

LOHNUNTERSCHIEDE

Die Zeitung zu Lohnfragen von  iconomix



Warum wir unterschiedlich viel verdienen

Die Zeitung «Lohnunterschiede» zeigt auf, warum Menschen unterschiedlich viel verdienen.

Wer die Löhne von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Schweiz betrachtet, stellt rasch fest, dass sie von

Person zu Person verschieden sind. Weshalb gibt es diese Unterschiede? Welchen Einfluss haben beispielsweise die Ausbildung oder die Leistungsbereitschaft der Arbeitnehmenden auf die Lohnhöhe? Wie entscheidend ist die Branche, in der eine Person arbeitet? Welche Rolle spielen Diskriminierung, Zuwanderung oder der Zufall?

Die Zeitung «Lohnunterschiede» geht diesen Fragen nach und zeigt auf, wie Lohnunterschiede zustande kommen. Dabei wird klar, dass die Lohnhöhe von vielen wirtschaftlichen, aber auch von zahlreichen individuellen Faktoren abhängt. Auch zeigt sich, dass der Lohn nicht das allein Entscheidende an einer guten Arbeitsstelle ist.

ZUM THEMA

Lohn nach Ausbildung und Berufserfahrung



Gut ausgebildete Mitarbeitende sind produktiver und verdienen daher im Schnitt mehr. [Seite 2](#)

Lohn nach Branche

Wer bei einer Bank arbeitet, verdient mehr als eine Person im Gastgewerbe. Eine wichtige Erklärung dafür ist die Arbeitsproduktivität. [Seite 4](#)

Lohn und Diskriminierung



Frauen verdienen im Schnitt rund 20% weniger als ihre männlichen Kollegen. Der eine Teil dieses Lohnunterschieds lässt sich erklären, der andere nicht. [Seite 7](#)

UNTERHALTUNG

Kultur



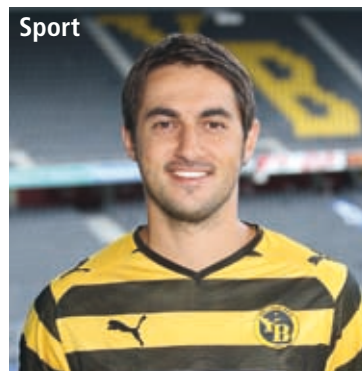
Die Musikindustrie ist wegen der Musikdownloads in der Krise. Der Rapper Greis sieht darin jedoch auch eine Chance. [Seite 11](#)

Meinungen



Vier Personen nehmen Stellung zum Thema «Lohnunterschiede» – und beraten, ob sie mit dem eigenen Lohn zufrieden sind. [Seite 12/13](#)

Sport



Mario Raimondi spricht im Interview über Siegesprämien, die Löhne seiner Teamkollegen und sein Ziel, im Ausland zu spielen. [Seite 15](#)

FILM ZUM THEMA

SF WISSEN
myschool

Diese Zeitung bezieht sich an verschiedenen Stellen auf den Film «Verdienen» aus der Sendereihe «Wirtschaft und Gesellschaft» von «SF Wissen mySchool». Darin schildert This Langenegger, welche Arbeit er als Servicemann im Sportgeschäft «Radical Sport» verrichtet und wie viel er verdient. Weiter geben Jugendliche Auskunft zu Lohnfragen, und ein Experte zeigt auf, dass der Lohn von zahlreichen Faktoren abhängt. Die vorliegende Zeitung ermöglicht es, das im Film aufgegriffene Thema zu vertiefen.

Büffeln für mehr Lohn

NACHGEFRAGT

Wie wirkt sich in Ihrem Geschäft Erfahrung und Ausbildung auf den Lohn aus?

Mark Farner, Geschäftsführer «Radical Sports»:



«Als Anfänger erhält This in der Snowboardherstellung 18 Franken pro Stunde.

Im Skiservice dagegen bringt er bereits Erfahrung mit und verdient 25 Franken. Den Höchstlohn von 30 Franken pro Stunde erhält This, wenn er für das Geschäft eine neue Website kreiert. Denn im Multimedia-Bereich ist er ein Fachmann.»

Planst du, nach deiner Ausbildung eine Weiterbildung zu machen?

Annina Baumgartner*



«Nach meiner Lehre will ich eine Fachhochschule besuchen.»

Philipp Altermatt*



«Ich würde gerne besser Englisch und Französisch lernen.»

Andreas Bally*



«Für mich ist eine Weiterbildung sicherlich ein Thema, auch um dadurch später einen höheren Lohn zu erhalten.»

* Schülerinnen und Schüler der Handelsschule KV Aarau. Namen von der Redaktion geändert.

Mitarbeitende mit mehr Ausbildung und grösserer Berufserfahrung verdienen im Schnitt mehr. So auch bei «Radical Sports».



Wer einen Ausbildungsabschluss erwirbt, zeigt Talent und Lernbereitschaft. Dieses positive Signal wird häufig mit einem höheren Lohn honoriert.

Im Filmbeitrag «Verdienen» wird das Lohnsystem bei «Radical Sports» beschrieben. Es gibt drei Lohnansätze, abgestuft nach Ausbildung, Erfahrung

und Leistung. So verdient This unterschiedlich viel, je nachdem, welche Tätigkeit er ausübt: Bei der Snowboardherstellung verdient This am

wenigsten. Hier ist er noch in Ausbildung.

Im Ski- und Snowboardservice bringt This bereits eine gewisse Berufserfahrung mit. Er ist damit zwar noch kein Fachmann, aber auch kein Anfänger mehr. Entsprechend erhält er einen etwas höheren Lohn, wenn auch nicht den Höchstlohn.

This erstellt zudem für «Radical Sports» eine neue Homepage. Hier bringt er bereits viel Berufserfahrung mit. Mark Farner, der Chef von «Radical Sports», ist deshalb bereit, This für diese Arbeit den Höchstlohn zu bezahlen.

Ausbildungskosten als Investition

Warum ist This bereit, während seiner Ausbildung zum Snowboardbauer für einen tieferen Lohn zu arbeiten? This weiss, dass Ausbildung nicht gratis ist. Es kostet «Radical Sports» einiges an Betreuung und Zeit, um This den Bau von Snowboards zu lehren. Indem This einen tiefen Ausbildungslohn erhält, beteiligt er sich zum Teil an diesen Kosten. Ausserdem muss er sich besonders anstrengen, da einiges von ihm erwartet wird. Als Belohnung warten später ein

attraktiverer Beruf und mehr Lohn, das jedenfalls ist die Erwartung. This investiert also in seine Zukunft.

Und warum ist Mark Farner umgekehrt bereit, einen Teil der Kosten der Ausbildung von This zu übernehmen? Auch der Lehr- oder Ausbildungsbetrieb tätigt eine Investition. Mark Farner ist bereit, This zum Snowboardbauer auszubilden, weil er hofft, dass This einmal ein so fähiger und für den Betrieb rentabler Snowboardbauer werden wird wie Sascha, der Werkstattchef.

Produktiver durch Ausbildung und Erfahrung

Die Lohnabstufung bei «Radical Sports» ist typisch: Mitarbeitende mit mehr Ausbildung und mehr Berufserfahrung verdienen im Schnitt mehr. Warum sind Arbeitgebende bereit, diesen Mitarbeitenden mehr Lohn zu bezahlen?

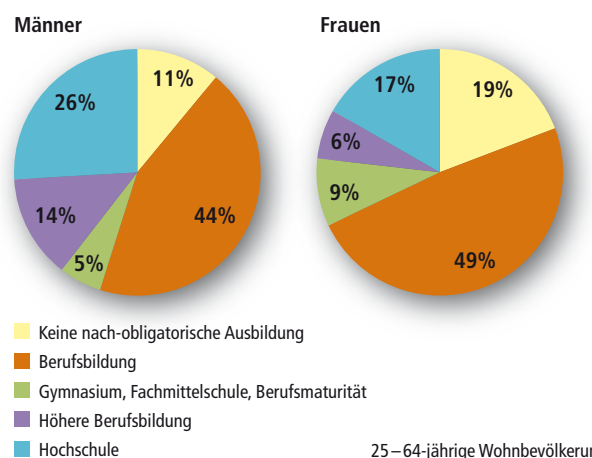
Durch Ausbildung erwirbt man Fertigkeiten und Kenntnisse für die Ausübung eines Berufes. Mit der Erfahrung im Betrieb gewinnt man zusätzlich spezielle Kenntnisse zu betrieblichen Abläufen, Kundschaft und Lieferanten. Ausbildung und Berufserfahrung machen unsere Arbeit produktiver. Dies heisst nichts anderes, als dass eine gut ausgebildete, erfahrene und leistungsbereite Person pro Arbeitsstunde mehr leistet als ein Anfänger in Ausbildung. Aus Sicht des Betriebes ist ein solcher Mitarbeitender rentabler.

Ein Ausbildungsabschluss gibt den Arbeitgebenden zudem eine nützliche Information. Besonders wertvoll ist ein formaler Abschluss. Dies ist ein Abschluss, der staatlich anerkannt oder durch eine Institution ausgestellt wird, die ein hohes Ansehen hat. Wer über einen solchen Abschluss verfügt, ist lernwillig und talentiert. Beides ist in einem Betrieb erwünscht. Ein formaler Abschluss ist somit für die Arbeitgebenden ein positives Signal und eine wichtige Information bei der Beurteilung von Stellenbewerbungen.

Ausbildung in der Schweiz

Die Ausbildung ist ein entscheidender Faktor für die Lohnhöhe. In der Schweiz nehmen über 80 Prozent der Frauen und fast 90 Prozent der Männer nach der obligatorischen Schulzeit eine Ausbildung in Angriff. 40 Prozent der Männer verfügen gar über eine höhere Berufsbildung oder einen Hochschulabschluss. Bei den Frauen sind dies etwas weniger, nämlich rund 23 Prozent. Ebenfalls wichtig ist die Weiterbildung. So haben sich in der Schweiz im Jahr 2006 fast 80 Prozent der über 20-Jährigen weitergebildet.

Höchste abgeschlossene Ausbildung nach Geschlecht 2007



Warum sich Schwitzen und Schuften nicht nur für Werner T. lohnt

Wenn sich Mitarbeitende anstrengen und viel leisten, zahlt sich dies für sie aus – und zwar auch dann, wenn kein Leistungslohn vereinbart wurde.

Leistung und Einsatz können den Lohn erhöhen. Direkt beobachten lässt sich dies bei den sogenannten Leistungslohnen: Bei diesen ist der ausbezahlte Lohn nicht fix, sondern variiert zum Beispiel mit dem erzielten Umsatz eines Mitarbeitenden.

Umsatzbeteiligung

Werner T. ist 38 Jahre alt und arbeitet bei einem Geschirrs- und Besteckhersteller, der Gastronomiebetriebe beliefert. Als Aussendienstmitarbeiter besucht er regelmässig Betriebe, um Bestellungen aufzunehmen und um Werbung für die Produkte zu machen. Für die Region Bern ist er allein verantwortlich. Werner erhält einen monatlichen Fixlohn von 3000 Franken. Darüber hinaus

ist er am Umsatz seiner Verkäufe beteiligt: Bei jeder Bestellung in seiner Region erhält er einen Anteil von 4 Prozent am Bestellwert. Wenn jemand für 1000 Franken neue Teller bestellt, steigt sein Lohn um 40 Franken. Im Durchschnitt gehen pro Monat für rund 80000 Franken Bestellungen von Gastrobetrieben ein. Auf diese Weise erhält Werner im Schnitt zu den 3000 Franken Fixlohn noch 3200 Franken Umsatzbeteiligung.

Je mehr Werner T. sich anstrengt, desto mehr kann er verkaufen. Je mehr er verkauft, desto mehr verdient er. Doch auch Werners Arbeitgeber profitiert indirekt vom Leistungslohn: Es werden mehr Produkte verkauft, und damit wird das Betriebsergebnis



StockXpert

Umsatzbeteiligung:
Je mehr Teller Werner T. verkauft, desto mehr verdient er.

günstig beeinflusst. Ausserdem kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass Werner T. sich einsetzen wird, ohne dass seine Arbeit kontrolliert werden muss.

Leistungslohne mit Nachteilen

Doch Leistungslohne haben nicht nur Vorteile:

So können Leistungslohne falsche Anreize setzen. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn der Leistungslohn (Bonus) an den kurzfristigen Geschäftserfolg geknüpft ist. Manager können dazu verleitet werden, kurzfristig zu denken und hohe Risiken ein-

zugehen. Leistungslohne können ausserdem als ungerecht empfunden werden, wenn beispielsweise bei der Arbeit Glück und Pech im Spiel sind oder der Erfolg nicht einem Einzelnen, sondern eigentlich einem Team zukommt. Führt der Leistungslohn dazu, dass sich das Verkaufspersonal um die Kunden streitet und niemand mehr Regale nachfüllen will, weil ihm in dieser Zeit ein Kunde entgehen könnte, kann er auch für das Geschäft schädlich sein.

Höherer Lohn auch ohne Leistungslohn

Aus diesen Gründen ist die

Verbreitung von Leistungslohnen in der Arbeitswelt begrenzt. Dies bedeutet aber nicht, dass die eigene Leistung und Anstrengung keine Rolle spielen würden. Schon Faktoren wie Auftreten, Höflichkeit und Pünktlichkeit gelten bei den Arbeitgebenden als Signal für die Leistungsbereitschaft. Und wer sich bei der Arbeit durch gute Leistung bewährt, wird eher befördert und erhält damit meist einen höheren Fixlohn.

GLOSSAR

Gratifikation

Vom Arbeitgeber aus unterschiedlichen Gründen freiwillig gezahlter Betrag (z. B. Weihnachtsgeld, Leistungsprämie). Die Gratifikation ist im Unterschied zum 13. Monatslohn kein fester Lohnbestandteil.

Kommission

Ein meist prozentual zum Preis einer Leistung berechnetes Entgelt. Häufig in Banken oder Auktionshäusern anzutreffen.

Leistungszulage

Einmalige oder fortgesetzte Sonderzahlung für besondere Arbeitsleistungen.

Bonus

Vertraglich geregelter Lohnbestandteil, dessen Höhe mit dem Geschäftsgang oder individuell vereinbarten Zielen verknüpft ist. Boni sind vor allem im höheren Kader üblich.

Gewinnbeteiligung

Die Mitarbeitenden erhalten Anteile am erwirtschafteten Jahresüberschuss.

Provision

Entgelt für einen Verkauf oder eine Vermittlung. Bei Handelsvertretern ist die Umsatzprovision weitverbreitet.



Keystone

Wer sich bei der Arbeit anstrengt und Einsatzbereitschaft zeigt, wird eher befördert und erhält häufig einen höheren Fixlohn.

Banken und Versicherungen zahlen die höchsten Löhne

NACHGEFRAGT

In welchen Branchen sind die Löhne am höchsten?

Sereina Andres*



«Bei einer Bank oder Versicherung verdient man mehr als in der Industrie, wo ich tätig bin.»

Marco Spieler*



«Im kaufmännischen Bereich sind die Löhne höher als im Detailhandel.»

Andrea Ravasi*



«In meinem Beruf in der Sportbranche verdient man nach der Lehre ab 3500 Franken.»

Maurice Frey*



«In der Finanzbranche – vor allem bei Banken – sind die Löhne am

höchsten. Wenn man schon nur die Boni von denen da oben betrachtet ...»

Annina Baumgartner*



«Personen mit speziellen Berufen, wie Bundesräte, haben höhere

Löhne. Weniger verdienen sicherlich Handwerker.»

*Schülerinnen und Schüler der Handelsschule KV Aarau. Namen von der Redaktion geändert.

Wer bei einer Bank angestellt ist, verdient im Durchschnitt fast 2600 Franken pro Monat mehr als eine Person, die im Gastgewerbe tätig ist. Eine wichtige Erklärung für diese Lohnunterschiede ist die Arbeitsproduktivität.

In den verschiedenen Branchen verdient man unterschiedliche Löhne. Die erste Grafik zeigt: Die Lohnunterschiede zwischen den Branchen sind erheblich. Zwischen Gast- und Kreditgewerbe beträgt der Unterschied beim mittleren Monatslohn immerhin fast 2600 Franken.

Rolle der Arbeitsproduktivität

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 die Gehälter in der betreffenden Branche.

Die zweite Grafik zeigt für ausgewählte Branchen die durchschnittliche Arbeitsproduktivität in Franken. Es zeigt sich: Im Gastgewerbe ist der Wert, der pro Arbeitskraft geschaffen wird, geringer als z. B. in der Industrie. Entsprechend sind die Löhne im Gastgewerbe um einiges tiefer als im Industriesektor.

Hohe Arbeitsproduktivität, hoher Lohn

Warum erhalten Arbeitnehmende in Branchen mit höherer Arbeitsproduktivität auch höhere Löhne? Warum behalten die Arbeitgebenden die mehr geschaffenen Werte 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. Sie zahlt ihr einen etwas höheren Lohn und macht immer noch einen Gewinn. Nun kommt wieder eine andere Arbeitgeberin und lockt mit einem noch höheren Lohnangebot usw.

Auf diese Weise bieten sich die Arbeitgebenden gegenseitig mit ihren Lohnangeboten hoch. Dies geht so lange, wie die Arbeit des Arbeitnehmers für sie mehr wert ist als der Lohn, den sie ihm bezahlen. Und da die Unternehmen diesen Mechanismus des Hochbietens kennen, werden sie dem Arbeitnehmer gleich von Beginn weg einen Lohn zahlen, der ungefähr dem tatsächlichen Wert seiner Arbeit entspricht.

Technischer Fortschritt und Ausbildung

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 je besser ausgebildet die Beschäftigten in einer Branche sind. Diese beiden Faktoren wirken zusammen: Der Einsatz von hoch entwickelten Maschinen, Computern und Wissen setzt Arbeitskräfte mit einer guten Ausbildung voraus. Gut ausgebildete Personen können deshalb auch mehr vom technischen Fortschritt profitieren als weniger gut ausgebildete.

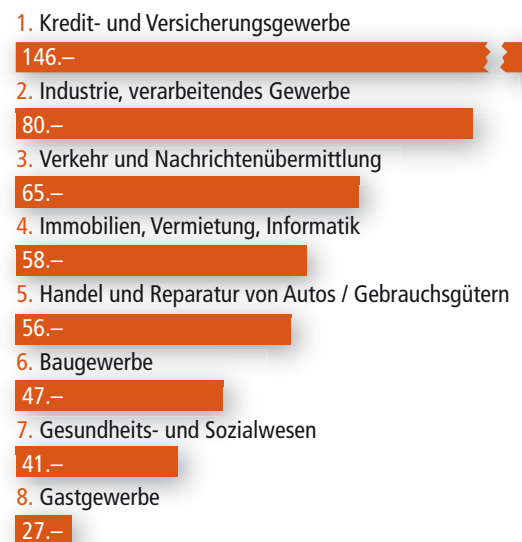
In einigen Branchen hat die Arbeitsproduktivität als Folge des technischen Fortschritts in den letzten Jahrzehnten stark zugenommen, in anderen ist die Entwicklung gemächlicher verlaufen. Diejenigen Branchen, die von der technologischen Entwicklung stark profitiert haben, beschäftigen heute deutlich mehr gut ausgebildete Personen als früher. Ein augenfälliges Beispiel ist der Industriesektor im Vergleich zum Gastgewerbe.

Durchschnittslöhne nach Branchen 2006 in Franken pro Monat



Lesebeispiel: Die Hälfte der Personen, die im Baugewerbe arbeiten und eine Arbeit mit mittlerem Anforderungsniveau verrichten, verdient weniger als 5417 Franken, die andere Hälfte mehr. Das entspricht Rang fünf unter den acht in der Tabelle dargestellten Branchen.

Arbeitsproduktivität nach Branchen 2006 in Franken pro Stunde



Lesebeispiel: Im Baugewerbe werden pro geleistete Arbeitsstunde Produkte im Wert von 47 Franken hergestellt (ohne Vorleistungen). Bezüglich Arbeitsproduktivität nimmt das Baugewerbe damit Rang sechs innerhalb der acht betrachteten Branchen ein.

Warum alle vom Gewinn profitieren

Läuft das Geschäft rund und erwirtschaftet ein Unternehmen höhere Gewinne, zahlt sich dies auch für die Mitarbeitenden aus: Diese profitieren in Form von höheren Löhnen.

Der Geschäftsgang bezeichnet die Entwicklung von Aufträgen und Verkäufen eines Unternehmens. Ist der Geschäftsgang gut, kann das Unternehmen mehr Produkte absetzen. Um mehr abzusetzen, muss das Unternehmen aber in der Lage sein, mehr Produkte oder Dienstleistungen herzustellen und zu verkaufen. Dafür braucht es entweder Überstunden der Mitarbeitenden oder mehr Mitarbeitende. Ein Mittel, um die Mitarbeitenden zu Überstunden zu motivieren oder neues Personal anzulocken, sind höhere Löhne. Bei schlechtem Geschäftsgang drohen dem Unternehmen dagegen Verluste, die Kosten müssen reduziert werden, beispielsweise durch Personalabbau. Dabei kann es zu Ent-

lassungen kommen, wenn andere Massnahmen (wie z.B. Frühpensionierungen oder Umschulungen) nicht ausreichen. Möglicherweise ist das Unternehmen auch gezwungen, die Löhne zu kürzen.

Gute Schneeverhältnisse, steigender Gewinn

Solche Mechanismen spielen auch beim Sportgeschäft «Radical Sports» aus dem Film «Verdienen». Wenn in der laufenden Ski- und Snowboard-saison die Schneeverhältnisse besonders gut sind und dazu noch die Snowboard-WM in der Schweiz stattfindet, kurbelt dies den Geschäftsgang an. Der Umsatz an Snowboards klettert in die Höhe und der Gewinn von «Radical Sports» nimmt zu. Da Mark Farner zu-

dem merkt, dass Snowboards auf dem ganzen Markt knapp werden, erhöht er den Preis für Snowboards. Dank der verbesserten Marge steigt der Gewinn nochmals.

Mitarbeitende profitieren

Doch warum sollte Mark Farner den Lohn seiner Mitarbeitenden erhöhen, wenn der Gewinn steigt? Sollte er ihn nicht für sich behalten und die Löhne unverändert belassen?

Fragen die Kundinnen und Kunden vermehrt Snowboards nach, müssen kurzfristig mehr Bretter hergestellt werden. Dazu braucht es mehr Personal. Es ist aber schwierig, kurzfristig gute Fachkräfte zu finden. Eine Möglichkeit, die Produktion dennoch rasch zu steigern, besteht darin, dass das vorhandene Personal länger und härter arbeitet. Ein höherer Lohn dient als Anreiz für diese Extraleistung.

Ein zweiter Grund für höhere Löhne ist, dass «Radical Sports» verhindern möchte, dass in der geschilderten Situa-

KONJUNKTUR UND STRUKTURWANDEL

Wenn die Wirtschaft rund läuft, die Konsumentinnen und Konsumenten also tüchtig einkaufen und die Unternehmen viele Güter und Dienstleistungen verkaufen, spricht man von einer guten Konjunkturlage, vielleicht sogar von «Hochkonjunktur» oder einem «Boom». In einer solchen Phase sind Lohnerhöhungen üblich. So stiegen die Reallöhne beispielsweise im Boomjahr 2007 im Durchschnitt um 0,9% an.

Dieser Durchschnittswert bedeutet nun aber nicht, dass in sämtlichen Branchen mehr Lohn gezahlt wurde. So erhielten die Arbeitnehmenden in einigen Wirtschaftszweigen im Schnitt über zwei Pro-

zent mehr (z.B. im Kreditgewerbe), während in anderen kein Reallohnwachstum zu verzeichnen war. Dies ist darauf zurückzuführen, dass einige Branchen trotz guter Wirtschaftslage mit Schwierigkeiten zu kämpfen hatten und einen Strukturwandel durchlebten.

Ein Beispiel dafür ist die Musikindustrie, die in den letzten Jahren aufgrund von technischen Entwicklungen (Aufkommen des Musikdownloads) in eine tiefe Krise geraten ist. Lesen Sie auf Seite 11, welche Folgen dieser Strukturwandel hat und was dies für die Einkommen von Musikerinnen und Musikern bedeutet.

tion gute Mitarbeitende zur Konkurrenz wechseln. Denn auch die Konkurrenz verkauft in einem guten Winter viele Snowboards und braucht

zusätzliche Fachleute. Eine Lohnerhöhung kann gute Mitarbeitende zum Bleiben bewegen und ans Unternehmen binden.



Keystone

Die hohe Nachfrage nach Snowboards aufgrund guter Schneeverhältnisse führt bei «Radical Sports» zu höherem Umsatz und Gewinn, wodurch die Löhne der Mitarbeitenden ansteigen.

NACHGEFRAGT

Welche Möglichkeiten für Lohnerhöhungen gibt es ...

... für Mitarbeitende von «Radical Sports», die aufgrund ihrer Erfahrung und Leistung bereits den Maximalansatz verdienen?

Mark Farner, Geschäftsführer «Radical Sports»:



«Um diesen Personen mehr Lohn bezahlen zu können, müssten wir den Umsatz steigern und mehr Gewinn erwirtschaften. Mit diesem Gewinn könnten wir dann die Lohnerhöhung finanzieren.»

Ingenieure: Mangelware!

In der Schweiz fehlen Ingenieure und Techniker. Dieser Mangel führt zu einem Anstieg der Löhne in diesen Berufen.



«Null Bock auf Technik – Der Aufschwung führt zu ersten Engpässen im Arbeitsmarkt. Vor allem Ingenieure und Techniker sind Mangelware.» Das war im Mai 2006 in der

«NZZ am Sonntag» zu lesen. Ein befragter Experte führte aus: «Als erste Reaktion auf die Verknappungen steigen die Löhne.» Dies ist auch heute noch zu beobachten.

Konkurrenz unter den Arbeitgebenden

Warum führt Knappheit an Ingenieuren auf dem Arbeitsmarkt zu einem Lohnanstieg? Knappheit bedeutet, dass viele Firmen Ingenieure suchen. Im Verhältnis dazu sind nur wenige Ingenieure auf Stellensuche. Es besteht daher eine grosse Konkurrenz unter den Arbeitgebenden um die wenigen Ingenieure. Umgekehrt können Stellensuchende aus vielen Stellenangeboten aussuchen.

Eine Möglichkeit, Stellenbewerberinnen und -bewerber anzuziehen, ist ein attraktiver Lohn. Wahrscheinlich brauchen nicht alle Betriebe gleich dringend einen neuen Ingenieur oder eine neue Ingenieurin. Diejenigen, denen die Arbeit eines Ingenieurs am meisten wert ist, werden versuchen, die anderen Arbeitgebenden durch ein besonders gutes Lohnangebot auszustechen. Wenn viele Firmen so handeln, dann steigen insgesamt die Löhne für Ingenieurinnen und Ingenieure.

Sinkende Löhne bei Überangebot

Das Gegenteil von Knappheit ist Überfluss. Wie wirkt sich ein Überfluss von Arbeitskräften auf die Löhne aus? Wenn Arbeitskräfte einer bestimmten Berufsgruppe im Vergleich zu ihrer Anzahl wenig gesucht sind, dann können die Arbeitgebenden aus vielen Bewerbungen aussuchen. Die Stellensuchenden haben dagegen nur wenige Wahlmöglichkeiten und sind deshalb eher bereit, auch für einen tieferen Lohn eine Stelle anzunehmen. Die Löhne solcher Berufsgruppen sinken tendenziell.

Lohn als Signal

Im Zeitungsartikel «Null Bock auf Technik» gehen die Experten weiter davon aus, dass die Zahl der Ingenieure auf dem Arbeitsmarkt und der Lohn sich gegenseitig beeinflussen. Wie wirkt sich der Lohnanstieg längerfristig auf die Zahl der Ingenieure auf dem Arbeitsmarkt aus? Steigende Löhne sind ein Signal

für Jugendliche, die einen Beruf wählen. Ein höherer Lohn macht den Ingenieurberuf attraktiver, sodass sich wieder mehr Jugendliche für diesen Beruf entscheiden. Auf diese Weise übernimmt der Lohn eine wichtige Steuerungsfunktion. Er zeigt an, in welchem Bereich in der Volkswirtschaft beziehungsweise in welchen Berufen die Arbeitskräfte knapp sind. Sollten sich nun sehr viele Jugendliche für den Beruf Ingenieur entscheiden, würden später die Löhne vermutlich wieder sinken.

FACTS

Fachkräftemangel

UMFRAGE. Der Schweizerische Ingenieur- und Architektenverband (SIA) hat eine Umfrage zum Fachkräftemangel in der Schweiz durchgeführt. Dabei zeigt sich, dass im Boomjahr 2007 61 Prozent der ausgeschriebenen Ingenieurstellen nicht besetzt werden konnten.



In der Schweiz fehlen gut ausgebildete Ingenieure und Techniker, was die Löhne in diesem Berufsfeld in die Höhe treibt.

Frauen verdienen 20 Prozent weniger

Frauen verdienen in der Schweiz im Durchschnitt weniger als Männer. Die eine Hälfte dieses Lohnunterschieds lässt sich erklären, die andere nicht.

Laut Aussagen im Film «Verdienen» erhalten Frauen im Durchschnitt 20 Prozent weniger Lohn als Männer. Bedeutet das, dass Frauen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt, also diskriminiert werden? Ganz so einfach, wie es auf den ersten Blick scheint, ist dies nicht.

Erklärbare und nicht erklärbare Lohnunterschiede

Benachteiligung oder Diskriminierung liegt dann vor, wenn eine Frau weniger verdient als ein Mann, obschon sie gleich gut ausgebildet

ist, gleiche Erfahrung hat und die gleiche Arbeit leistet.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben untersucht, ob Frauen in der Schweiz lohnässig benachteiligt sind: Sie kommen zum Schluss, dass sich rund die Hälfte der Lohnunterschiede erklären lassen, weil sich Frauen und Männer in Merkmalen unterscheiden, die für den Lohn wichtig sind. So sind Frauen im Durchschnitt weniger gut ausgebildet und bringen aufgrund von Erwerbsunterbrüchen (Stichwort Kinder) weniger Berufs-

erfahrung mit als gleichaltrige Männer.

Die andere Hälfte der Lohnunterschiede kann nicht durch unterschiedliche Merkmale erklärt werden. Sie dürfte auf Diskriminierung zurückzuführen sein, teilweise vielleicht auch auf Messfehler, die sich bei solch komplexen Studien nie ganz vermeiden lassen.

Wie entsteht Lohndiskriminierung?

Weshalb kommt es zu Lohndiskriminierung? Eine mögliche Erklärung sind die Erwartungen der Unternehmen. Stellen wir uns vor, zwei gleich gute Bewerbungen liegen auf dem Tisch. Die eine ist von einer Frau, die andere von einem Mann, beide sind Mitte zwanzig. Der Arbeitgebende erwartet, dass junge Frauen sich häufiger als Männer (zeit-

weise) aus dem Arbeitsleben zurückziehen, wenn sie Kinder bekommen. Die Einarbeitung einer neuen Arbeitskraft ist oft mit viel Aufwand verbunden. Will ein Unternehmen das Risiko verringern, bald schon wieder eine neue Person einarbeiten zu müssen, so entscheidet es sich eher für den Mann oder zahlt der Frau einen tieferen Lohn. Man nennt dies auch «statistische Diskriminierung»: Denn die Statistik zeigt, dass die Frau vermutlich früher aus dem Berufsleben ausscheidet als der Mann. Entsprechend sind Frauen auf dem Arbeitsmarkt etwas weniger gefragt und erhalten auf dem Lohn eine Art «Risikoabschlag».

Aus welchen Gründen auch immer es zu Lohndiskriminierung kommt, so verstösst diese stets gegen das Gleichstel-

lungsgesetz. Dabei kann sich ein Arbeitgebender, der Frauen diskriminiert, aber auch selbst schaden. Dann nämlich, wenn er eine offene Stelle nicht mit der besten Bewerbung besetzt. Davon profitieren andere Unternehmen.

GLOSSAR

Lohndiskriminierung

Lohndiskriminierung liegt dann vor, wenn zwei Personen mit unterschiedlichem Geschlecht, unterschiedlicher Hautfarbe, Religion oder Nationalität, aber sonst gleichen Merkmalen und gleichwertiger Arbeit unterschiedlich viel verdienen.

INTERVIEW



Patricia Schulz, Direktorin des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG

«Auch die Frauen selbst sind gefordert»

Frau Schulz, wie ist der Grundsatz der Lohngleichheit von Mann und Frau in der Schweiz gesetzlich verankert?

Der Grundsatz ist in der Bundesverfassung (Art. 8, Abs. 2) sowie im Gleichstellungsgesetz (Art. 3) verankert. Und zwar gilt dieser Grundsatz nicht nur für gleiche, sondern auch

für gleichwertige Arbeit. Was bedeutet «gleiche Arbeit»? Hier vergleichen wir beispielsweise eine Polizistin mit einem Polizisten. Beide haben bei gleicher Leistung Anspruch auf denselben Lohn. Dasselbe trifft nun auch zu, wenn wir einen sogenannten Frauenberuf, wie z. B. die Pflegefachfrau, mit einem sogenannten Män-

nerberuf, etwa dem Polizisten, vergleichen. Sind die Voraussetzungen und Anforderungen vergleichbar und damit die Tätigkeiten gleichwertig, so sollte auch der Lohn gleich hoch sein.

Wie schätzen Sie die aktuelle Situation bezüglich der Lohnunterschiede ein?

Sie ist nach wie vor unbefriedigend. Frauen verdienen im Mittel 19,7% weniger als die Männer. Ein Teil dieses Lohnunterschieds erklärt sich dadurch, dass die Frauen in anforderungsreichen Jobs untervertreten, in Niedriglohnbranchen dagegen übervertreten sind. Hier sind sowohl die Unternehmen als auch die Frauen selbst gefordert. Knapp die Hälfte des Lohnunterschieds ist aber allein auf das Geschlecht zurückzuführen. 1998 waren es noch etwas mehr als die Hälfte. Das Tempo ist eindeutig zu langsam!

Was raten Sie Frauen, die von Lohndiskriminierung betroffen sind? Welche konkreten Möglichkeiten gibt es, sich gegen Lohndiskriminierung zur Wehr zu setzen?

Die Betroffenen sollten sich zuerst einmal Informationen zum Thema

Lohngleichheit beschaffen, z.B. mit der EBG-Broschüre «Mein Lohn unter der Lupe». Darin wird erklärt, worauf es ankommt und wie man seinen Lohn vergleichen kann. Wenn jemand Diskriminierung vermutet, empfehlen wir, sich kompetent beraten zu lassen. Und dann ist in der Regel ein schrittweises Vorgehen angezeigt: zuerst mit der vorgesetzten Person im Betrieb sprechen und erst dann ein Schlichtungsverfahren oder sogar ein Gerichtsverfahren einleiten. Wichtig ist allerdings, schon bei einer Anstellung oder im Mitarbeiterinnengespräch das Thema Lohn im Auge zu behalten. Oftmals sind Frauen viel zu bescheiden und werden dementsprechend weniger hoch eingestuft oder seltener befördert. Unser Falblatt «Früh übt sich, wer eine Meisterin werden will» hilft bei der Gesprächsvorbereitung.

Wo erhalten Betroffene weitere Auskünfte?

Bei spezialisierten Beratungsstellen, Personalverbänden, Gewerkschaften oder den kantonalen Schlichtungsstellen. Links und Adressen sind auf unserer Website zu finden.

www.gleichstellung-schweiz.ch

Was die Macht des Chefs begrenzt

Geht es um die Lohnhöhe oder die Arbeitsbedingungen, sitzen die Arbeitgebenden oft am längeren Hebel. In der Schweiz begrenzen jedoch das Gesetz und der Markt die Macht der Arbeitgebenden.

In der Regel schreiben Arbeitgebende eine Stelle aus und bieten dafür einen bestimmten Lohn. Fast könnte man meinen, die Arbeitgebenden bestimmen somit den Lohn und die Arbeitsbedingungen allein. Tatsächlich ist die Macht der Arbeitgebenden aber begrenzt, einerseits durch Verfassung und Gesetz, andererseits durch den Arbeitsmarkt.

Gesetzesschutz

Einige Errungenschaften moderner Zeit haben dazu beigetragen, dass die «Ausbeutung der Arbeitskraft» heute in der Schweiz eine Randerscheinung ist: Erstens wurde der Gesetzesschutz ausgebaut. Aufgrund

der gesetzlich garantierten Vertragsfreiheit, kann niemand zu einem Arbeitsverhältnis gezwungen werden, das er nicht eingehen will. Zudem darf keinem Arbeitnehmenden eine Tätigkeit aufgetragen werden, die für ihn nicht zumutbar ist. Neben diesem Grundrecht gibt es zahlreiche arbeitsrechtliche Bestimmungen zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Beispielsweise haben nach Gesetz alle Arbeitnehmenden mindestens vier Wochen Ferien pro Jahr zugute. Beginn und Ende der Arbeitszeit pro Tag dürfen nicht länger als 14 Stunden auseinander liegen. Sonntagsarbeit und Nachtarbeit sind

bewilligungspflichtig, und die Arbeitnehmenden müssen dafür mit 50 Prozent bzw. 25 Prozent mehr Lohn entschädigt werden. Auch darf den Arbeitnehmenden während Militärdienst, Krankheit, Unfall und Schwangerschaft nicht gekündigt werden. Private Institutionen, darunter Gewerkschaften, setzen sich dafür ein, dass Betroffene nötigenfalls Beratung und Unterstützung erhalten.

Rolle des Marktes

Eine zweite und nicht weniger wichtige Begrenzung bildet der Markt. Ein Unternehmen, das seine Mitarbeitenden schlecht behandelt, schadet sich selbst: Es verliert gute Mitarbeitende – unter Umständen an die Konkurrenz, die dadurch gestärkt wird – und wird in der Zukunft Mühe haben, neue gute Mitarbeitende zu finden. Vor allem aber ist der allgemeine Ausbildungsstand

gegenüber früher deutlich gestiegen, und es gibt eine Arbeitslosenversicherung. Beides trägt dazu bei, dass die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz heute über akzeptable Alternativen verfügen: Wenn die Person unzumutbar sind, kann sie den Arbeitsvertrag kündigen, ohne dadurch sofort in materielle Not zu geraten.

Ausbeutung von Arbeitskräften

Doch auch in der Schweiz wird das Gesetz gelegentlich missachtet und kann der Ar-

beitsmarkt zuungunsten der Arbeitnehmenden spielen. Dies kommt besonders häufig in Betrieben vor, die Mühe haben, wettbewerbsfähig zu bleiben, und dabei Arbeitskräfte beschäftigen, die kaum Alternativen haben. Bekannt wurden in den letzten Jahren Fälle von ausländischen Erntehelfern und von Bauarbeitern, die zu ungesetzlichen Arbeitsbedingungen beschäftigt wurden. Verstösse kommen auch immer wieder bei Hausangestellten in privaten Haushalten vor, die sich illegal in der Schweiz aufhalten und deshalb weitgehend schutzlos sind.

ARBEITSRECHT

Übersicht Arbeitsrecht:

www.seco.admin.ch/themen/00385/00420

NZZ Dossier «Aus dem Arbeitsrecht»:

www.nzz.ch/magazin/dossiers/arbeitsrecht_2.17349

Gleichstellung im Erwerbsleben:

www.ebg.admin.ch/themen/00008

Der Einfluss der Gewerkschaften

In vielen Branchen werden die Löhne zwischen den Arbeitgebenden und den Gewerkschaften ausgehandelt. Dies hat in der Schweiz den Arbeitsfrieden sowie den Wohlstand gefördert. Hat es auch Nachteile?

Gewerkschaften sind Interessenverbände von Arbeitnehmenden. Sie handeln mit den Arbeitgebenden Gesamtarbeitsverträge aus, in denen die Lohnhöhe und sonstigen Arbeitsbedingungen geregelt sind. Wie viel jemand verdient, kann somit auch davon abhängen, wie die Arbeitnehmenden in einer Branche organisiert sind.

Streiks und Arbeitslosigkeit

Kommt es bei Verhandlungen über Gesamtarbeitsverträge zu keiner Einigung, kann die Gewerkschaft als letzte Massnahme mit Streik drohen. Da ein Streik für die

Unternehmungen teuer ist (Ausfälle an Produktion, Umsatz und Gewinn), werden die Arbeitgebenden nach Abwägung der Vor- und Nachteile in gewissen Fällen in höhere Löhne einwilligen.

Viele sehen die Gewerkschaften daher als wichtige Gegenkraft zu den Arbeitgebenden. Gelingt es den Gewerkschaften jedoch, das Entlohnungsniveau über den Marktlohn zu heben, kann dies auch negative Folgen haben: Die Arbeitgebenden sind zum höheren Lohn nicht mehr bereit, so viele Arbeitnehmende wie gewünscht anzustellen. Dadurch kann Arbeitslosigkeit entstehen.

Arbeitsfriede und Wohlstand

Gewerkschaften entstanden in Europa während der Industrialisierung im 19. Jahrhundert als Teil der Arbeiterbewegung, die sich für eine bessere Situation der Arbeiterinnen und Arbeiter einsetzte. Damals war es z. B. üblich, dass Arbeitnehmende sechs Tage die Woche arbeiteten. Die Arbeitszeit pro Tag betrug dabei bis zu 14 Stunden. Dass dies heute anders ist, ist teilweise der Arbeiterbewegung zu verdanken, hauptsächlich aber dem seither massiv gestiegenen Einkommen pro Kopf der Bevölkerung. Daher ist heute niemand mehr bereit, zu den Bedingungen von damals zu arbeiten.

Die Schweiz zeichnet sich durch eine lange Tradition der friedlichen Beilegung von Arbeitskonflikten aus. Seit dem sogenannten Arbeitsfrie-



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

den von 1937 verzichteten die Gewerkschaften weitgehend auf Streiks. Gleichzeitig verpflichteten sich die Arbeitgebenden, Konflikte auf dem Verhandlungsweg zu lösen. Dieser Arbeitsfrieden hat zum

Wohlstand in der Schweiz beigetragen. Mit dem Strukturwandel und der Öffnung der nationalen Volkswirtschaften wurde die Position der Gewerkschaften in den letzten Jahren eher schwächer.

Wie ein Beinbruch den Lohn beeinflusst

Das Leben birgt unzählige Risiken, bietet aber auch viele Chancen. Dies gilt auch in Bezug auf die Löhne.

Aus der Sicht des Einzelnen kann der Eindruck entstehen, dass Lohnunterschiede zwischen Personen oft vom Zufall abhängen. Das kommt daher, dass einige Faktoren den Lohn beeinflussen, die nicht in unserer Kontrolle liegen.

Glück und Pech

Zu den Einflüssen im Erwerbsleben, die man schwer beeinflussen kann, gehören ein Unfall oder der Konkurs des Unternehmens, in dem man tätig ist – oder das Glück, die richtige Person für die Karriere kennenzulernen. Auch dass

die eigenen Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt auf einmal viel gefragter sind, ist oft kaum vorzusehen. So haben die Schweizer Uhrenmacher wohl kaum damit gerechnet, dass die Nachfrage aus Asien nach einzelnen von Hand angefertigten Uhren sprunghaft ansteigen würde und sie zu hoch bezahlten Fachkräften werden.

Schliesslich ist auch bekannt, dass der familiäre Hintergrund eine Rolle spielt für die spätere Laufbahn. Die Tochter aus einer erfolgreichen Unternehmerfamilie hat mehr Chancen als andere, später



Ein komplizierter Beinbruch kann die Höhe des Lohnes beeinflussen: Die Verletzung kann Karrierechancen beeinträchtigen oder das Arbeiten im bisherigen Beruf gänzlich unmöglich machen.

einmal selbst ein Unternehmen zu führen.

Eigeninitiative

Andere Faktoren wiederum

können die Arbeitnehmenden selbst beeinflussen. Mit einer guten Ausbildung, ständiger Weiterbildung («lebenslanges Lernen») und einer Portion

Flexibilität ist es erheblich einfacher, sich bei Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt oder im eigenen Betrieb neu zu orientieren.

Lohn und Zuwanderung

Personenfreizügigkeit fördert Wirtschaftswachstum

Seit 2002 herrscht zwischen der Schweiz und der EU freier Personenverkehr. Die bisherigen Erfahrungen sind positiv: Die Zuwanderung hat das wirtschaftliche Wachstum gefördert, negative Einflüsse auf die Löhne sind kaum zu beobachten.

Im Jahr 2002 trat als Teil der bilateralen Verträge die Personenfreizügigkeit zwischen der Schweiz und der EU in Kraft. Staatsangehörige aus EU-Staaten dürfen nun fast ohne Einschränkungen in der Schweiz arbeiten. Umgekehrt gilt dasselbe für Schweizerinnen und Schweizer innerhalb der EU.

Starke Zuwanderung

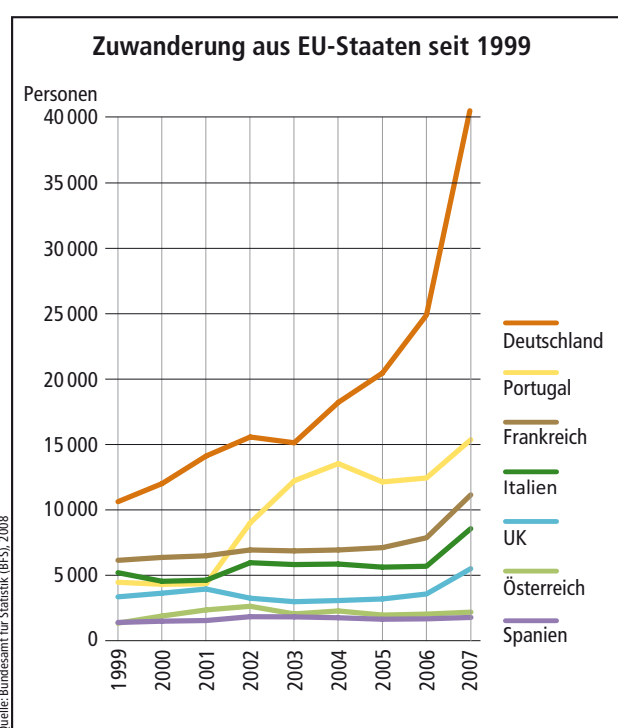
Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) hat die bisherigen Auswirkungen des freien Personenverkehrs auf

den Schweizer Arbeitsmarkt untersucht. Insbesondere aus Deutschland und Portugal hat die Zuwanderung seit 2002 stark zugenommen (vgl. Grafik). Dies entspricht den Bedürfnissen der Schweizer Wirtschaft und hat damit den wirtschaftlichen Aufschwung begünstigt. Die Einwanderung konzentrierte sich vor allem auf gut qualifizierte Arbeitskräfte und half, den in vielen Bereichen der Wirtschaft zunehmenden Mangel an Fachkräften zu entschärfen. Besonders

stark war die Einwanderung von Technikern, Ingenieuren und Führungskräften. Umgekehrt öffnet die Freizügigkeit den Schweizerinnen und Schweizern den EU-Raum als Arbeitsmarkt und ermöglicht ihnen, im Ausland wichtige Erfahrungen zu sammeln. Heute leben und arbeiten rund 400 000 Schweizer Bürgerinnen und Bürger in der EU.

Kaum Auswirkung auf die Löhne

Viele hatten befürchtet, dass die Zuwanderung auf die Löhne der Einheimischen drücken würde. Bis heute lassen sich jedoch keine negativen Einflüsse beobachten. Eine Abschwächung des Lohnwachstums ist aber vor allem in Regionen mit vielen Grenzgängern nicht auszuschliessen.



Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS), 2008

Lohn ist nicht das Wichtigste

Die Attraktivität einer Stelle hängt nicht nur vom Lohn ab. Auch die Arbeitsbedingungen sind wichtig.

Viele Menschen suchen eine Stelle, die sie interessant finden und die ihnen Freude bereitet. Für eine solche Stelle sind sie sogar bereit, einen etwas geringeren Lohn in Kauf zu nehmen.

Gute Arbeitsbedingungen statt hoher Lohn

Im Filmbeitrag «Verdienen» hat This seine Stelle nicht nur wegen des Lohnes ausgesucht. Sie gefällt ihm auch, weil die Arbeit spannend ist, Spass macht und weil das Arbeitsklima im Betrieb gut ist. Auch erhält This neben dem Geldlohn eine Reihe anderer Formen der Belohnung, z.B. Rabatte auf Produkten. Zusammen entschädigen diese Faktoren für den im Branchenvergleich tieferen Lohn, den This bei «Radical Sports» erhält. Arbeitgebende haben neben dem Lohn also auch andere Möglichkeiten, ihren Mitarbeitenden gute Arbeitsbedingungen zu bieten und somit für gute Arbeitskräfte attraktiv zu sein.

Entschädigung für unangenehme Arbeit

Umgekehrt kann ein höherer Lohn auch für unattraktivere Tätigkeiten entschädigen. Die meisten Menschen meiden Arbeiten, die körperlich sehr anstrengend oder gefährlich sind. Oft ist es schwierig, für solche Arbeiten überhaupt geeignete Personen zu finden. Die Arbeitgebenden sind deshalb bereit, einen vergleichsweise hohen Lohn zu bezahlen.

Dazu ein Beispiel: Arbeiter auf Bohrrinseln und Ölplattformen verdienen im Vergleich zu anderen Arbeitern mit vergleichbarer Ausbildung deutlich mehr. Dafür ist die Härte der Arbeit verantwort-



Der Lohn alleine ist nicht entscheidend für die Zufriedenheit. Gute Arbeitsbedingungen – wie zum Beispiel ein gutes Team – spielen auch eine wichtige Rolle.

lich: Auf Bohrrinseln läuft der Betrieb rund um die Uhr, auch bei Unwetter und Sturm. Die Arbeit ist körperlich anstrengend, die Arbeiter leben auf engem Raum und sehen für

einige Zeit weder Familie noch Freunde. Auch kommt es trotz aller Vorsichtsmassnahmen immer wieder zu schweren Arbeitsunfällen. Wegen all dieser Nachteile müssen die

Betreiber der Bohrrinseln gute Löhne bieten. Nur so finden sie Arbeiter mit den nötigen Qualifikationen, die bereit sind, diesen harten Job auszuüben.

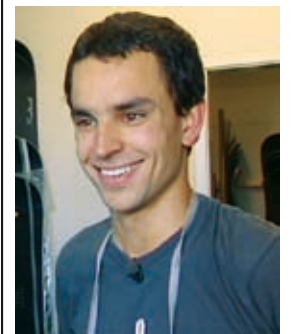


Arbeiterinnen und Arbeiter auf Ölplattformen verdienen aufgrund der anspruchsvollen und harten Arbeit deutlich mehr als andere Arbeitnehmende mit vergleichbarer Ausbildung. Der höhere Lohn ist hier eine Prämie für die schlechten Arbeitsbedingungen.

NACHGEFRAGT

Wie wichtig ist für dich die Höhe des Lohnes?

This Langenegger,
Angestellter «Radical Sports»:



«Solange der Lohn zum Leben reicht, ist er nicht so wichtig. Entscheidender sind das Team und der Spass an der Arbeit. Zudem kann ich Sportartikel über das Geschäft mit gutem Rabatt direkt bei den Herstellern bestellen oder mir mein eigenes Board bauen.»

«Es wird auch heute noch für Musik bezahlt»

Das Ende der CD – eine Chance?



Rapper Greis bei seinem Auftritt am Montreux Jazz Festival 2008.

Der Rapper Greis spricht im Interview über illegale Musikdownloads, sinkende CD-Verkäufe und steigende Konzertpreise.

Greis, wann hast du zum letzten Mal eine CD gekauft?
 Vorgestern. Ich kaufe immer noch relativ viele CDs. Für mich hat eine CD einen Wert an sich, das Booklet und die Gestaltung gehören dazu. Habe ich Lieder nur auf meinem PC, vermindert dies für mich den Wert der Musik.

Wie stehst du zum – häufig illegalen – Musikdownload?

Ob die Downloads nun der Vielfalt der Musik schaden oder nicht, lässt sich im Moment noch nicht sagen. Positiv ist, dass es heute viel mehr Möglichkeiten gibt, dass deine Musik gehört wird. Andererseits sind die Einnahmen der Künstler natürlich kleiner, da die Plattenfirmen aufgrund der rückläufigen CD-Verkäufe weniger in die Produktion von CDs investieren.

Bist du persönlich vom allgemein beobachtbaren Einbruch des CD-Verkaufs betroffen?

Ich gehöre zu jenen, die heute mehr CDs verkaufen als vor vielleicht fünf Jahren. Daher kann ich nicht klagen. Wie gesagt sehe ich die wachsende Bedeutung der Downloads nicht nur negativ: Ich bin auch schon übers Internet auf Musiker aufmerksam geworden, die ich sonst wohl nie kennengelernt hätte, und habe dann ein

Konzert besucht und dort vierzig Franken liegen gelassen. Es wird also auch heute noch für Musik bezahlt, vielleicht einfach auf eine andere Art.

Sind für dich Konzerte heute wichtiger als früher?

Für mich als Künstler, der auf einem sehr kleinen Markt tätig ist – nur in der Schweiz und auch hier fast nur im deutschsprachigen Teil – sind die Einnahmen aus Konzerten sowieso viel wichtiger als der CD-Verkauf. Daher hat sich diesbezüglich nicht viel geändert.

Konzertbesucher beschweren sich über die steigenden Eintrittspreise. Sind die höheren Preise als Ausgleich für ausbleibende CD-Einnahmen zu sehen?

Meine Konzerte sind in den letzten Jahren nicht übermässig teuer geworden. Auch ein Käseküchlein oder ein Kinointritt kostet heute mehr als vor zehn Jahren. Mir kann man den Vorwurf nicht machen, dass meine Musik aus finanziellen Gründen für ärmere Leute nicht mehr zugänglich sei. Meine Eintrittspreise sind fair.

ZUR PERSON

Greis ist Mitglied der Berner Rapcrew «PVP» sowie des Hip-Hop-Kollektivs «Chlyklass» und hat als Solokünstler mit dem Album «Eis» 2003 eine der bedeutendsten Schweizer Hip-Hop-CDs veröffentlicht. Nach diversen anderen Projekten brachte der kritische Rapper 2007 sein zweites Soloalbum «2» auf den Markt. Greis arbeitet oft auch mit Nicht-Hip-Hop-Musikern zusammen.

Der Internetdownload von Musik boomt, die CD-Verkäufe sind in den letzten Jahren eingebrochen. Viele Musikerinnen und Musiker sehen in den Möglichkeiten des Internets aber auch Chancen.

Musik wird heute immer weniger im Plattenladen gekauft, sondern übers Web (oft illegal) heruntergeladen. Auf Online-Tauschbörsen steht praktisch jeder Track gratis zum Download bereit – ein Umstand, der die gesamte Musikindustrie in eine tiefe Krise gestürzt hat.

Leidende Musikindustrie

Noch in den 1990er-Jahren machten grosse Plattenlabels wie Warner, EMI oder Sony riesige Gewinne, und CD-Läden schossen wie Pilze aus dem Boden. Heute sieht dies anders aus: Der Absatz von CDs ist drastisch geschrumpft, die Plattenlabels sind in die Krise geraten und unzählige Plattenläden haben dicht gemacht. Die Musikindustrie führt ihre Probleme auf die Musikdownloads zurück. Sie hat für das Problem des Raubkopierens bisher keine Lösung gefunden.

Chance Direktvertrieb

Auch für die Musikerinnen und Musiker hat sich durch den Siegeszug des Musikdownloads vieles verändert. Die CD hat als Haupteinnahmequelle ausgedient. Allerdings wird der schleichende Verlust des Einkommens nicht einfach nur beklagt. Vielmehr versuchen die Musikerinnen und Musiker, die Vorteile der vernetzten Welt auszunutzen und die Musik z.B. direkt übers Internet zu vertreiben (vgl. FACTS-Box zu «Radiohead»).

Konzerte als Haupteinnahmequelle

Für Musikerinnen und Musiker sind zudem Konzerte wichtiger geworden und stellen heute eine Haupteinnahmequelle dar. Haben Konzerte noch bis vor wenigen Jahren dazu gedient, das neueste Album eines Künstlers zu bewer-

ben, ist die Tournee heute das Ereignis, für das die CD werben soll. Diese Entwicklung hatte zwei Dinge zur Folge: Einerseits stiegen in den letzten Jahren die Eintrittspreise für Konzerte tendenziell an, andererseits müssen Künstlerinnen und Künstler heute wesentlich häufiger auftreten als früher.

FACTS

Gratisdownload als Werbeinstrument

MUSIK. Die englische Rockband «Radiohead» bietet ihr neuestes Album «In Rainbows» in Zusammenarbeit mit einem Internetportal als Stream an – gratis und durch Werbung finanziert. Baldy Minder, Manager des Berner Hip-Hop-Kollektivs «Chlyklass», sieht darin vor allem eine gelungene Marketingaktion: «Sämtliche Medien haben darüber berichtet. Letztlich hat die Gruppe damit wohl mehr Cash gemacht, als wenn sie eine gewöhnliche CD herausgegeben hätte.» Allerdings findet er es problematisch, wenn sich die Konsumierenden zuerst «mit Werbung berieseln lassen müssen», bevor sie ein Lied hören können. «Ich sehe den Direktvertrieb eher als Chance für unbekanntere Gruppen, ihre Musik einer breiten Öffentlichkeit zu präsentieren, ohne gleich eine CD produzieren zu müssen», sagt Minder.

«Mein Lohn ist momentan zu tief»

Vier Personen aus unterschiedlichen Berufsfeldern, vier Meinungen zum Thema «Lohnunterschiede».



Adrian Götschmann
Elektromonteur
Mathys und Götschmann AG



Rahel Wenger
Kaufmännische Angestellte
hep verlag ag

Können Sie Ihre Tätigkeit etwas näher beschreiben?

Ich arbeite in einer Elektroinstallationsfirma. Meine Arbeit umfasst dabei ein weites Spektrum. Hauptsächlich montiere ich Licht- und Steckdoseninstallationen, kümmere mich aber auch um Telefon- und EDV-Systeme.

Ich arbeite im Sekretariat eines Lehrmittelverlags. Mein Aufgabenbereich ist sehr vielseitig: Ich beantworte Anfragen von Kundinnen und Kunden, bin im Kontakt mit unserem Auslieferungsdienst, schreibe und erfasse Rechnungen oder unterstütze die Lektorinnen und Lektoren bei ihrer Arbeit. Zudem arbeite ich auch im Marketing mit, organisiere Messebesuche oder stelle die Verlagsprogramme zusammen.

In Ihrem Betrieb werden für unterschiedliche Tätigkeiten unterschiedliche Löhne bezahlt. Was schätzen Sie, wie gross ist die Spannweite?

Bei uns ist die Spannweite nicht riesig, wir sind ein relativ junges Team. Die Löhne liegen etwa zwischen 4000 und 6000 Franken.

Das ist schwierig zu sagen. Die Lohnunterschiede dürften wohl um die 50 Prozent betragen. Bezüglich der Geschäftsleitung kann ich das nicht einschätzen.

Scheinen Ihnen diese Lohnunterschiede gerechtfertigt?

Ich finde die Lohnunterschiede bei uns absolut gerechtfertigt.

Ja. Die Verantwortung und die Kompetenzen sind sehr unterschiedlich. Dies muss sich in den Löhnen widerspiegeln.

Worauf sind die Lohnunterschiede zurückzuführen?

Das Alter spielt eine Rolle, also die Erfahrung. Weiter unterscheiden sich die Löhne auch nach dem Einsatzbereich des Angestellten. Wenn jemand mehr zu bieten hat, z. B. auch in Informatik oder Telematik ein Fachmann ist, kann er mehr verdienen. Ausbildung und Weiterbildung spielen also auch eine Rolle.

Neben der Verantwortung und den Kompetenzen vor allem auf die Ausbildung und die Erfahrung.

Was müsste jemand tun, um in Ihrem Betrieb längerfristig mehr zu verdienen?

Man müsste eine Weiterbildung machen, z. B. im Bereich Telematik oder Informatik. In diesem Arbeitsgebiet gibt es relativ viele Möglichkeiten. Konkret plane ich, nächstes Jahr mit der Schweizerischen Technischen Fachschule zu beginnen. Ich werde also eine berufsspezifische Weiterbildung absolvieren.

Eine Weiterbildung ist die beste Möglichkeit. Dadurch kann ein höherer Lohn am besten begründet werden. Daneben spielt aber auch die Leistung eine Rolle. Wenn ich gut arbeite, erhalte ich unter Umständen mehr Lohn. Wenn sich die Anforderungen der Stelle jedoch nicht verändern, ist dieser Spielraum begrenzt. Daher bilde ich mich zur Marketingfachfrau weiter. Später würde ich gerne als Marketingleiterin in einem Verlag arbeiten.

Sind Sie mit Ihrem Lohn zufrieden?

Ja, dieser stimmt absolut, auch im Vergleich zu meinen Kollegen.

Das ist man doch fast nie ... Wenn die Stimmung im Betrieb aber gut ist und die Arbeit Spass macht, ist der Lohn sekundär. In der Buchbranche sind die Löhne relativ tief, daher verdiene ich im Vergleich zu Kolleginnen und Kollegen, die in anderen Branchen arbeiten, eher weniger. Aber ich beschäftige mich gerne mit Büchern und verrichte eine interessante und abwechslungsreiche Arbeit, deshalb bin ich zufrieden.



Christian Hirsig
Inhaber und Geschäftsführer
Open Innovation GmbH

Ich führe eine Firma im Softwarebereich mit fünf Angestellten. Wir entwickeln eine Internetplattform, auf der sich Firmen und kreative Leute treffen, um Ideen auszutauschen. Wir sind also eine Art Ideenvermittler. Meine Haupttätigkeit ist dabei die Betreuung der Unternehmen, die bei uns Projekte ausschreiben. Zudem kümmere ich mich um den administrativen Bereich.

Bei uns verdienen alle mit einem Hochschulabschluss gleich viel, Leute mit einem Berufsabschluss etwa 25 Prozent weniger. Da wir alle relativ jung sind, wirkt sich die Erfahrung noch nicht auf den Lohn aus.

Wir zahlen im Moment tiefe Löhne. Wir sind ein junges Unternehmen und setzen auf den Goodwill der Mitarbeitenden, dass diese an unsere Geschäftsidee glauben und vorläufig auf einen höheren Lohn verzichten. Das Verhältnis zwischen Hochschulabsolventen und Leuten mit Berufsabschluss scheint mir gerechtfertigt. Dies wollen wir in etwa beibehalten. Allerdings hoffe ich natürlich, dass wir in Zukunft bei erfolgreichem Geschäftsgang das gesamte Lohnniveau anheben können.

Das Hauptkriterium ist die Ausbildung. In Zukunft wird sicherlich auch die Erfahrung zu einem wichtigen Faktor werden. Zudem spielt der Marktpreis eine Rolle: Wenn wir z. B. eine Fachperson unbedingt einstellen möchten, müssen wir deren Lohnforderungen einigermaßen entsprechen, damit sie zu uns kommt. Der Lohn ist dann auch Verhandlungssache.

An erster Stelle steht der Unternehmenserfolg. Wenn wir erfolgreich sind, steht auch mehr Geld für Lohnerhöhungen zur Verfügung. Trägt jemand entscheidend zum Erfolg bei, wird dies speziell honoriert. Weiterbildung wirkt sich in unserem jungen Unternehmen noch weniger stark auf den Lohn aus.

Mein Lohn ist momentan zu tief. Ich betrachte ihn aber als eine Investition in die Zukunft.



Sandra Schär
Dipl. Intensivpflegefachfrau
Inselspital Bern

Ich arbeite auf einer Intensivstation. Im Zentrum meiner Arbeit steht die Betreuung der Patienten und die Überwachung und Bedienung der Geräte (z. B. Beatmungsgeräte und Überwachungsmonitore). Ich verabreiche Medikamente und führe gewisse Behandlungen nach Verordnung des Arztes selbstständig durch. Zudem verrichte ich Körperpflege und dokumentiere meine Arbeit. Wichtig ist auch die Begleitung der Angehörigen.

Die Spannweite auf unserer Abteilung ist nicht riesig. Wer eine Leitungsfunktion inne hat, kann aber wohl schon fast das Doppelte verdienen im Vergleich zu einer Pflegeassistentin oder einem Pflegeassistenten. Vergleicht man die Löhne im ganzen Betrieb, wird der Unterschied deutlich grösser.

Ja. Die Verantwortung und die Kompetenzen der verschiedenen Funktionen sind ganz unterschiedlich.

Neben der Verantwortung kommt es natürlich auch auf die Aus- und Weiterbildung an. Dabei spielt vor allem die Art und Dauer der Ausbildung eine Rolle.

Einerseits ist hier die Erfahrung sehr wichtig. Wer längere Zeit auf unserer Abteilung arbeitet, kann mit einem höheren Lohn rechnen. Andererseits wirkt sich die Übernahme von Zusatzfunktionen auf den Lohn aus. Zudem besteht auch die Möglichkeit, durch eine Aus- oder Weiterbildung zusätzliche Kompetenzen zu erwerben und innerhalb der Abteilung oder gar des Spitals eine Leitungsfunktion zu übernehmen.

Ja. Der Lohn für Pflegefachleute wurde vor einigen Jahren angepasst und ist heute im Vergleich zu ähnlichen Berufen angemessen. Meine Weiterbildung in Intensivpflege zahlt sich bezüglich des Lohnes nicht enorm aus, gemessen an der zusätzlichen Verantwortung und Belastung, die ich heute trage. Allerdings ist die Arbeit um einiges interessanter als auf einer «normalen» Abteilung – und dies ist für mich ebenso wichtig wie der Lohn.

Beule

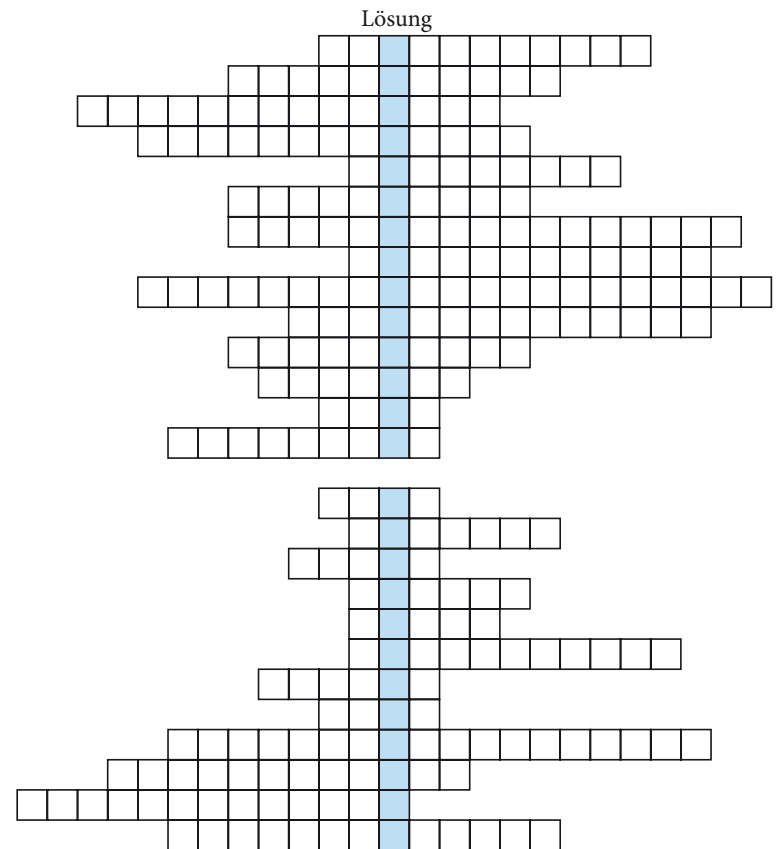


AUSSERDEM IST EIN JOB, BEI DEM MAN ZWEI HUNDEKUCHEN PRO TAG VERDIENT, WIRKLICH NICHT WERT, EINEN FREUND DAFÜR ZU VERLIEREN!



Foto: Philipp Schwander

1. Branche mit den tiefsten Durchschnittslöhnen.
2. Aus diesem Land hat die Zuwanderung seit 2003 stark zugenommen.
3. Verdienen in der Schweiz pro Fussballspiel Fr. 1000.–.
4. Branche mit den höchsten Durchschnittslöhnen.
5. Wird man durch eine Aus- oder Weiterbildung für den Betrieb.
6. Sind in der Schweiz Mangelware.
7. Lohnbestandteil, der von der verkauften Menge abhängt.
8. 80 % der über 20-Jährigen tun dies jährlich.
9. Erklärung für die Lohnunterschiede in unterschiedlichen Branchen.
10. Haben die Musikindustrie in die Krise gestürzt.
11. Ein meist prozentual zum Preis einer Leistung berechnetes Entgelt.
12. Wirtschaftszweig.
13. Preis der Arbeit.
14. Wer auf einer arbeitet, verdient mehr als andernorts mit derselben Ausbildung.
15. Unternehmen, das Kredite vergibt und Spareinlagen entgegennimmt.
16. Erster Teil des Namens der Unternehmung aus dem Film «Verdienen».
17. Darauf wird der Lohn ausbezahlt.
18. Wird durch Versicherungen begrenzt.
19. Vor allem im höheren Kader üblicher Lohnbestandteil.
20. Ausbildungskosten sind eine ...
21. So nennt man einen staatlich anerkannten Bildungsabschluss.
22. Tauschmittel.
23. Ist neben dem Lohn für viele Arbeitnehmende wichtig.
24. Setzt sich u. a. für den Arbeitnehmerschutz ein.
25. Anstrengen lohnt sich bei einem ...
26. Vom Arbeitgeber meist am Jahresende freiwillig gezahlter Betrag.



Hol dir einen iconomix-Award!

Du hast an deiner Schule der Sekundarstufe II (Gymnasium, Berufsfachschule, Wirtschaftsmittelschule usw.) eine selbstständige Arbeit zu einem Wirtschaftsthema eingereicht. Zum Beispiel eine Maturaarbeit, eine Vertiefungsarbeit oder eine Projektarbeit – in schriftlicher Form, als Film, Podcast, Spiel, Website usw. Oder du hast eine iconomix-Challengefrage gelöst.

Hol dir jetzt den Lohn dafür! Mach mit beim iconomix-Award, dem nationalen Wettbewerb der Schweizerischen Nationalbank. Du hast die Chance, zum grossen iconomix-Event jeweils im Mai eingeladen zu werden und den iconomix-Award in Bronze, Silber oder Gold und ein schönes Preisgeld zu gewinnen.

Alles Weitere findest du auf www.iconomix-award.ch

Schöner Lohn für gute Arbeit.



iconomix
award

«Was andere verdienen, weiss ich nicht»

Mario Raimondi, Mittelfeldspieler beim BSC Young Boys, über Siegesprämien, die Löhne seiner Teamkollegen und sein Ziel, im Ausland zu spielen.

Mario Raimondi, wann haben Sie sich entschieden, Fussballer zu werden?

Fussballspieler wollte ich immer werden. Allerdings habe ich nach der Schule auf Wunsch meiner Mutter eine dreijährige Lehre als Baumaler gestartet und auch erfolgreich abgeschlossen.

Spielte die Möglichkeit, als Fussballer einmal viel Geld verdienen zu können, bei Ihrer Entscheidung eine Rolle?

Nein. Zu diesem Zeitpunkt war mir noch gar nicht bewusst, dass man mit Fussball viel

Geld verdienen kann. Mein Ziel war es allerdings schon, vom Fussball leben zu können, also Profi zu werden.

Wie wichtig ist Ihnen Ihr Lohn heute?

Je mehr, desto besser (lacht). Es zählt jedoch nicht in erster Linie das Geld, sonst wäre ich hier fehl am Platz.

Beinhaltet Ihr Lohn Leistungskomponenten, z. B. Siegesprämien?

Zu einem kleinen Teil, ja.

Führen solche Prämien zu besseren Leistungen?

Man denkt sicherlich hin und wieder daran, ja. Die Prämien sind teilweise auch in der Mannschaft ein Thema. Wir sagen uns: Wir können etwas verdienen, wenn wir ein wichtiges Spiel gewinnen. Sobald das Spiel beginnt, sind solche Gedanken jedoch vergessen.

Ist der Lohn in der Spielerkabine ein Thema?



Ulrich Köcher

Die deutsche Bundesliga als Ziel: Mario Raimondi (BSC YB).

steigt mit dem Erfolg automatisch an. Je besser man spielt, desto mehr Lohn erhält man.

Wie sehen Ihre weiteren Ziele aus?

Bei YB ist es das Ziel, weiterhin um den Meistertitel mitzuspielen. Das wird nicht einfach werden, da sich auch die anderen Mannschaften verstärkt haben. Längerfristig würde ich gerne ins Ausland wechseln. Das ist ein Ziel von mir und das will ich einmal noch erleben. Ich bewundere die deutsche Bundes-

liga. Von den deutschen Fussballern können wir Schweizer einiges lernen, vor allem bezüglich Wille und Disziplin. In dieser Liga würde ich gerne spielen. Ich denke auch, dass sie in Reichweite liegt. Auch hier stehen sportliche Gründe im Vordergrund. Gleichzeitig ist es natürlich klar, dass in Deutschland viel zu verdienen ist.

Hat der Lohn bei Ihrer Karriereplanung bisher eine Rolle gespielt?

Nein, nicht gross. Ich habe stets aus sportlichen Gründen den Verein gewechselt. Der Lohn

steigt mit dem Erfolg automatisch an. Je besser man spielt, desto mehr Lohn erhält man.

FACTS

Grosse Lohnunterschiede im Schweizer Fussball

FUSSBALL. Ilja Kaenzig, ehemaliger Manager des Bundesligaklubs Hannover 96, schätzt den Durchschnittslohn eines Fussballers in der Super League auf 150 000 Franken pro Jahr ein. Dabei kassieren viele Nachwuchstalente nur 60 000 Franken, die Grossverdiener der Schweizer Klubs dagegen rund eine halbe Million. Im internationalen Vergleich ist das Lohnniveau im Schweizer Fussball aber eher tief.

Keine Vollzeit-Schiedsrichter

FUSSBALL. Im Schweizer Fussball gibt es keine Profi-Schiedsrichter, daher erhalten die Unparteiischen auch kein fixes Einkommen. Für die Leitung eines Super-League-Spiels wird ein Schiedsrichter mit 1000 Franken entschädigt, ein Schiedsrichter-Assistent erhält 500 Franken. Zusätzlich werden Spesen vergütet. An der EURO 08 verdienten die Unparteiischen immerhin rund 16 000 Franken pro Spiel.

Tiger Woods: Spitzenverdiener 2007



Keystone

SPORTLERLÖHNE. Der amerikanische Golfspieler Tiger Woods verdiente 2007 (inkl. Werbung) geschätzte 115 Millionen Dollar und war damit weltweit der Spitzenverdiener unter den Sportlern. Roger Federer kam auf rund 35 Millionen Dollar.

ZUR PERSON

Mario Raimondi (28) ist seit 2005 beim BSC YB engagiert. Zuvor stand er u. a. beim FC Thun und dem FC Zürich unter Vertrag. Er spielt im linken Mittelfeld und gehört im Team der Young Boys zu den Leistungsträgern.

Dauerbrenner Spitzenverdiener

Warum verdienen einige wenige Superstars aus Sport, Showbusiness und Wirtschaft Millionensaläre? Kann man mit ehrlicher Arbeit überhaupt so viel Geld verdienen?

Spitzenverdienste sind ein heiss umstrittenes Thema. Es gibt aber durchaus Erklärungen für die Millionensaläre von Superstars. Diese kommen oft durch die Kombination von besonderen Fähigkeiten und einem «Hebeleffekt» zustande. Dieser Hebeleffekt beruht vor allem auf zwei Ursachen:

Weltweite Präsenz

Einerseits führte die technolo-

gische Entwicklung der letzten Jahrzehnte zu einer enormen Verbreitung von sportlichen und kulturellen Events. Somit können heute Leistungen von Sport- oder Musikstars nicht mehr nur im Stadion oder der Konzerthalle mitverfolgt werden, sondern sind per Fernseher oder Internet weltweit empfangbar und konsumierbar. Die Stars erreichen heute also ein viel grösseres Publikum als früher.

Konzentration auf die Superstars

Andererseits ist die Aufmerksamkeit von Konsumentinnen und Konsumenten beschränkt. Bei Sportlerinnen und Sportlern interessieren häufig nur die Sieger. Deshalb profitieren nicht alle Athleten gleichermaßen von der Tatsache, dass man ihre Leistungen heute fast überall gleichzeitig empfangen kann. Wer an einer Olympiade Rang neun erreicht, erhält trotz dieser beachtlichen Leistung keine grosse Aufmerksamkeit. Somit interessieren sich auch die Sponsoren vor allem für die wenigen Superstars. Diese erzielen dadurch ein viel grösseres

eres Einkommen als andere Berufskollegen, deren Leistungen nur minim schlechter sind.

THEMA SPITZENVERDIENER

Zum Thema «Spitzenverdiener» gibt es bei iconomix ein Angebot im A-la-Cart-Bereich, das in spielerischer Form möglichen ökonomischen Erklärungen der Millionensaläre nachgeht. Der Baustein zeigt auch die Grenzen des Erklärungsansatzes des «Hebeleffekts» auf und lädt zu Diskussionen ein.

Was darf ein Künstler verdienen?



ZUR PERSON

Pedro Lenz (*1965) ist Dichter, Schriftsteller und Kolumnist bei verschiedenen Zeitungen. Daneben schreibt er Theatertexte, tritt als Performer an Lesungen auf und ist Mitglied diverser Bühnenprojekte (u. a. «Hohe Stirnen» und «Bern ist überall»). Pedro Lenz lebt in Bern.

Im privaten Gespräch gehört der Lohn zu den heiklen, nicht immer leicht ansprechbaren Themen. Mit dem Lohn verhält es sich ähnlich wie mit einer bösen Krankheit, wir möchten zwar gerne Bescheid wissen, aber wir reden lieber nicht darüber, so lange die Betroffenen in der Nähe sind.

Ein bisschen anders ist es allerdings bei Künstlern. Im Unterschied zu den meisten andern Leuten sind es Künstler durchaus gewohnt, auf ihr Einkommen angesprochen zu werden. «Können Sie von Ihrer Literatur leben?», werde ich immer wieder gefragt. Und wenn ich antworte, es gehe gut, ich sei zufrieden, dann scheint mir jeweils, die Fragenden seien gleichzeitig beruhigt und überrascht. Nie habe ich dagegen gehört, wie etwa eine Verkäuferin gefragt worden wäre, ob sie von ihrem Lohn leben könne. Dabei wäre das eine durchaus sinnvolle Frage, auf die uns manche Verkäuferin wohl interessante Antworten geben könnte.

Oft ist mir, als würde von einem Künstler erwartet, dass er möglichst wenig, aber doch genug zum Leben verdient. Selbst unter Künstlern scheint mir diese Erwartung verbreitet. Und wenn dann beispielsweise ein Schriftsteller wie ich, der nicht besonders berühmt ist, einigermaßen gut verdient, dann regt sich bald der Verdacht, etwas könne nicht stimmen. «Entweder macht er banale Literatur oder er hat einen geldgierigen Agenten», vermuten die Leute. Aber das muss ich mir meist nicht anhören, weil sie es erst sagen, wenn ich ausser Hörweite bin.

Pedro Lenz, Schriftsteller

IMPRESSUM

Internet:

Kommentar für die Lehrperson, Arbeitsaufträge, Wissenstest und weitere Zusatzmaterialien unter www.iconomix.ch > Module > Lohnunterschiede

Herausgeber:

iconomix – Ökonomie entdecken
Ein Angebot der Schweizerischen Nationalbank SNB

Fachautoren:

Dr. Michael Manz, SNB
Dr. Manuel Wälti, SNB
Dr. Eveline Ruoss, SNB
Dr. Jürg Schweri, EHB

Evaluation:

Erika Langhans, Zürich

Projektleitung/Lektorat:

Manuel Schär, hep verlag ag, Bern

Gestaltung/Layout:

Schloss-Ludwig.ch

1. Auflage 2009

Alle Rechte vorbehalten © SNB 2009