

SBB lässt Lohnsystem als diskriminierungsfrei zertifizieren – für 300 000 Franken

Junge nicht gegen Alte ausspielen

Der Berater, der das SBB-Lohnsystem zertifiziert, sagte im Fernsehen, Frauen und Männer würden praktisch gleich entlohnt, aber ältere Mitarbeitende «zum Teil überzahlt – auf Kosten der jüngeren»: eine gewagte Aussage!

Unter dem Titel «Was ist ein fairer Lohn?» informierte die TV-Sendung «Eco» am 29. September über die bei der SBB laufende Zertifizierung des Lohnsystems. Personalchef Markus Jordi hat den Auftrag für 300 000 Franken an die Klingler Consultants AG vergeben. Deren Geschäftsführer Urs Klingler arbeitete früher im Personalwesen von Grossunternehmen. Seit zwei Jahren stellt er Zertifikate für nicht diskriminierende Lohnsysteme aus.

Sinnlose Lohnaufstiege?

«Es gibt überhaupt keine Berechtigung, dass man Alter, Geschlecht oder Nationalität im Lohn berücksichtigt, weil man den Lohn dafür bekommt, was man macht», sagt Klingler in «Eco». Früher sei man davon ausgegangen, dass der Lohn mit zunehmenden Dienstjahren steige, «heute ist die Welt einfach flexibler, und von daher kann man solche Versprechen mit so getakteten Lohnsystemen nicht mehr erfüllen.» Klinglers definitive Auswertung von rund 28 000 Lohnsatzensätzen soll spätestens Anfang November vorliegen, doch zwei Befunde machte er in «Eco» bereits publik:

■ Zum Verhältnis von Männer- und Frauenlöhnen erklärt Klingler dem Kunden Jordi: «Ihr habt eine gewisse Lohnungleichheit, aber mit 0,7% ist diese vernachlässigbar.»

■ «Ältere SBB-Mitarbeitende verdienen relativ gut – auf Kosten der jüngeren», fasst die Kommentatorstimme den zweiten Befund zusammen. «Wahrscheinlich habt ihr auch gewisse Bedingungen in den GAV, wonach der Altersanstieg zwin-

gend ist, und dort müsste man eigentlich mit den Sozialpartnern nach anderen Lösungen suchen», sagt Klingler weiter zu Jordi. «Weil es führt ja dann auch dazu, dass die Alten zum Teil überzahlt sind.» Jordi antwortet: «Den Prozess haben wir vor einiger Zeit auch schon erkannt, aber Lohnkürzungen sind kein Thema.»

Dem Betriebsklima zuliebe?

Warum aber auferlegt sich die SBB eine solche Zertifizierung durch einen privaten Anbieter? Er wolle Transparenz schaffen und «wissen, ob wir diskriminieren oder nicht, damit wir auch Gelegenheit haben, Gegensteuer zu geben», sagt Jordi dazu. Hinzu kommt die Hoffnung auf eine Wirkung, die Klingler so umschreibt: «Firmen brauchen eine Identität, damit die Mitarbeiter da bleiben. Die Mitarbeiter bleiben nicht nur wegen der Arbeit da, sondern auch, weil es eine coole Firma ist. Und ein cooles Gefühl gibt natürlich auch, wenn man weiss, ich habe eine faire Entlohnung, meine Kollegen verdienen ähnlich wie ich.»

Privates Zertifikat statt Massnahmen vom Staat

Der «Eco»-Journalist weist aber auch darauf hin, dass Justizministerin Simonetta Sommaruga noch dieses Jahr Vorschläge präsentieren will, um die gesetzlich verankerte Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern mit Kontrollen und Sanktionen durchzusetzen, nachdem am freiwilligen Lohngleichheitsdialog nur 50 Firmen teilgenommen haben. Und da heute Frauen in der Schweizer Privatwirtschaft im Schnitt immer noch 19% weniger verdienen als Männer, wobei 8,7% dieser Lohndifferenz nicht mit weniger Ausbildung, Erfahrung oder Verantwortung erklärbar sind. Zusammenfassend hält der Journalist fest: «Firmen nehmen sich aus der Schusslinie, indem sie sich freiwillig zertifizieren lassen: Ein Stück Papier für ein gutes Betriebsklima und gegen Staatseingriffe.»

Weil die SBB am Lohngleichheitsdialog teilnimmt, kann man ihr nicht vorwerfen, Lohnungleichheit nicht ernstlich anzustreben. Aber sie hätte den SEV in die Zertifizierung involvieren können – im Sinn von Transparenz und guter Sozialpartnerschaft. Doch bisher hat weder Vizepräsident Manuel Avallone, der beim SEV für die SBB verantwortlich ist, noch die für die Frauen im SEV zuständige Gewerkschaftssekretärin genauere Informationen dazu erhalten.

Lucie Waser hat nach der Sendung bei der Leiterin Diversity der SBB nachgefragt, wie die Zertifizierung und der Lohngleichheitsdialog, der bei der SBB auf Initiative der SEV-Frauen Anfang 2012 begonnen hat, zueinander stehen: Letzterer ist noch nicht abgeschlossen, sondern befindet sich planmässig in der Schlussphase. Und er ist offenbar in den Zertifizierungsprozess eingebunden worden. Das findet Lucie Waser sinnvoller, als wenn die beiden Prozesse parallel laufen würden. Sie möchte aber noch genauer wissen, was die Zertifizierung alles umfasst und auf welchen Zahlen die in «Eco» genannte Lohndifferenz von 0,7% beruht. Antworten erhofft sie sich von der Sitzung des Steuerungsausschusses zum Lohngleichheitsdialog am 30. Oktober.

Erfahrung muss der SBB etwas wert sein

Grosse Mühe hat Lucie Waser mit Klinglers Aussage, dass ältere SBB-Mitarbeitende «auf Kosten der jüngeren überzahlt» seien: «Das kann man durchaus so interpretieren, dass die Generationen gegeneinander aufgewiegelt werden sollen. Das wäre sehr unglücklich, denn es könnte eine Dynamik entwickeln, die nicht im Interesse der SBB sein kann. Auch junge Leute sind bisher davon ausgegangen, dass Erfahrungswissen und Know-how, das man sich im Berufs-

leben über Jahre erwirbt, ein Wert ist für den Betrieb, und dass ihnen dies später auch mal zugutekommen wird. Eine andere Frage ist, ob die jungen Berufseinsteiger/innen genügend bezahlt werden.»

Auch Manuel Avallone betont, dass der Wert der Berufserfahrung nicht unterschätzt werden darf. «Sonst würde die SBB ja nicht ältere Mitarbeitende länger behalten wollen. Gerade bei der Bahn ist betriebsspezifisches Know-how wichtig und kann in vielen Funktionen nur bei der Bahn erworben werden. Sie kann dafür nicht einfach jemanden von der Strasse oder mit einem akademischen Titel holen. Daher macht der individuelle Lohnaufstieg um 45% des Basislohns in maximal 20 Jahren, wie im GAV vereinbart, Sinn. Dafür hat die SBB aber in den letzten Jahren nicht die nötigen Mittel bereitgestellt. Deshalb verdienen viele jüngere Mitarbeitende zu wenig. Dies wird oft gerade damit begründet, dass sie keine Erfahrung hätten. Jetzt zielt Berater Klingler offenbar auf die Erfahrungsanteile im Lohn, die nun mal altersabhängig sind. Diese sind aber sinnvoll, gerecht und zudem gemäss Bundespersonalgesetz Pflicht (Art. 15).»

Sind hohe Löhne von Managern und Akademikern gerecht?

Diskriminierung ortet Avallone eher anderswo: «Bei der Funktionsbewertung werden praktische, handwerkliche Fähigkeiten und belastende Umwelteinflüsse gegenüber Managerfähigkeiten, Bildung und akademischen Abschlüssen zu wenig gewichtet. Das hat die SBB mit dem Markt begründet. Dieser könnte aber eines Tages Lohnkorrekturen nötig machen, wenn der SBB plötzlich Handwerker fehlen. Doch nicht nur die SBB steckt in der Akademisierungsfalle, und anderswo gibt es auch noch höhere Managerlöhne und Beraterhonorare...»



A. Egger



vbo

AEROPERS

Klage gegen Swiss

Während die Swiss vollmundig ihre Unternehmensstrategie «Next Generation Airline of Switzerland» anpreist, ist ihr die Sozialpartnerschaft offenbar lästig geworden. Weil die Gespräche mit dem Management ergebnislos geblieben sind, geht die Pilotengewerkschaft Aeropers jetzt gerichtlich gegen die Swiss vor. Sie wirft ihr einen ganzen Strauss Verstösse gegen die Sozialpartnerschaft, nämlich Verletzung des Mitwirkungs-gesetzes, des Unterwanderungs-schutzes, der Rechtswahrungs- und Überbindungspflicht und Verstösse gegen die Friedenspflicht, die Treuepflicht und die Verhandlungspflicht vor.

Im Herbst 2013 scheiterten die GAV-Verhandlungen Bodenpersonal mit der Swiss. Gegen 4% Einsparungen auf dem Buckel des Personals verlangte die Swiss. Ziel nicht erreicht und die Swiss kündigte flugs den GAV. Nach langem Hin und Her konnte auf den 1. Juli 2014 ein neuer GAV in Kraft treten. Bereits im Frühjahr setzten sich die Vorstände der Gewerkschaften der Mitarbeitenden in Kabine, Cockpit und am Boden zusammen. Der Druck auf Mitarbeitende und ein Ausspielen der Verbände durch die Swiss-Leitung schien System zu erhalten. Anhaltende Androhung von Auslagerung der Arbeitsplätze sollte die Mitarbeitenden trotz Gewinnen zu Eingeständnissen zwingen. Bei vielen Mitarbeitenden führte das täglich vom Management geforderte «Mehr» an Leistung zu Vertrauensverlust. Das «fliegerische Aus» der Swiss an deren Hauptsitz in Basel, just nach dem Abschluss des neuen GAV mit Zugeständnissen an die Produktivität und unter Missachtung der Informationspflicht der Sozialpartner wirft weitere Fragen auf. Während das Kabinenpersonal noch im Verhandlungsmodus steht, ruft Aeropers nun die Gerichte an. Womöglich ist dies der einzige Weg, um die Managerarroganz aus der Lufthansa-Kaderschmiede zur Raison zu bringen.

Philipp Hadorn,
Präsident SEV-GATA und
Gewerkschaftssekretär SEV