Zwangsabgaben belasten die tiefen Löhne.....	27
Problem 12: Von den Löhnen zur Kaufkraft (II) – die Löhne sind nicht schuld an den hohen Preisen.....	29
Exkurs: Konkrete Massnahmen gegen Lohndiskriminierung	30

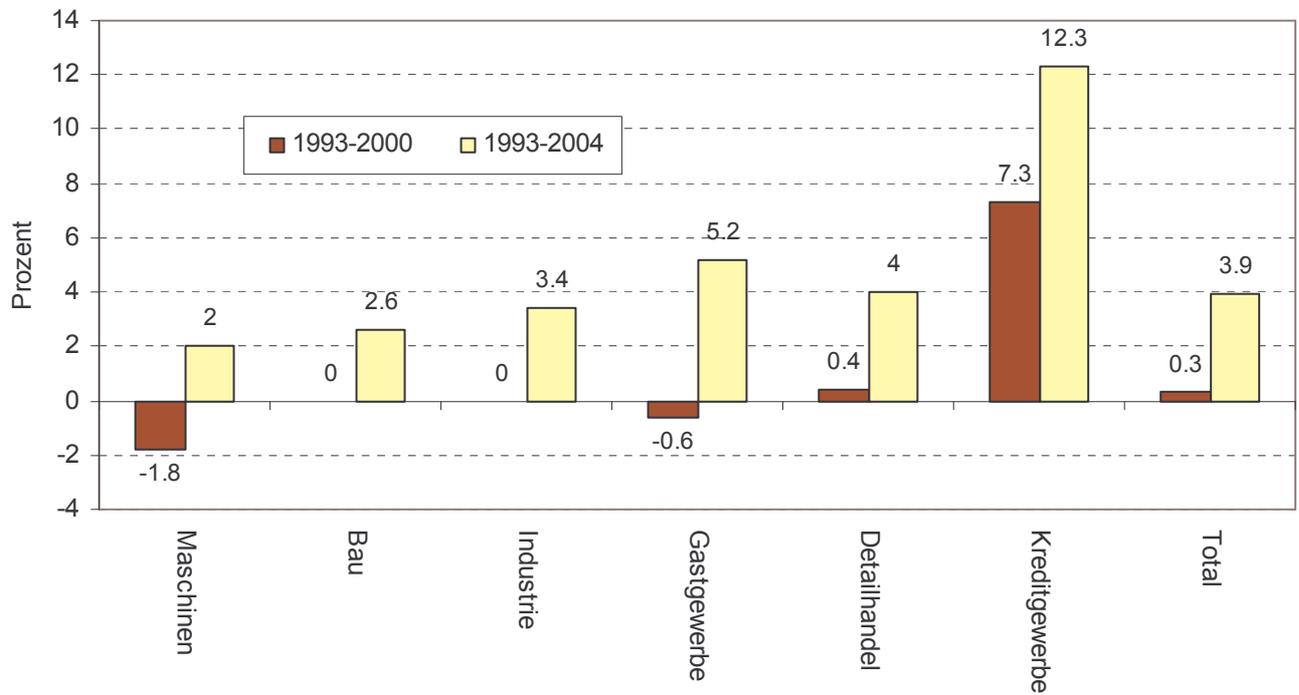
Einleitung¹

Seit anfangs der neunziger Jahre haben sich die Löhne in der Schweiz inflationsbereinigt fast nicht von der Stelle bewegt: Zwischen 1993 und 2004 sind die Reallöhne gesamthaft nur um magere vier Prozent gewachsen. Mit Ausnahme der Banken, Versicherungen und der chemischen Industrie haben die Löhne real gar stagniert. Die neunziger Jahre waren lohnässig ein verlorenes Jahrzehnt. Die schwache Entwicklung der Löhne in der Schweiz spiegelt sich auch im internationalen Vergleich wider. Zwischen 1995 und 2005 sind die Reallöhne in den USA um 23 Prozent, in Grossbritannien um 26 Prozent und in Schweden gar um 28 Prozent gewachsen. Die Schweiz trottet mit vier Prozent Lohnsteigerung abgeschlagen hinterher. Selbst in Deutschland, den Weltmeistern der Lohnmässigung, sind die Reallöhne doppelt so stark gewachsen wie in der Schweiz.

Dieses schwache Wachstum der Löhne hat eine Reihe von Problemen der schweizerischen Lohnpolitik verschärft. So hat in den letzten 15 Jahren ein substantieller Teil der Beschäftigten an Kaufkraft eingebüsst (Problem 1). Die Löhne sind wiederholt hinter dem Produktivitätswachstum zurückgeblieben. Dementsprechend grosse Ausschläge zeigen sich in der Entwicklung der Lohnquote (Problem 2). In einigen Branchen hat die zunehmende Individualisierung der Lohnpolitik (Problem 4) zu einer deutlichen Vergrösserung der Lohndisparität geführt (Problem 3). Ein besorgniserregender Auswuchs der individualisierten Lohnpolitik sind die Managerlöhne in Grossunternehmen: Die Bezüge in Millionenhöhe einiger weniger (Problem 5) kontrastieren mit dem weiterhin ungelösten Problem der Tieflöhne in der Schweiz. Trotz der Mindestlohnkampagne der Gewerkschaften verdienen 17 Prozent der Beschäftigten monatlich weniger als 4000 Franken für eine Vollzeitarbeit (Problem 6). Von Tieflöhnen sind vor allem Frauen betroffen. Die offensichtliche Diskriminierung von Frauen bleibt denn auch eine der stossendsten Ungerechtigkeiten der schweizerischen Lohnpolitik (Probleme 7 und 8). Daneben gilt es Entwicklungen im Auge zu behalten, die mittelfristig zu einem gesellschaftlichen Problem werden könnten. Darunter fällt der kontinuierlich wachsende Lohnrückstand des öffentlichen Sektors gegenüber dem privaten Sektor (Problem 9). Unsere Diskussion der Lohnpolitik wird abgerundet mit einem internationalen Vergleich des schweizerischen Lohnniveaus (Problem 10) sowie einer Analyse des Einflusses der Zwangsabgaben und des Preisniveaus auf die Kaufkraft in der Schweiz (Probleme 11 und 12). Wir schliessen unsere Studie mit einer Übersicht von acht konkreten Massnahmen zur Bekämpfung von Lohndiskriminierung.

¹ Die vorliegende Studie basiert zu einem Teil (Graphiken 3, 6, 7, 8) auf Analysen der Lohnstrukturerhebung 2004, welche am Observatoire Universitaire de l'Emploi der Universität Genf durchgeführt wurden. Diese ausgezeichnete Datengrundlage wird von der Sektion Löhne des Bundesamtes für Statistik in minutiöser Kleinarbeit aufbereitet. Wir bedanken uns bei ihnen ebenso wie bei der Zeitung *work*, in welcher einige der hier aufgelisteten Beiträge bereits im Vorfeld erschienen sind.

Graphik 1: Entwicklung der Reallöhne, 1993- 2004



Quelle: Lohnentwicklung 2004, Bundesamt für Statistik.

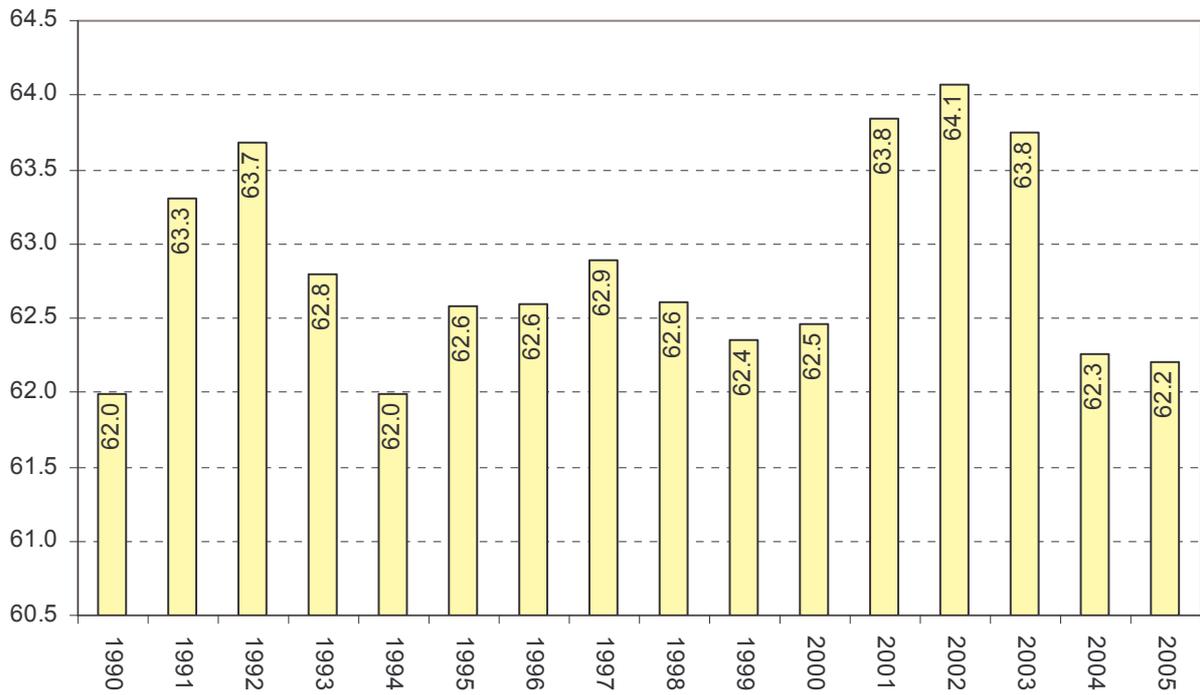
Problem 1: Stagnierende Löhne

Die letzten 15 Jahre waren für die Lohnabhängigen eine schlechte Zeit. Die Löhne sind während den neunziger Jahren nicht stärker gestiegen als die Preise. Dies hatte zur Folge, dass die Reallöhne stagnierten. Nur drei Branchen konnten in dieser Zeit von höheren Reallöhnen profitieren: die Banken, die Versicherungen sowie die pharmazeutische Industrie. Die Stagnation der Einkommen in den neunziger Jahren ist in erster Linie auf die lange Rezession 1991 bis 1996 zurückzuführen. Die Arbeitslosigkeit stieg damals von nur gerade 0.5% in 1990 auf 4.7% in 1996. Wegen der Wirtschaftskrise war die Konkurrenz zwischen den Unternehmungen äusserst stark, was den Lohndruck erhöhte. Zudem schwächte die Angst der Beschäftigten vor Stellenverlust die Gewerkschaften in den Lohnverhandlungen. Der Druck war so gross, dass die Löhne auch in den Aufschwungjahren 1996 bis 2000 real nicht stiegen.

Um die Lohnstagnation zu durchbrechen, starteten die Arbeitnehmervverbände des SGB – allen voran die Gewerkschaft Bau und Industrie (GBI) - im Jahr 2000 eine Kampagne: 200 Franken mehr Lohn für alle Beschäftigte. Diese Kampagne ermöglichte den Übergang zu generellen Lohnerhöhungen, welche die Teuerungsrate übertrafen. Seither sind die Löhne real wieder gestiegen. Besonders stark angehoben wurden dank der Mindestlohnkampagne der SGB-Verbände die tiefen Löhne, was sich in überproportionalen Lohnerhöhungen im Gastgewerbe und dem Detailhandel auswirkte. Die Reallöhne stiegen in den Jahren 2001 bis 2003 insgesamt um 2%. Leider schwächte sich dieser Anstieg in den vergangenen zwei Jahren ab. Verantwortlich dafür waren in erster Linie die stark steigenden Erdölpreise, welche die Teuerung in den Jahren 2004 und 2005 um je 0.5% erhöhten.

Ein noch schlechteres Bild ergibt die Entwicklung der Kaufkraft. In den neunziger Jahren sind die indirekten Steuern wiederholt erhöht worden. Zudem sind die Krankenkassenprämien kontinuierlich gestiegen. Das Resultat: Für die grosse Mehrheit der Haushalte hat die Kaufkraft in den neunziger Jahren abgenommen. Erst die steigenden Löhne in den Jahren 2001 bis 2003 haben eine gewisse Korrektur gebracht. Eines der grössten Probleme für die Entwicklung der Kaufkraft sind die Krankenkassenprämien. Ihr Anstieg hat in den neunziger Jahren vor allem die unteren und mittleren Einkommensklassen negativ getroffen. Seit Ende der neunziger Jahre hat die individuelle Prämienverbilligung die unteren Einkommen etwas entlastet – übermässig betroffen waren in den letzten Jahren aber Familien mit „mittleren“ Einkommen.

Graphik 2: Lohnanteil am Volkseinkommen (BIP)



Quelle: bis 2004 Bundesamt für Statistik; 2005, Schätzung SGB

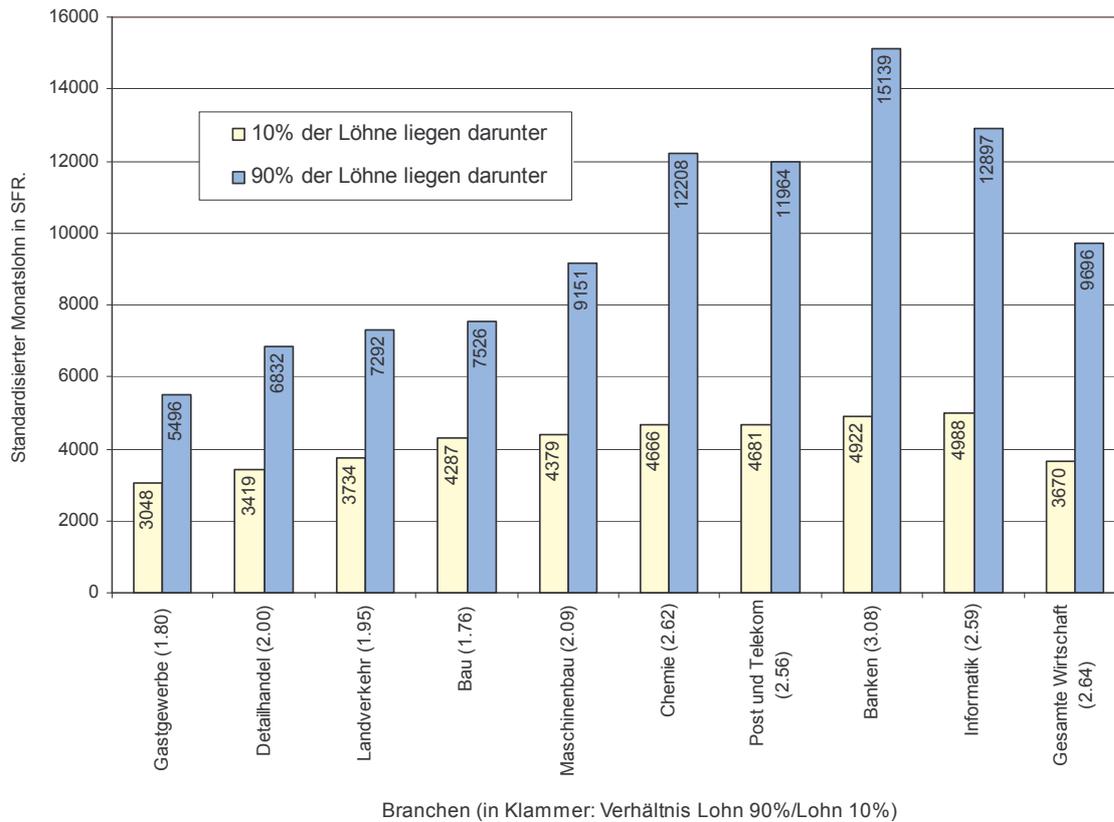
Problem 2: Die Entwicklung der Lohnquote

Die Lohnquote zeigt, wie hoch der Anteil der Lohnkosten an den gesamten Produktionskosten ist. Entscheidend für den Verlauf der Lohnquote ist das Verhältnis zwischen dem Anstieg der Löhne einerseits und der Entwicklung der Arbeitsproduktivität andererseits. Steigen die Löhne schneller als die Arbeitsproduktivität, nimmt der Anteil der Löhne an den Kosten zu. Umgekehrt sinkt der Lohnanteil, wenn die Löhne weniger wachsen als die Arbeitsproduktivität.

Die Grafik zeigt, dass der Lohnanteil am Bruttoinlandprodukt in der Schweiz langfristig stabil geblieben ist. Kurzfristig ist er jedoch deutlichen Schwankungen unterworfen. Auffallend ist, dass der Lohnanteil an der Produktion zu Beginn jeder Rezession stark ansteigt, weil die Produktion einbricht und die Unternehmungen ihren Personalbestand nicht sofort senken können. Das war in den Jahren 1991/92, 1995/96 und 2001/02 der Fall. Anschliessend kommen die Restrukturierungen, mit denen die Arbeitsproduktivität massiv erhöht und der Lohnanteil an der Produktion verringert wird.

In der Regel nimmt der Lohnanteil auch zu Beginn eines Konjunkturaufschwungs stark ab, weil die Produktion steigt und die Unternehmungen mit Neueinstellungen noch zuwarten. Das war typischerweise 1997/98 und in den Jahren 2004/05 der Fall. Der Lohnanteil befindet sich gemäss den Schätzungen des SGB zur Zeit auf einem absoluten Tiefpunkt. Dieses Jahr dürfte die Wirtschaft um mehr als 2% wachsen. Da die Unternehmungen bisher nur sehr zögernd neues Personal eingestellt haben, wird die Arbeitsproduktivität dieses Jahr wahrscheinlich sehr stark zunehmen. Zudem steigen die Löhne im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt teuerungsbereinigt nur sehr wenig. Dies hat zur Folge, dass der Lohnanteil weiter fallen wird. Deshalb ist die Zeit günstig für eine neue Lohnkampagne der SGB-Verbände. Die Ertragslage der Unternehmungen ist in allen Branchen gut bis ausgezeichnet. Das nächste Jahr müssen die Reallöhne deshalb mindestens so stark steigen wie die Arbeitsproduktivität.

Graphik 3: Die Lohndisparität in den Branchen 2004



Berechnungen: Observatoire Universitaire de l'Emploi, Universität Genf.

Quelle: Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2004, Bundesamt für Statistik.

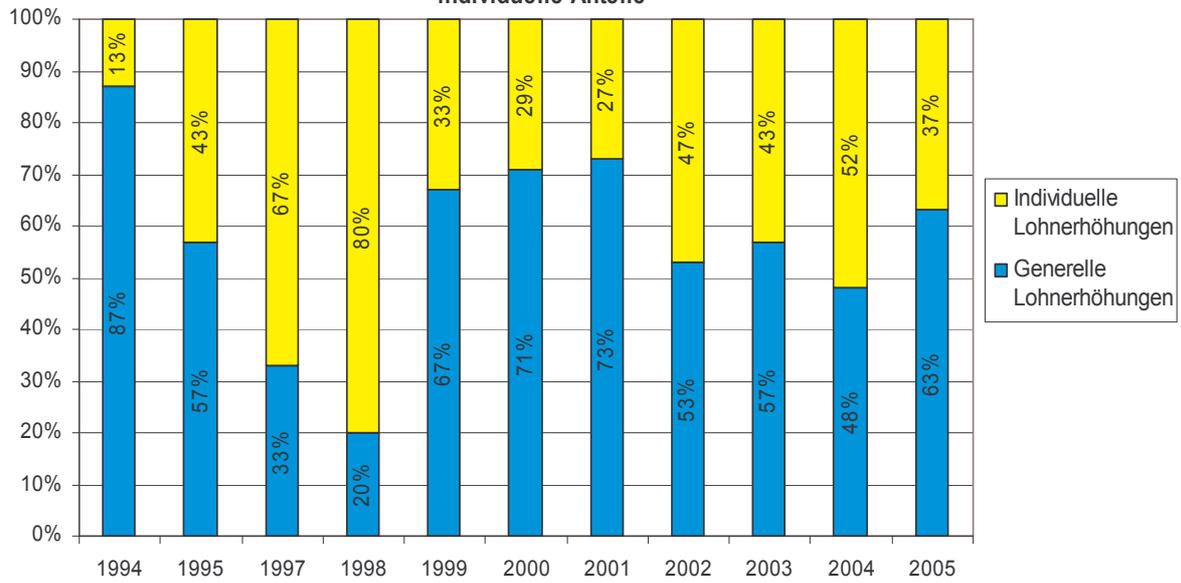
Problem 3: Die Entwicklung der Lohndisparität

In den letzten Jahren scheint sich die Ungleichheit zwischen tiefen und hohen Löhnen in der Schweiz nur wenig verändert zu haben. Im Aufschwung von 1998 bis 2000 hat die Lohndisparität leicht zugenommen, danach blieb sie fast stabil. Eine Person, deren Lohn jenen von 90 Prozent der Beschäftigten übertrifft, verdiente 1998 genau 2.59 mal mehr als jene Person, deren Lohn nur jenen von 10 Prozent der Beschäftigten übersteigt. Im Jahr 2000 vergrösserte sich dieses Verhältnis zwischen hohem und tiefen Lohn auf 2.62. Von 2002 bis 2004 blieb die Lohndisparität stabil bei 2.64.

Warum hat sich die Lohnschere trotz explodierender Managergehälter nicht stärker geöffnet? Ein wichtiger Faktor war zweifellos die Mindestlohnkampagne der Gewerkschaften. In den letzten acht Jahren haben sich nicht nur die Direktorenlöhne nach oben bewegt, auch die gesamtarbeitsvertraglichen Mindestlöhne sind überproportional gestiegen. Aus diesem Grund hat sich sowohl im Detailhandel als auch im Gastgewerbe die Lohndisparität deutlich verringert (von 2.09 auf 2.00 im Detailhandel, von 2.09 auf 1.80 im Gastgewerbe). Dies bedeutet, dass die Tieflöhne in diesen zwei Branchen schneller gestiegen sind als die Managerlöhne. In anderen Branchen hat sich die Lohnschere jedoch stark geöffnet. Dies trifft insbesondere auf zwei Wirtschaftssektoren zu, in welchen die Gewerkschaften schwach verankert sind: den Grosshandel sowie die Forschung und Entwicklung. Auch in der Branche Nachrichtenübermittlung (Post und Telekom) hat sich die Lohndisparität im Windschatten der Liberalisierung kontinuierlich vergrössert. Zwischen 1998 und 2004 sind hier die hohen Löhne nominal um 36 Prozent gewachsen, die tiefen Löhne jedoch nur um 11 Prozent.

Grundsätzlich ist die Lohndisparität wesentlich grösser in wertschöpfungsstarken Branchen wie der Chemie, der Informatik und vor allem bei den Banken als in kleingewerblichen Branchen wie dem Gastgewerbe oder dem Bau. In den expandierenden Branchen sind die Lohnerhöhungen in den letzten Jahren überproportional den höher qualifizierten Beschäftigten zugute gekommen, während in strukturschwachen Branchen die hohen Löhne nicht stärker gewachsen sind als die tiefen Löhne. In den nächsten Jahren wird sich die Beschäftigung weiter in Richtung wertschöpfungsintensive Branchen verlagern. Umso wichtiger ist es deshalb, in den kollektiven Verhandlungen *generelle Lohnerhöhungen* zu vereinbaren. Nur so kann verhindert werden, dass ein immer grösserer Graben die tiefen von den hohen Löhnen trennt.

Graphik 4: Verteilung der in GAV vereinbarten Lohnerhöhungen auf generelle und individuelle Anteile



Quelle: Bundesamt für Statistik (2004, 2005)

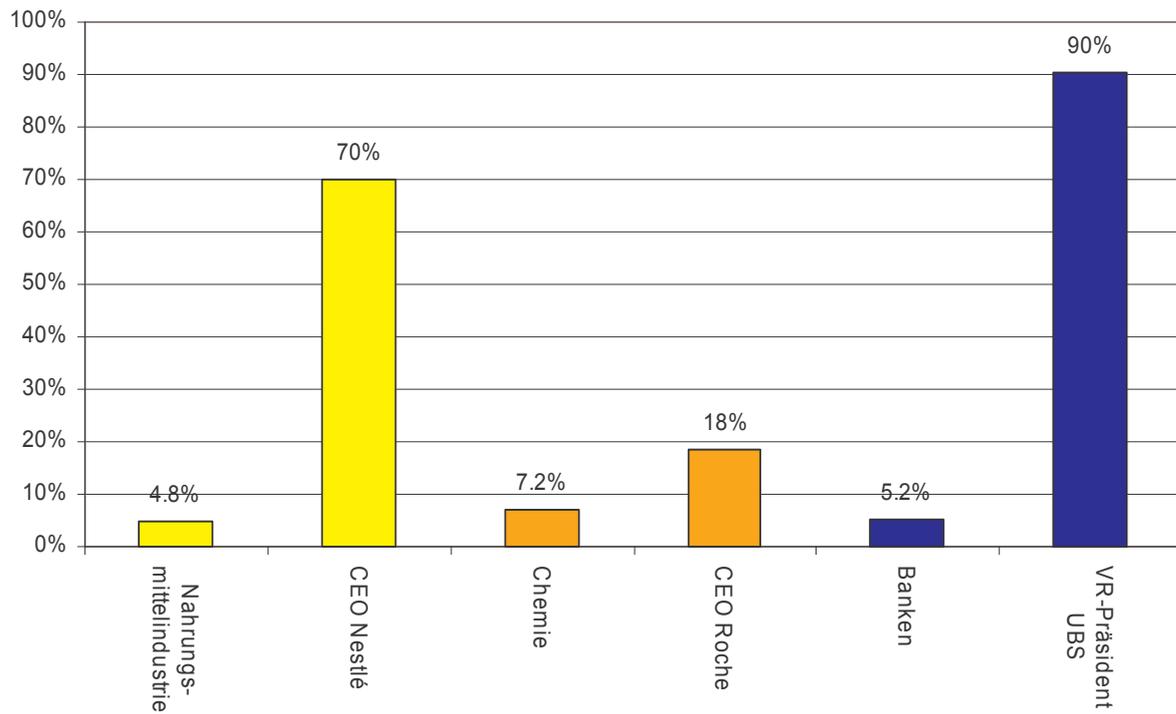
Problem 4: Die Individualisierung der Lohnpolitik

Individuelle Lohnerhöhungen sind kein neues Phänomen. Seit jeher haben Arbeitgeber besonders tüchtigen Beschäftigten das Gehalt individuell aufgebessert. Neu ist hingegen, dass viele Arbeitgeber auch in kollektiven Verhandlungen Lohnerhöhungen nur mehr individuell vereinbaren wollen. Die Statistik dokumentiert diese Entwicklung: Zu Beginn der neunziger Jahre waren individuelle Lohnanpassungen noch zu unbedeutend, um überhaupt erfasst zu werden. Zehn Jahre später wird beinahe die Hälfte der kollektiv vereinbarten Lohnerhöhungen individuell verteilt. So beharren die Grossbanken oder Migros seit einigen Jahren darauf, Lohnanpassungen ausschliesslich individuell zu gewähren. Die Chefetagen wollen nur mehr alleine darüber entscheiden, wessen Lohn erhöht werden soll.

Besonders stark individualisiert wurde die Lohnpolitik bei den Banken. Hier macht der individuelle Entlohnungsanteil heute 15 Prozent der gesamten Lohnsumme aus. Das sind fast zwei Monatslöhne, die (in guten Jahren) einem Teil der Beschäftigten in Form eines Bonus ausbezahlt werden. Vor zehn Jahren betrug dieser Anteil bei den Banken noch weniger als fünf Prozent der Lohnsumme. Neben den Banken sind Sonderzahlungen und Boni auch bei den Versicherungen (8.3% der Lohnsumme), in der Chemie (6.2%) sowie den Informatikdienstleistungen (5.6%) von überdurchschnittlicher Bedeutung. Im Schnitt der gesamten Wirtschaft wurde 2004 nur 3.7 Prozent der Lohnsumme in Form einer Sonderzahlung gewährt.

Diese Individualisierung der Lohnpolitik ist aus mehreren Gründen problematisch. Einerseits bewirken Lohnerhöhungen auf der Basis von oft willkürlichen Leistungsbeurteilungen eine Desolidarisierung der Beschäftigten: Wenn Arbeitskollegen untereinander in Konkurrenz gesetzt werden, sind Missgunst und Demotivation die Folge. Andererseits vergrössern individuelle Lohnanpassungen die Ungleichheit: In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit sind untere Angestellte einfach zu ersetzen. Dementsprechend wird die Erhöhung der Lohnsumme vor allem dazu verwendet, um Manager und Spezialisten bei Laune zu halten. Weniger qualifizierte Beschäftigte gehen leer aus. Es ist deshalb offensichtlich, dass individuelle Lohnanpassungen mit der Logik von kollektiven Verhandlungen und einer solidarischen Lohnpolitik schwierig vereinbar sind.

Graphik 5: Nominallohnentwicklung 2002-2005 - Topmanager und ihre Branchen



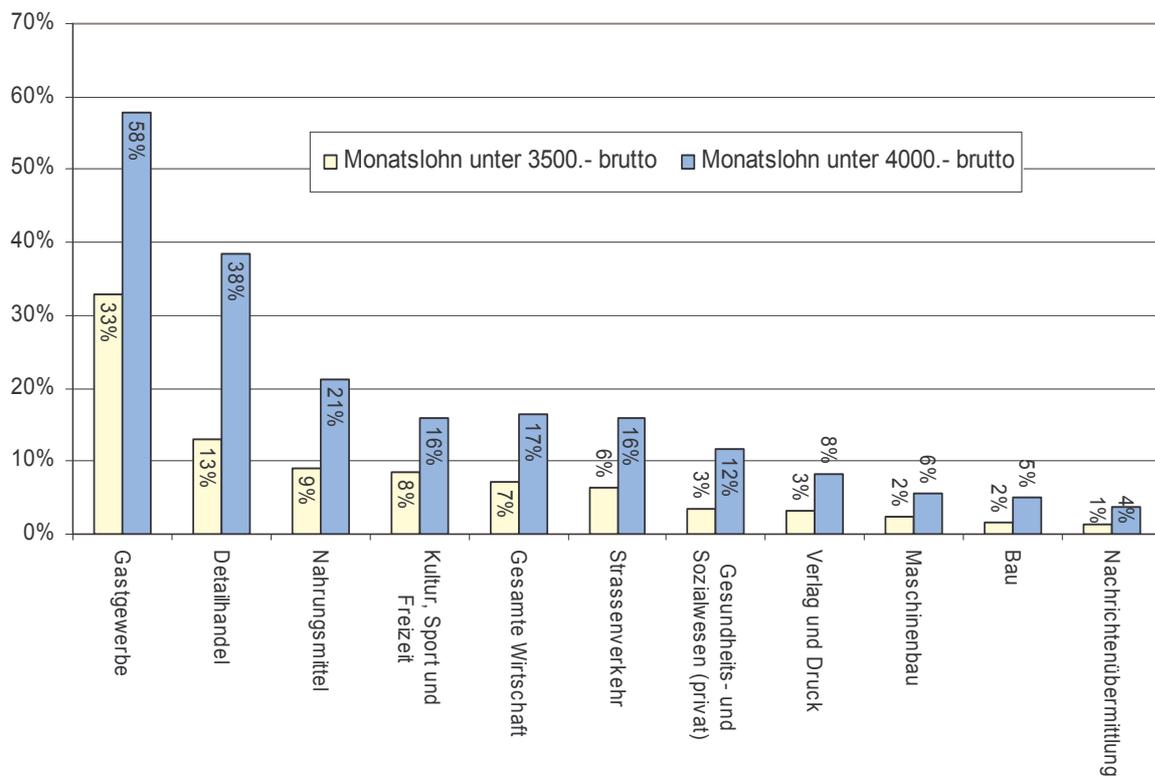
Quellen : Nominallohnentwicklung Branchen: Bundesamt für Statistik, Neuchâtel 2005.

Problem 5: Die Explosion der Managergehälter

Seit einem Jahrzehnt werden den Personalchefs in Managementkursen die Vorteile der „leistungsabhängigen“ Entlohnung gepredigt. Die Löhne sollen nur mehr individuell erhöht werden. Ein besorgniserregender Auswuchs dieser individualisierten Lohnpolitik sind die Managerlöhne in Grossunternehmen. Vergleicht man die Entwicklung einiger Topmanagerlöhne mit derjenigen der gesamten Branche, treten enorme Unterschiede zutage. Zwar bezog der Nestlé-Chef Peter Brabeck bereits 2001 einen stattlichen Jahreslohn von 8.1 Millionen Franken. Trotzdem wurde dieser Lohn in den letzten vier Jahren um weitere 70 Prozent erhöht. Im krassen Gegensatz dazu steht die Lohnentwicklung in der Branche, in welcher Peter Brabeck tätig ist. Der Nominallohn stieg in der Nahrungsmittelindustrie im Schnitt nur um 4.8 Prozent. Real bedeutet dies praktisch Lohnstillstand. Leider ist Peter Brabeck kein Einzelfall. Der Lohn von UBS-Boss Marcel Ospel erhöhte sich zwischen 2002 und 2005 gar um 90 Prozent, während der Nominallohnanstieg in der Bankenbranche insgesamt nur bescheidene 5.2 Prozent betrug.

Es gibt schlicht keine ökonomische Rechtfertigung dafür, warum die obersten Angestellten einer Unternehmung das 200-fache eines Durchschnittslohnes verdienen sollten. Der oft zitierte Vergleich mit Superstars aus dem Sport greift offensichtlich ins Leere: Während im Sport Ausnahmekönner Spiele entscheiden und für das finanzielle Sein oder Nichtsein eines Vereins verantwortlich sind, hängt der Erfolg von Grossunternehmen nicht von einer Einzelperson ab. Im Gegensatz zu Zidane und Ronaldinho müssen Brabeck und Ospel ersetzbar sein. Auch das Argument, wonach Grossunternehmen nur mit Millionenlöhnen zu den besten Führungspersonen kommen würden, sticht nicht: Regierungen, Gerichtshöfe und staatliche Betriebe werden in aller Regel ebenfalls von hoch qualifizierten Verantwortungsträgern geleitet – und dies zu einem Bruchteil der Entlohnung von Topmanagern. Die Millionenbezüge von Topmanagern kann nur mit dem Fehlen von sozialem Mass und Verantwortungsgefühl erklärt werden. Es sind beunruhigende Aussichten für eine Volkswirtschaft, wenn Unternehmensführer beginnen, sich aus dem Gesellschaftsvertrag zu verabschieden.

Graphik 6: Anteil der Beschäftigten mit Tieflohnen, 2004



Berechnungen: Observatoire Universitaire de l'Emploi, Universität Genf.

Quelle: Lohnstrukturerhebung LSE 2004 (nur Privatsektor. Bevölkerung: 19 bis 65 Jahre), Bundesamt für Statistik.

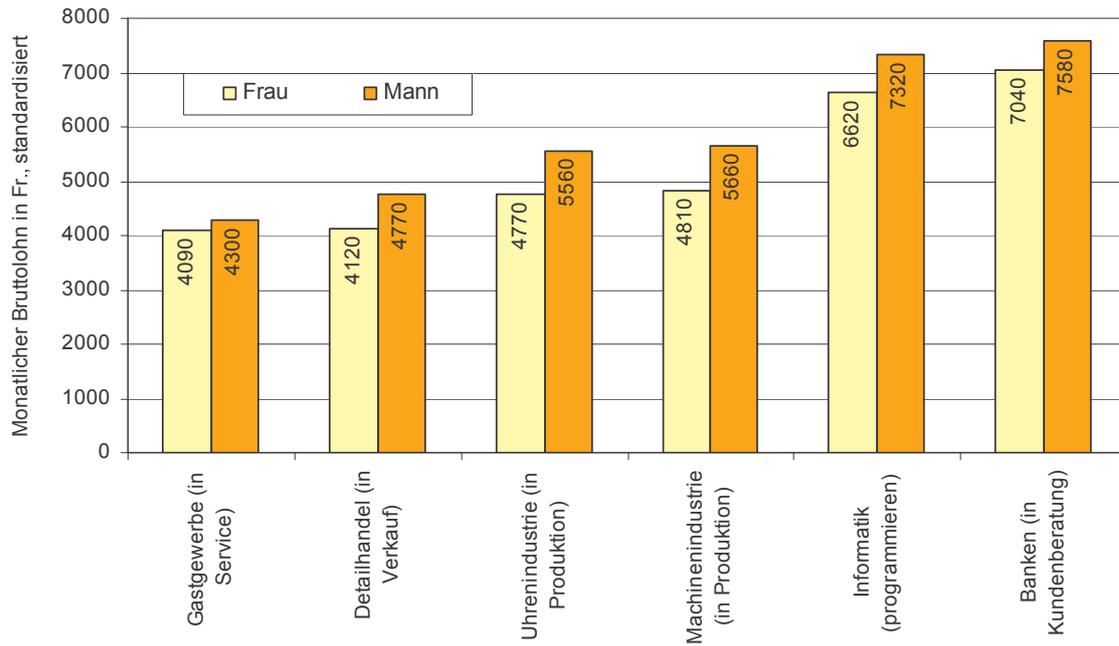
Problem 6: Die Existenz von Tieflöhnen

1998 beschloss der Schweizerische Gewerkschaftsbund, die Kampagne „keine Löhne unter 3000 Franken“ zu starten. Der Druck der Öffentlichkeit sollte in die Lohnverhandlungen getragen werden. Kein Gesamtarbeitsvertrag sollte mehr Löhne enthalten, die nicht existenzsichernd sind. Dank den Mobilisierungen in einigen Branchen und dem medialen Druck konnten in der Folge zahlreiche Mindestlöhne nach oben korrigiert werden. Deutliche Verbesserungen wurden beispielsweise im Gastgewerbe, bei Migros und Coop sowie in der Textilindustrie durchgesetzt. Der Erfolg der Kampagne wird auch aus den Daten der Lohnstrukturerhebung ersichtlich: Zwischen 1998 und 2004 hat sich der Anteil der Beschäftigten mit einem monatlichen Bruttolohn unter 3000 Franken von 5.6 auf 2.0 Prozent verringert. Das sind immerhin fast 150'000 Erwerbstätige, deren Monatslöhne neu die Schwelle der 3000 Franken übertreffen.

Aber 3000 Franken sind noch immer ein sehr magerer Lohn für eine Vollzeitstelle. Deshalb fordern die Gewerkschaften als Minimum Mindestlöhne von 3000 Franken *netto*, das sind 3500 Franken brutto. Unsere Berechnungen zeigen, dass in einigen Branchen weiterhin ein wesentlicher Teil der Leute weniger verdient. Dies trifft insbesondere auf das Gastgewerbe zu, wo ein Drittel der Beschäftigten weniger als 3500 Franken und 58 Prozent weniger als 4000 Franken verdienen. Auch im Detailhandel liegt der Lohn von 13 Prozent der Beschäftigten unter 3500 Franken und von 38 Prozent unter 4000 Franken. Nur wenig besser ist die Situation in der Nahrungsmittelindustrie, der Unterhaltungsindustrie oder dem Strassenverkehr.

Die Mindestlohnkampagne bleibt auch deshalb aktuell, weil in der Schweiz tiefe Löhne noch immer eine Frauensache sind. Tieflöhne und Lohndiskriminierung sind zwei Köpfe desselben Drachens. Während 2004 14 Prozent aller erwerbstätigen Frauen monatlich weniger als 3500 Franken verdienten, traf dies nur auf 4 Prozent aller erwerbstätigen Männer zu (Löhne für Teilzeitbeschäftigte sind hochgerechnet). Dank der Mindestlohnkampagne konnte der Anteil der Frauen mit Löhnen unter 3500 Franken zwar halbiert werden. Das Problem der tiefen (Frauen-)löhne bleibt aber weiterhin ungelöst.

Graphik 7: Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern für dieselbe Arbeit
 (Berufslehre, 40 Jahre alt, 5 Jahre Dienstalter, keine Kaderfunktion)



Quelle : Lohnrechner <http://www.lohn-sgb.ch> (Berechnungen: Observatoire Universitaire de l'Emploi, Universität Genf)

Daten: Lohnstrukturerhebung 2002, Bundesamt für Statistik.

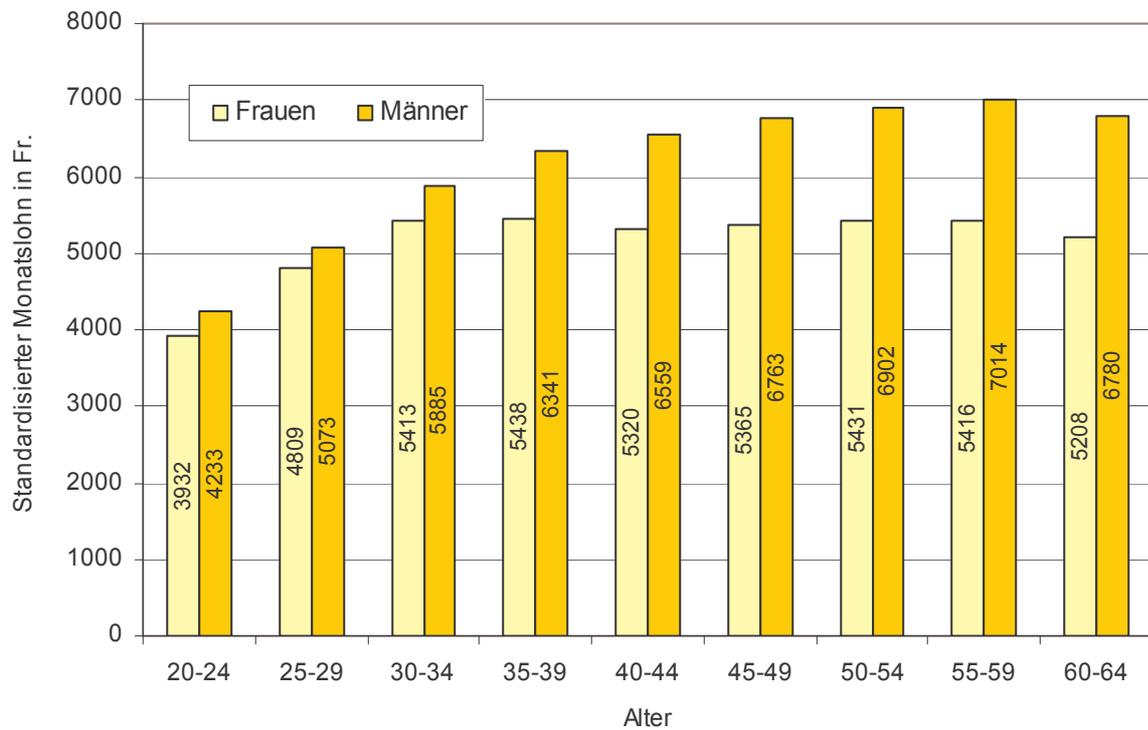
Problem 7: Die Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern

Männer verdienen in der Schweiz im Schnitt 20 Prozent mehr als Frauen. Laut Arbeitgebern liegt dies daran, dass Männer häufiger in höheren hierarchischen Positionen tätig sind und über eine bessere Qualifikation verfügen als Frauen. Sie beteuern, dass bei gleicher Arbeit auch die Löhne gleich seien. Eine Vielzahl ökonomischer Studien zeigt hingegen, dass diese Erklärung ins Reich der Märchen gehört. Denn auch wenn man für eine ganze Reihe von objektiven Faktoren der Lohnfestsetzung kontrolliert, klaffen Männerlöhne und Frauenlöhne weit auseinander. So kann mit den Unterschieden in der Ausbildung, dem Dienstalter, der Tätigkeit und der Stellung im Betrieb gesamtschweizerisch nur rund 40% der Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern erklärt werden. Für die restlichen 60% gibt es schlicht keine andere Erklärung als Diskriminierung.

Das Bild variiert jedoch stark nach Branchen. Besonders weit von der Lohngleichstellung sind Industriebranchen wie der Druck, die Textil-, die Maschinen- oder die Uhrenindustrie entfernt. Hier erhalten Frauen für dieselbe Arbeit im Schnitt 15 Prozent weniger Lohn als ihre männlichen Kollegen. Die Segregation im Produktionsbereich führt dazu, dass Frauen trotz gleichwertiger Arbeit einen tieferen Lohn als ihre männlichen Kollegen erhalten. Etwas weniger ausgeprägt ist die Diskriminierung im Dienstleistungsbereich. Doch auch hier besteht Handlungsbedarf. So zum Beispiel im Detailhandel: Hier beträgt der objektiv nicht erklärbare Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern 13 Prozent – und dies überraschenderweise nicht nur bei den kleinen Läden, sondern auch in den grossen Detailhandelsketten.

Im Gastgewerbe fällt der weibliche Durchschnittslohn zwar vergleichsweise wenig ab vom männlichen Durchschnittslohn. Die Berechnungen der Universität Genf zeigen jedoch, dass in dieser Branche durchschnittliche und diskriminierende Lohndifferenz beinahe identisch sind. Dies bedeutet nichts anderes, als dass Frauen im Gastgewerbe über eine ähnlich gute Qualifikation verfügen und in ähnlichen Positionen arbeiten wie Männer. Einziger Haken dabei: Sie verdienen im Schnitt acht Prozent weniger. Auf ein Jahr hinaus macht das einen Monatslohn aus.

Graphik 8: Medianlöhne von Frauen und Männern nach Altersklasse



Berechnung: Observatoire Universitaire de l'Emploi, Universität Genf

Quelle: Lohnstrukturerhebung 2004 (privater und öffentlicher Sektor), Bundesamt für Statistik.

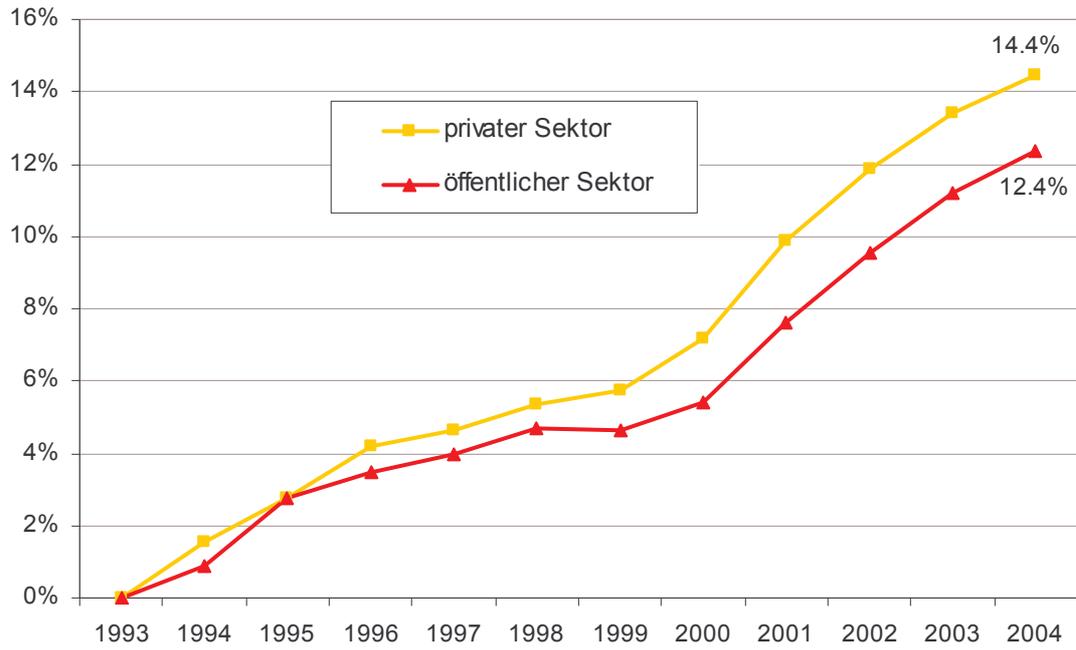
Problem 8: Die sich öffnende Lohnschere zwischen den Geschlechtern

Die Lohnperspektiven unterscheiden sich in der Schweiz stark nach Geschlecht. Frauen verdienen zwar bereits am Anfang ihres Berufslebens im Schnitt acht Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Bis zum Alter von 30 Jahren entwickeln sich ihre Löhne jedoch fast parallel zu den Männerlöhnen. Erst danach beginnt sich die Lohnschere zwischen den Geschlechtern deutlich zu öffnen. Während Frauen im Schnitt bereits mit 35 Jahren lohnmassig an der Decke anstossen, steigen die Männerlöhne kontinuierlich bis einige Jahre vor dem Pensionsalter. Mit steigendem Alter klafft also ein immer tieferer Lohngraben zwischen den Geschlechtern: Im Alter von 30 bis 34 verdienen Männer im Schnitt 9 Prozent mehr als Frauen, im Alter von 40 bis 44 Jahren 23 Prozent mehr und im Alter von 50 bis 54 Jahren gar 27 Prozent mehr.

Verschiedene Gründe sind verantwortlich für diese zunehmende Öffnung der Lohnschere. Zu einem Teil hängt sie mit einem *Generationeneffekt* zusammen. Der Unterschied in der Ausbildung zwischen Frauen und Männern ist wesentlich grösser in der Generation der 50-jährigen als der 20-jährigen. Seit den achtziger Jahren haben Frauen bildungsmässig weitgehend zu den Männern aufgeschlossen. Folglich verfügen junge Frauen im Vergleich zu ihren Müttern über bessere Lohnperspektiven. Ein zweiter Grund für die Lohnspreizung liegt im *Rückzug der Frauen aus dem Arbeitsmarkt* nach der Geburt von Kindern. Die ungleiche Aufteilung der Familienpflichten und lückenhafte ausserhäusliche Betreuungsmöglichkeiten erschweren es jungen Müttern, ihre Erwerbskarriere im Gleichschritt mit ihren männlichen Kollegen voranzutreiben. Einige Jahre fern vom Berufsleben haben jedoch ebenso wie kleine Teilzeitpensen oft eine Lohneinbusse zur Folge.

Ein dritter Grund für die mit dem Alter wachsende Lohnungleichheit liegt in der *Benachteiligung von Frauen bei Beförderungen*. Wenn es um die Verteilung von Macht geht, wählen Männer bevorzugt Männer. Ein Beispiel: Eine junge Frau hat geringe Aussichten, als Leiterin einer Abteilung von älteren Männern ernannt zu werden. Das Gegenteil – junge Männer, die ältere Frauen herumdirigieren – ist hingegen an der Tagesordnung. Ein vierter und letzter Faktor für die Lohnungleichheit ist die *direkte Diskriminierung*. Selbst nach Bereinigung der Unterschiede in der Tätigkeit, der Ausbildung und dem Dienstalter bleiben rund 60 Prozent der Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern bestehen (siehe Problem 7).

Graphik 9: Entwicklung der Nominallöhne, 1993-2004



Quelle : Bundesamt für Statistik, verschiedene Jahre

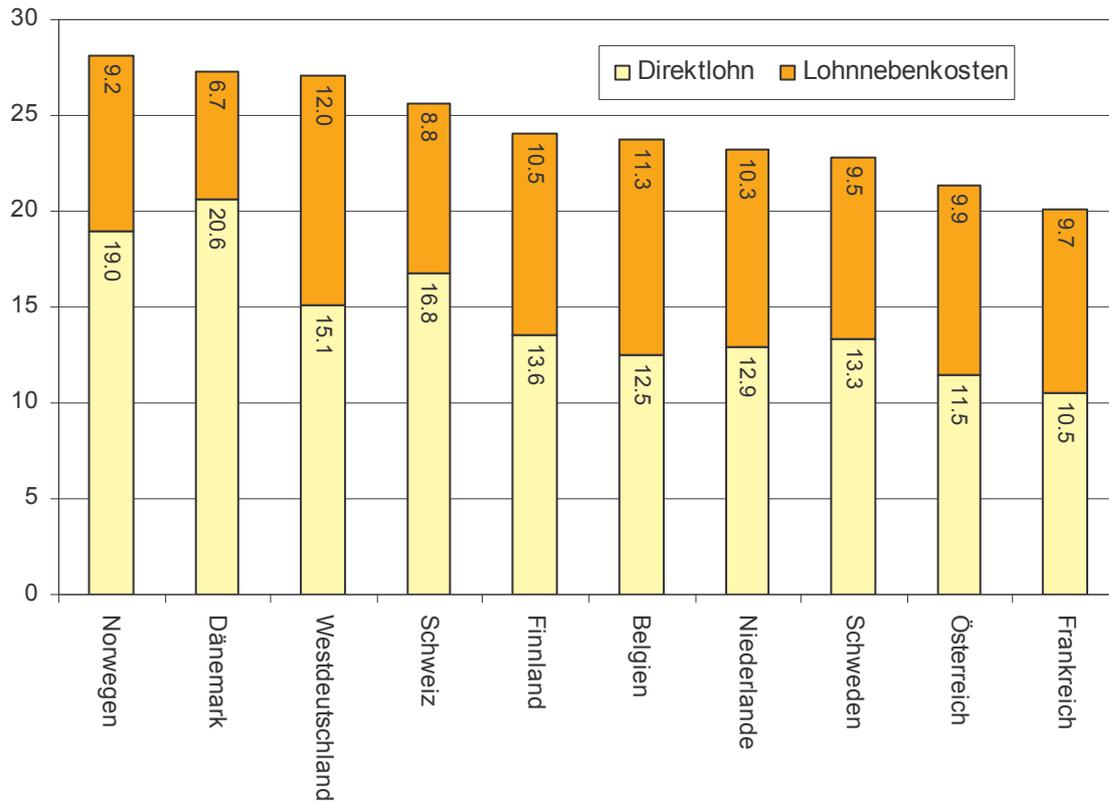
Problem 9: Die Stagnation der Löhne im öffentlichen Sektor

In den letzten Jahren reihte sich bei Bund, Kanton und Gemeinden Sparpaket an Sparpaket. Diese Sparmassnahmen beinhalten teils schmerzhaftes Kürzungen beim Staatspersonal. Dabei sind die Staatsangestellten lohnmassig bereits in den 1990er Jahren schlechter gefahren als die Beschäftigten in der Privatwirtschaft. Die Nominallohne sind in der Privatwirtschaft ab 1995 durchschnittlich stärker gestiegen als diejenigen des Staatspersonals.

Bis vor kurzem konnte das Staatspersonal wenigstens auf eine höhere Arbeitsplatzsicherheit zählen als die LohnempfängerInnen in der Privatwirtschaft. Der sichere Arbeitsplatz war manchen wichtiger als der stärkere Lohnzuwachs. Die schwächere Lohnentwicklung wurde in Kauf genommen. Doch damit scheint es vorbei zu sein. Auch der Staat will Stellen abbauen und plant teilweise sogar Entlassungen. Beim Bund beispielsweise gehen im Rahmen seiner Entlastungsprogramme bis 2010 über 4000 Stellen (rund 13 Prozent der gesamten Stellen) verloren. Neben dem Stellenabbau werden auch beim Teuerungsausgleich Abstriche vorgenommen: Der Bund gewährt nur noch einmalige Zulagen. Und der Kanton Zürich beispielsweise hat den Teuerungsausgleich für 2006 ganz gestrichen. Die Lohnschere zwischen den Beschäftigten der Privatwirtschaft und dem Staatspersonal dürfte sich weiter öffnen.

Diese Entwicklung ist volkswirtschaftlich schädlich. Einerseits wird dadurch die Kaufkraft verringert. Andererseits droht ein Qualitätsverlust bei den staatlichen Dienstleistungen. Denn der Staat steht auf dem Arbeitsmarkt in Konkurrenz zur Privatwirtschaft. Soll das Staatspersonal gute Dienstleistungen erbringen, sind qualifizierte und motivierte Leute Voraussetzung. Um fähiges Personal halten zu können beziehungsweise zu gewinnen, muss der Staat entsprechende Löhne bieten können.

Graphik 10: Arbeitskosten je Stunde in der Industrie 2003 (in Euro)



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft, Köln.

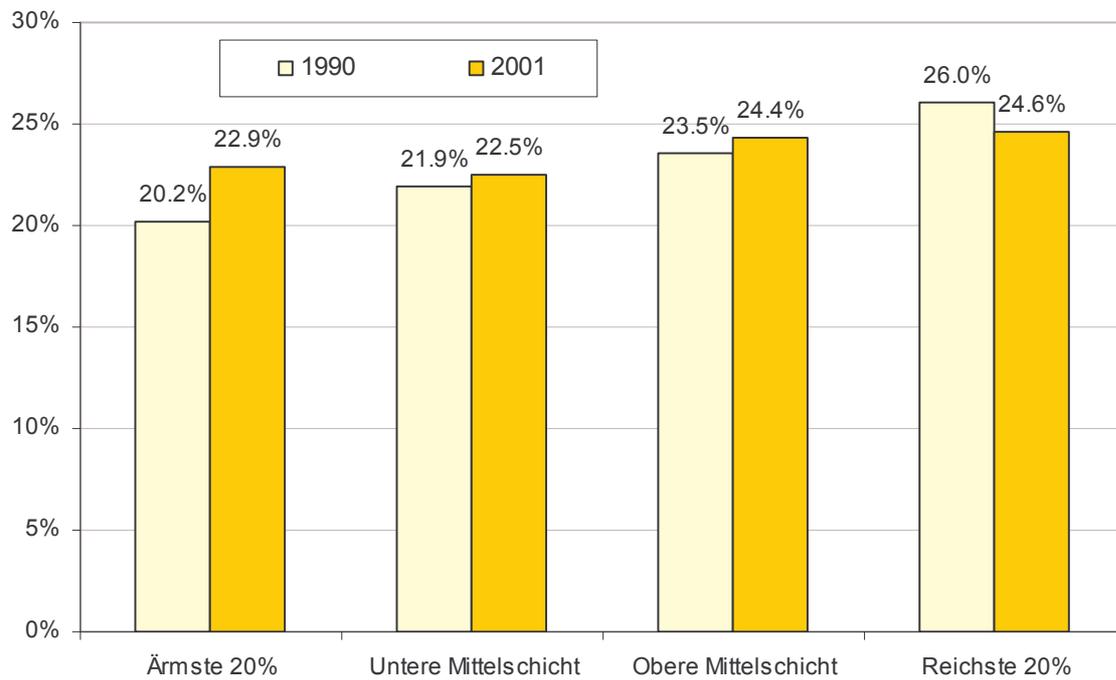
Problem 10: Die Löhne im internationalen Vergleich

Die schweizerischen Arbeitskosten sind nicht zu hoch. Beispielsweise in der Industrie sind sie tiefer als in Norwegen, Dänemark und Westdeutschland, sofern sie richtig gemessen werden. Diese Tatsache erklärt auch, weshalb die Exporte der schweizerischen Industrie in den letzten Jahren massiv zugenommen haben. Abgesehen davon widerspiegeln die Schweizer Löhne die hohe Arbeitsproduktivität und die langen Jahresarbeitszeiten.

Die Arbeitskosten je geleisteter Arbeitsstunde setzen sich aus dem direkten Stundenlohn und den vom Arbeitgeber zu tragenden Lohnnebenkosten zusammen. Der Direktlohn umfasst das Entgelt für die geleistete Arbeit einschliesslich der verschiedenen Zulagen (Bruttolohn). Zu den Lohnnebenkosten zählen einerseits die Entlohnung für arbeitsfreie Tage (Ferien- und Feiertage), andererseits die gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen. Darunter fallen die gesetzliche Altersvorsorge (AHV, IV und EO), die Arbeitslosenversicherung (ALV), die berufliche Vorsorge (BV), die Betriebsunfallversicherung sowie Kinder- und Familienzulagen. Zudem werden in vielen Ländern beispielsweise die Prämien an die Krankenkassen vom Arbeitgeber bezahlt, sie gehören dort also zu den Lohnnebenkosten. In der Schweiz sind die Lohnnebenkosten vergleichsweise niedrig. Werden hingegen nur die ausbezahlten Löhne verglichen, erhalten die schweizerischen Arbeitnehmenden mehr als zum Beispiel ihre deutschen Kollegen und Kolleginnen. Werden die ausbezahlten Löhne und die Lohnnebenkosten zusammengerechnet, so liegen die Schweizer Löhne hinter denjenigen von Westdeutschland.

Grundsätzlich gilt jedoch, dass die Stellung der schweizerischen Arbeitskosten im internationalen Vergleich weniger durch die Lohnverhandlungen als durch Wechselkursbewegungen beeinflusst wird. Wertet der Franken gegenüber dem Euro auf, wird die Schweiz im internationalen Vergleich teurer. Umgekehrt bleibt die Schweiz wettbewerbsfähig, wenn die Schweizerische Nationalbank verhindert, dass der Franken zu stark aufwertet.

Graphik 11: Zwangsabgaben der Schweizer Haushalte
(Anteil am Bruttoeinkommen, nach KVG-Prämienvorbereitungen)



Quelle: Ecoplan (2004), eigene Berechnungen

Problem 11: Von den Löhnen zur Kaufkraft (I) – die Zwangsabgaben belasten die tiefen Löhne

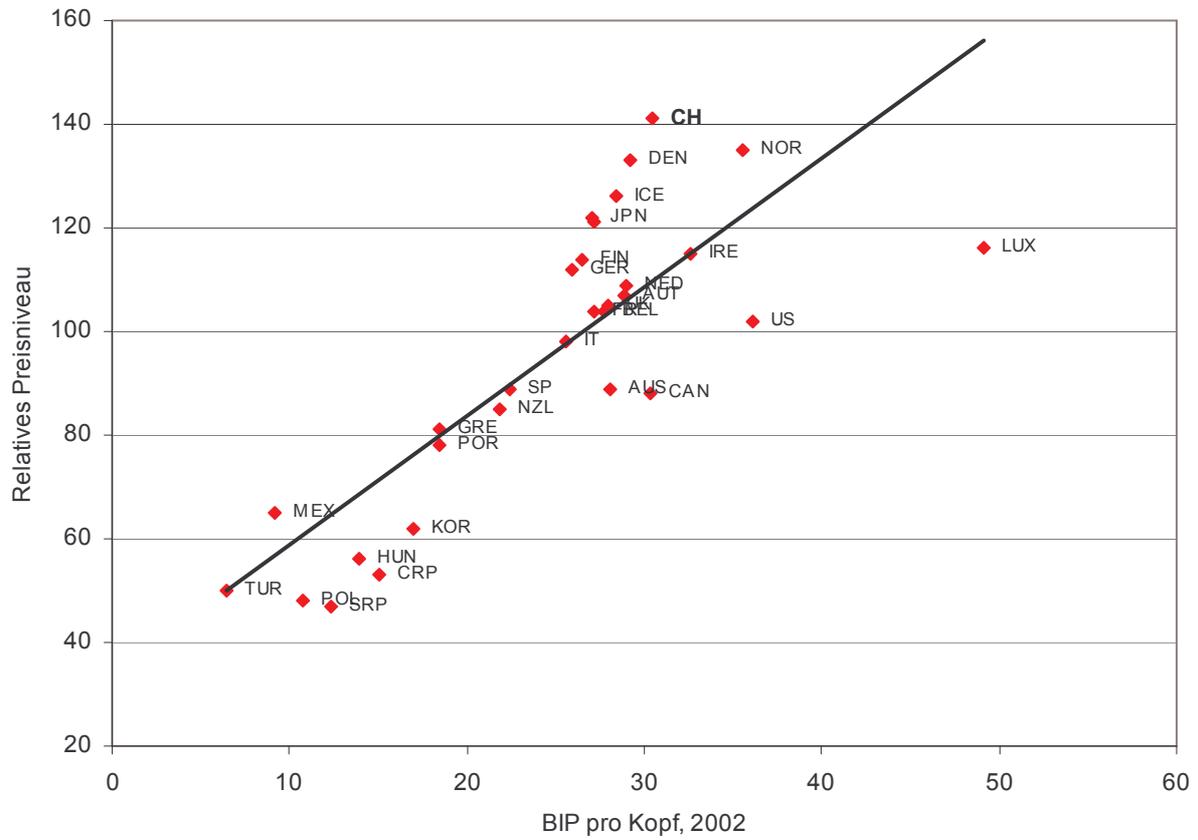
Von einem verdienten Franken bleiben dem Schweizer Durchschnittshaushalt noch rund 75 Rappen; knapp 25 Rappen werden von der öffentlichen Hand als Zwangsabgaben abgeschöpft, wie eine Studie im Auftrag der eidg. Steuerverwaltung zeigt.* Von diesem Betrag fliessen ungefähr 15 Rappen in die Sozialversicherungen, d.h. in die Krankenkassen, in die AHV oder die Arbeitslosenversicherung. 10 Rappen gehen als direkte Steuern in die Staatskassen.

Diese Zwangsabgaben haben sich in der Zeit von 1990 bis 2001 erhöht. Die Mehrbelastung ging jedoch in erster Linie auf Kosten der einkommensschwächeren Haushalte. Konkret: Eine Familie mit zwei Kindern aus den ärmsten 20 Prozent der Schweizer Bevölkerung musste 2001 fast 2500 Franken – ein stattliches Ferienbudget – mehr für Krankenkassenprämien, AHV- und ALV-Beiträge sowie direkte Steuern bezahlen als 1990. Umgekehrt verlief die Entwicklung bei einer Familie der reichsten 20 Prozent. Diese wurde um rund 4300 Franken entlastet. Der grösste Teil der Entlastungen bei den reichen Haushalten ist eine Folge von Steuersenkungen. 2001 musste Familie Reich dem Steueramt 4000 Franken weniger überweisen als 1990. Familie Arm hingegen wurde bei den direkten Steuern verstärkt zur Kasse gebeten – sie bezahlt 2001 fast 650 Franken mehr. Dazu wird sie durch höhere Sozialabgaben belastet. Die Prämien für die Krankenkasse, die Beiträge an die Arbeitslosenversicherung usw. sind stärker gestiegen als die Prämienverbilligungen. Daraus ergibt sich ein weiterer Kaufkraftverlust von 1800 Franken.

Der Schweizer Staat hat die Einkommensverteilung in den letzten 15 Jahren stark umgekrempelt. Die reichen Haushalte wurden entlastet, die übrigen zusätzlich belastet. Bereits im Jahre 2001 war der Anteil der Zwangsabgaben am Einkommen für alle Haushalte, ob arm oder reich, nahezu gleich. Die seither beschlossenen Steuersenkungen dürften die Reichen weiter begünstigt haben.

* Ecoplan (2004), „Verteilung des Wohlstands in der Schweiz“, Studie im Auftrag der eidg. Steuerverwaltung.

Graphik 12: Relatives Preisniveau und BIP pro Kopf



Quelle: OECD, verschiedene Jahre

Problem 12: Von den Löhnen zur Kaufkraft (II) – die Löhne sind nicht schuld an den hohen Preisen

Die Kaufkraft der Lohnabhängigen wird in der Schweiz dadurch reduziert, dass die Preise sehr hoch sind. Im Jahr 2002 lagen die Preise für die von den privaten Haushalten konsumierten Güter und Dienstleistungen 42% über dem Durchschnitt der 15 alten EU-Länder, 37% über dem Preisniveau Deutschlands, 39% über jenem Frankreichs und 51% über jenem Italiens. Diese mit dem Alltagswissen gut zu vereinbarende Tatsache hat der Schweiz die Bezeichnung als „Hochpreisinsel“ eingetragen.

Ein Teil der hohen Preise kann dadurch erklärt werden, dass die Schweiz ein reiches Land ist. Reiche Länder mit hohen Löhnen haben in der Regel auch höhere Preise. Um das zu verstehen, muss zwischen den Exportbranchen und den nicht der internationalen Konkurrenz ausgesetzten Binnensektoren unterschieden werden. In den Exportbranchen sind die Absatzpreise nicht höher als im Ausland. Die hohen Löhne werden durch längere Arbeitszeiten oder, vor allem, durch eine grössere Arbeitsproduktivität kompensiert. Alle reichen Länder haben Exportbranchen mit einer sehr hohen Arbeitsproduktivität. Es gibt aber auch Branchen, in denen die Arbeitsproduktivität nicht beliebig erhöht werden kann (Erziehung, Gesundheit, persönliche Dienstleistungen). Wird den Beschäftigten in diesen Branchen ein mit der Industrie vergleichbar hoher Lohn bezahlt, sind die Preise höher als in Ländern mit tieferen Löhnen. Das erklärt teilweise, weshalb die Kosten in der Schweiz für die Erziehung rund 50% teurer sind als im Durchschnitt der EU.

Alleine durch den hohen Lebensstandard in der Schweiz und durch die hohen Löhne können die beträchtlichen Preisdifferenzen jedoch nicht erklärt werden. So bezahlt die deutsche Industrie beispielsweise höhere Lohnkosten als die schweizerische, und trotzdem ist das deutsche Preisniveau deutlich tiefer. Nur etwa die Hälfte der Preisunterschiede zum Ausland sind auf die hohen Löhne zurückzuführen (siehe Graphik 12). Die andere Hälfte kann beseitigt werden, ohne die Löhne zu senken. Dadurch könnte die Kaufkraft der Lohnabhängigen deutlich erhöht werden. Im Vordergrund stehen drei Bereiche, welche durch extreme Preisunterschiede zum Ausland auffallen. Die Wohnungsmieten sind um 77% teurer als im EU-Durchschnitt, die Gesundheitsausgaben um 55%, die Nahrungsmittel um 56% (Fleisch um 99%). Diese drei Gütergruppen machen 50% des für den Landesindex der Konsumentenpreise relevanten Warenkorb aus. Könnten diese Preise um 20% gesenkt werden, würde sich das schweizerische Preisniveau um 10% verringern. Die Kaufkraft der Löhne würde um einen Zehntel erhöht werden.

Exkurs: Konkrete Massnahmen gegen Lohndiskriminierung

In den zehn Jahren seit Einführung des Gleichstellungsgesetzes 1996 hat die Verantwortung für die Durchsetzung der Lohngleichheit bei den einzelnen Arbeitnehmerinnen gelegen. Diese mussten ihr Recht über Lohnklagen oder den Gang zur Schlichtungsstelle individuell einfordern (häufig mit Unterstützung der Gewerkschaft). Diese individuelle Vorgehensweise alleine genügt jedoch nicht. Eine Umfrage im Auftrag des Bundesamtes für Justiz bei 3000 Personalverantwortlichen in Unternehmungen in der ganzen Schweiz zeigt nämlich, dass indirekte Diskriminierungen von Arbeitnehmerinnen nicht erkannt und daher auch nicht bekämpft werden (Evaluation Gleichstellungsgesetz 2006). Aus diesem Grund braucht es auch von Seiten der Arbeitgeber und den Behörden konkrete Massnahmen, damit die Lohngleichheit tatsächlich realisiert werden kann. Zur Behebung der *direkten Lohndiskriminierung* sind insbesondere die Arbeitgeber gefordert, gemeinsam mit den Arbeitnehmerverbänden Lösungen zu finden. Bei der ebenfalls lohnwirksamen *Beschäftigungsdiskriminierung* braucht es neben den Massnahmen der Arbeitgeber auch staatliche Massnahmen in der Berufs- und Bildungspolitik. Im Folgenden werden die konkreten Massnahmen zur Erreichung der Lohngleichheit formuliert.

Massnahmen gegen die direkte Lohndiskriminierung (Ebene Arbeitgeber / Sozialpartnerschaft)

- (a) Gezielte zusätzliche Lohnerhöhungen für Frauen um die unerklärbare Lohndifferenz von etwa 12 Prozent innerhalb der nächsten zehn Jahre stufenweise abzubauen. Höhere Lohnforderungen für Frauen werden 2006 von den Gewerkschaften unter anderem im Detailhandel (Unia), der Maschinenindustrie (Unia) sowie im Druck (comedia) gestellt.
- (b) Lohn-Controlling: Es braucht in den Betrieben Transparenz über ausbezahlte Frauen- und Männerlöhne. (Beispiele: Gewerkschaft SSM bei der SRG; paritätische Kommission gemäss neuem GAV Maschinenindustrie)
- (c) Transparente Lohnsysteme mit Funktionslöhnen, welche auf diskriminierungsfreien Arbeitsbewertungen basieren.
- (d) Betriebliche Beförderungs- und Weiterbildungsmechanismen, welche Frauen gleich wie Männer fördern und befördern. Frauen sollen im Verlauf ihrer Berufskarriere Entwicklungs- und Lohn-Perspektiven haben (auch wenn sie Teilzeit arbeiten und Kinder mit Betreuungspflichten haben).

Die Ausgestaltung der jeweiligen Massnahmen soll sozialpartnerschaftlich ausgehandelt werden und die Branchen- und Betriebsrealitäten berücksichtigen. Dass der Verhand-

lungsweg erfolgreich ist, zeigt eine deutsche Studie: die Lohndifferenz in Betrieben mit Kollektivverträgen sind um 6 Prozent geringer als in Betrieben ohne kollektive Verträge.²

Massnahmen gegen Beschäftigungsdiskriminierung (Ebene Staat/öffentliche Hand)

- (e) Verstärkte Kontrollen über die Einhaltung der Lohngleichheit bei der öffentlichen Auftragsvergabe (Submission).
- (f) Schaffung von genügend Kinderbetreuungsstrukturen für Arbeitnehmer/innen mit Familienpflichten. Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter durch einen bezahlten Vaterschaftsurlaub.
- (g) Schaffung einer nationalen Expert/innenkommission zur Prüfung weiterer Instrumente (z.B. tripartite Lohngleichheits-Kommission mit Kontrollbefugnissen; proaktive Gesetzgebung mit Vorschriften für die Arbeitgeber zur Einhaltung der Lohngleichheit wie z.B. in Kanada).
- (h) Aufwertung von klassischen «Frauenberufen» und Verhinderung der Aufteilung des Arbeitsmarktes in «Frauentätigkeiten» und «Männertätigkeiten» durch eine gleichstellungsgerechte Berufs- und Bildungspolitik und Unterstützung bei der Berufswahl.

² Hermann Gartner and Stephan Gesine, "How collective and works councils reduce the gender wage gap". AB, Bundesagentur für Arbeit, No. 7 / 2004.

Die Reihe SGB-Dossier. Bisher erschienen: Titres déjà publiés dans la série Dossier de l'USS :

13. Elektrizitätsmarktgesetz: Versorgungssicherheit nicht dem Markt überlassen, Dezember 2001.
Loi sur le marché de l'électricité: La sécurité de l'approvisionnement ne doit pas être abandonnée au marché. Décembre 2001
14. Die Versorgungssicherheit nicht fahrlässig aufs Spiel setzen – Nein zum Elektrizitätsmarktgesetz. Dezember 2001
La sécurité de l'approvisionnement ne doit pas être négligemment mise en danger – Non à la Loi sur le marché de l'électricité (LME). Décembre 2001
15. Verankerte Gleichstellung? Eine branchenübergreifende Analyse von Gesamtarbeitsverträgen. Studie im Auftrag des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (avec résumé en français), Februar 2002
16. Die lange Krise der 90er Jahre: Eine wettbewerbsfähige Wirtschaft braucht eine konjunkturstabilisierende Geldpolitik. März 2002. / *Les années 90 en Suisse: une économie compétitive nécessite une politique monétaire stabilisatrice. Mars 2002.*
17. Elektrizitätsmarktgesetz (EMG): Versorgung gefährdet, Preise für Kleinkunden steigend, Juni 2002
Loi sur le marché de l'électricité (LME): Approvisionnement en danger et augmentation des prix pour les petits client(e)s. Juin 2002
18. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2001. Juli 2002.
19. Mehr Rechte für die Arbeitenden. September 2002. / *Plus de droit sur le lieu de travail. Septembre 2002*
20. Für eine neue Weiterbildungsoffensive und für das Recht auf einen bezahlten Weiterbildungsurlaub, Januar 2003
21. Lohn, Arbeit, Zeitgerecht verteilt ! Ergebnisse des 7. SGB-Frauenkongresses. Februar 2003
Temps, travail, salaire - redistribuons les cartes ! Résultat du 7^e Congrès des femmes de l'USS. Février 2003.
22. Betriebliche Kinderbetreuungsstrukturen, Beispiele aus der Praxis, Info und Adressen, März 2003
Action pour des structures d'accueil des enfants dans les entreprises (résumé)
23. Studie über die gesundheitlichen, sozialen und psychischen Auswirkungen der Nacht- und Schichtarbeit. August 2003.
(avec un résumé et les recommandations en français : étude sur les effets du travail en équipe et du travail de nuit sur la santé physique et psychique ainsi que sur la vie sociale. Août 2003)
24. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2002. Sept. 2003
L'évolution des effectifs des syndicats en 2002. Septembre 2003
25. Invalidenversicherung: Problemanalyse und Handlungsoption, 5. IVG-Revision. Januar 2004
Assurance-invalidité : analyse du problème et solutions, 5^e révision de la LAI. Janvier 2004
26. Migrationspolitik: Welche Antworten ? April 2004. / *Politique de migration: quelles réponses ? Avril 2004*
27. Das missbräuchliche Unterbieten der Löhne gemäss den „flankierenden Massnahmen“, zur Personenfreizügigkeit. Mai 2004. / *La sous-enchère salariale abusive dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des travailleurs. Mai 2004*
28. „Fair p(l)ay“ Frauen verdienen mehr! Mai 2004. / *« Fair p(l)ay » Les femmes méritent mieux ! Mai 2004*
29. „Made in Switzerland“, Erleichterte Einbürgerungen, am 26. September 2004 2 x JA. Juni 2004
« Made in Switzerland », naturalisations facilitées, le 26 septembre 2004 2 x OUI. Juin 2004
30. JA zum Erwerbersatz bei Mutterschaft. Argumentarium. Juli 2004
OUI à une allocation de maternité. Argumentaire. Juillet 2004
31. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2003. August 2004.
L'évolution des effectifs des syndicats en 2003. Août 2004
32. Flankierende Massnahmen zum freien Personenverkehr. Februar 2005
Mesures d'accompagnement, libre passage des personnes. Février 2005
33. JA-zum Partnerschaftsgesetz. März 2005 / *OUI à la Loi sur le partenariat enregistré. Mars 2005*
34. Endlich existenzsichernde Renten : Erste Säule stärken – 3000 Franken Rente für alle (d/f). März 2005
35. Die Entwicklung des Tieflohnssektors in der Schweiz, 1998- 2002. April 2005
36. Grundrechte und Modernisierung des schweizerischen Arbeitsrechts. Movendo-SGB-Studientagung v. 23.04.2004. Juni 2005 / *Droits fondamentaux et modernisation du droit suisse du travail. Extraits de la journée d'étude de Movendo et de l'USS du 23.04.2004. Juin 2005*
37. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2004. August 2005.
L'évolution des effectifs des syndicats en 2004, août 2005
38. 12 Probleme der Lohnpolitik in der Schweiz. April 2006. *12 problèmes de politique salariale en Suisse. Avril 2006*

Nachbestellte Einzelnummern kosten Fr. 4.- pro Ex.; für Abonnent/innen des SGB-Pressedienstes gratis. Umfangreiche Nummern sind teurer, Fr. 10.- (inkl. Porto).

Chaque numéro commandé coûte 4 francs l'exemplaire (gratuit pour les abonnés au Service de presse de l'USS) ; prix plus élevé pour grands numéros, Fr. 10.- (Frais de port inclus).

Bestelltalon; einsenden an SGB, z.H. Edith Pretto, Elisabeth Dupont, Postfach, 3000 Bern 23;

Fax 031 377 01 02 oder per e-mail: info@sgb.ch

Talon de commande: à envoyer à l'USS, c/o Edith Pretto/Élisabeth Dupont, c.p., 3000 Berne 23; télécopieur 031 377 01 02 ou par e-mail : info@sgb.ch

Ich bestelle folgendes Dossier:	Nr./N°	Anzahl Ex./Nbre d'ex.
Je commande les Dossiers suivants:	Nr./N°	Anzahl Ex./Nbre d'ex.
	Nr./N°	Anzahl Ex./Nbre d'ex.

Ich bin beim SGB-Pressedienst abonniert:	JA []	NEIN []
Je suis abonné/e au Service de presse de l'USS:	OUI []	NON []

(Zutreffendes bitte ankreuzen) (Veuillez cocher votre réponse)

Name/Nom, Vorname/Prénom:

Strasse/Rue:

Ort/Localité: