

«Wichtig, offen über den Lohn zu sprechen»

Zum heutigen Lohngleichheitstag zeigt das Junge Theater und der LANV das Theaterstück «Was bin ich wert?!» unter der Regie von Katrin Hilbe. Damit sollen junge Menschen auf Themen bezahlte und unbezahlte Arbeit, Altersvorsorge und Berufswahl sensibilisiert werden.

Interview: Mirjam Kaiser

Zum Lohngleichheitstag hat der LANV zusammen mit dem Jungen Theater Liechtenstein das Klassenzimmerstück «Was bin ich wert?!» entwickelt, das auf zahlreichen Antworten aus Fragebogen basiert, die an verschiedene Erwachsene unterschiedlicher Alters- und Berufsgruppen sowie an Schüler der weiterführenden Schulen sowie an Lehrlinge versandt wurden. «Wir wollten wissen, wie Frauen und Männer verschiedenen Alters heute über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Lohngleichheit und unbezahlte Arbeit denken», so Initiantin Martina Haas. Aufgrund dieser Antworten und weiterer Recherchen schrieb Katrin Hilbe das Skript, welches viele der Erkenntnisse verarbeitet.

Was waren die wichtigsten Erkenntnisse der Befragung?

Katrin Hilbe: Wir haben festgestellt, dass junge Mädchen genauso selbstbewusst eine Karriere im Auge haben wie die männlichen Jugendlichen. Von jungen Männern wurde manchmal generös konzediert, dass sie zwar kein Problem damit hätten, wenn die Frau auch halbtags arbeitet, aber dass die Familie für ihre Frau an erster Stelle zu kommen hätte. Was uns allgemein überraschte war, wie wenige «wilde» Ideen gerade die Jugendlichen hatten. Die meisten waren erstaunlich pragmatisch, solide, mit Ideen wie

Familie, viel Fitness und Einfamilienhaus. Die meisten sahen sich in Leitungspositionen, aber das positive Arbeitsklima spielte auch eine grosse Rolle. Bei den erwachsenen Männern und Frauen sah das etwas anders aus. Männer waren optimistischer (oder blauäugiger), was die Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsplatz angeht, während die Frauen sehr klar sahen, dass sich gerade eine berufliche Auszeit für die Familie für die Berechnung der Pensionskasse negativ auswirkt und ihre Karrierechancen durch Fehlzeiten im Alter von 25 bis 35 Jahren klar reduziert werden.

Welche Rolle spielt Geld bzw. Einkommen bei jungen Menschen?

Katrin Hilbe: Bei den Antworten war es ziemlich halbe-halbe, ob den jungen Menschen Geld oder Lebensqualität wichtiger war. Für die einen spielten Statussymbole, Wettbewerb und Geld eine sehr grosse Rolle, aber genauso häufig wurde geschrieben, dass eine Work-Life-Balance wichtiger sei, als viel Geld zu verdienen.

Martina Haas: Wir stellen fest, dass bei jungen Erwachsenen immer weniger das Einkommen an erster Stelle steht, sondern gute und flexible Arbeitsbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Freizeit und Familie. Dies müssen die Arbeitgeber im Wettbewerb um Fachkräfte immer mehr berücksichtigen.

Das Stück heisst «Was bin ich wert?!». Stellt sich diese Frage bei der heutigen Generation noch?

Katrin Hilbe: Sind Jugendliche denn von Generation zu Generation so verschieden? Wer in eine Lehre geht, muss sich die Frage «Was will ich mit meinem Leben?» noch etwas früher stellen als Gymnasiastinnen und Gymnasiasten. Das war schon vor zwanzig Jahren so. Und mit der Berufswahl wird auch eine grobe Richtung eingeschlagen, was das zu erwartende Gehalt angeht. Wer in der Krankenpflege arbeiten will, weiss, dass sie niemals so viel verdienen wird wie jemand, der einen Hedge Fonds managt. Die Anschlussfrage «Was bin ich wert?» ist natürlich bewusst doppeldeutig:



Im Klassenzimmerstück «Was bin ich wert?!» werden verschiedene Problemstellungen der Lohngleichheit aufgezeigt.
Bild: zvg, Eddy Risch

Es geht um den Geldwert bzw. wie viel ist meine Arbeit den Arbeitgebern wert, das heisst, wie viel wird dafür bezahlt?

Was sind die Gründe dafür, dass auch heute noch Ungleichheiten anhalten?

Martina Haas: Die klassischen Rollenbilder zwischen Frauen und Männern halten sich weiterhin hartnäckig. Die Coronakrise hat das veraltete Rollenbild leider wieder verstärkt. Frauen kümmern sich trotz Homeoffice wieder stärker um Haushalt und Kinder als Männer. Deshalb müssen wir lernen, uns vom geschlechterspezifischen Denken zu lösen. Zusätzlich wirkt sich die Karenz deutlich auf das Einkommen der Frau aus. In vielen Partnerschaften drängt sich irgendwann die Frage nach Kind oder Karriere auf. Denn nach der Geburt des Kindes sinkt das Gehalt der Frauen und steigt im

Laufe der kommenden zehn Jahre nur mehr langsam an. Auch der Gender Pay Gap wirkt sich zusätzlich negativ auf die Altersvorsorge der Frauen aus. Männerberufe wie Elektro-, Metallbautechniker oder Automechaniker sind deutlich besser bezahlt als Frauenberufe wie Detailhandelskauffrau, Pflegefachfrau oder Friseurin. Wegen diesen Einkommensunterschieden und -unterbrüchen sind Frauen weit mehr von Altersarmut betroffen als Männer.

Wie können junge Menschen dieser Lohnungleichheit begegnen, beziehungsweise was können sie dagegen tun?

Katrin Hilbe: Zunächst muss das Bewusstsein da sein, dass Lohnungleichheit noch nicht vom Tisch ist, sonst erleben gerade die jungen Frauen ein böses Erwachen. Beruf ist wichtig, Familie ist wichtig. Es muss klar sein,

dass Familienarbeit beide Geschlechter angeht und von beiden Geschlechtern geleistet werden muss. Bei Arbeitgebern ist manchmal auch noch eine alte Denke am Werk, die Arbeit von Männern höher einschätzt als die von Frauen. Im Weiteren werden Frauen oft schon am Anfang ihrer Laufbahn benachteiligt, da Arbeitgeber in ihnen eine Fehlinvestition bezüglich Karriere sehen, da sie «eh schwanger werden und dann ausfallen». Sie wollen dann die betriebliche Aufbauarbeit lieber in einen Mann stecken. Das wird nicht (mehr) gesagt, aber gedacht wird es durchaus.

Martina Haas: Das Wichtigste ist für mich, offen und ehrlich über den Lohn zu sprechen. Ungleichheiten können nur aufgedeckt und aufgelöst werden, wenn darüber gesprochen wird. Kaum etwas ist in Liechtenstein

so tabu wie die Frage nach dem Einkommen. Plausible Gründe gibt es dafür meines Erachtens keine.

Was wollt ihr mit dem Klassenzimmerstück erreichen?

Katrin Hilbe: In 45 Minuten die Welt verändern natürlich! Wenn man «Was bin ich wert?!» gesehen hat, wird der neue Erkenntnisstand sofort in die Praxis umgesetzt und alle Traditionalisierungseffekte, gesetzliche Ungleichheiten, alte Vorstellungen lösen sich subito in Luft auf. Ja, wenn Theater tatsächlich eine so direkte Wirkung hätte, dann hätten alle Diktatoren dieser Welt recht, die sofort die Zensur einführen für Kunst und Kultur. Nein, der Effekt, wenn man von so etwas sprechen kann, ist subtiler. Wir wünschen uns, dass über dieses Thema nachgedacht und diskutiert wird. Und gerade was Jugendliche angeht, so ist es oft das erste Mal, dass sie mit diesem Thema überhaupt konfrontiert werden. Das ist wichtig.

Martina Haas: Das Thema ist ziemlich komplex. Wir wollen der kommenden Generation einen Anstoss geben, die Zukunft gerechter zu gestalten. Frauen und Männer sollen für ihre Arbeit die gleiche Anerkennung und den gleichen Lohn erhalten.

Das Klassenzimmerstück kann von Lehrpersonen der Sekundarstufe II bis 12. Dezember 2022 gebucht werden. Mehr Infos unter www.jungestheater.li

«Bei Arbeitgebern ist manchmal auch noch eine alte Denke am Werk, die Arbeit von Männern höher einschätzt als die von Frauen.»



Katrin Hilbe
Regisseurin

«Die Coronakrise hat das veraltete Rollenbild leider wieder verstärkt, indem Frauen viel mehr unbezahlte Arbeit leisten mussten.»



Martina Haas
Stv. Geschäftsführerin LANV

Unternehmen sind unerklärbare Lohnunterschiede nicht bewusst

Seit 1992 ist die Gleichstellung von Mann und Frau in der liechtensteinischen Verfassung verankert. Das Recht auf gleichen Lohn findet sich ebenso seit 1999 im Gleichstellungsgesetz wieder. Gemäss den aktuellsten Zahlen vom Amt für Statistik verdienen Frauen in Liechtenstein immer noch 14,7 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Zwei Fünftel der Dif-

ferenz lassen sich mit objektiven Merkmalen wie Qualifikation, Ausbildung, berufliche Stellung, Branche usw. nicht erklären und sind somit ungerecht. Rechnet man 14,7 Prozent von 365 Tagen kommt man auf 54 Tage, das heisst, Frauen arbeiten bis zum 23. Februar, bis sie denselben Lohn erhalten wie ihre männlichen Kollegen am 31. Dezember.

«In den vergangenen Jahren konnten wir einige Industriebetriebe über den Nutzen einer Lohnstrukturerhebung überzeugen, was uns sehr freute», sagt Martina Haas, stellvertretende Geschäftsleiterin des LANV. Die Resultate der Analysen haben aufgezeigt, ob das Unternehmen über oder unterhalb der Toleranzgrenze von fünf Prozent unerklärtem

Lohnunterschied liegt. «Hier wurde immer ein nicht erklärbarer Lohnunterschied zu Ungunsten der Frauen festgestellt», so Haas. Vielen Unternehmen sei dies nicht bewusst, das heisst, die Lohndiskriminierungen waren nicht beabsichtigt.

«Jedoch mussten wir auch erkennen, dass Freiwilligkeit alleine nicht ausreicht. Seit

2012 hat sich die Lohnungleichheit nur unwesentlich verändert.» Gerechte Entlohnung müsse im Interesse aller liegen. «Der Staat ist gefordert, die Ursachen für die Ungleichbehandlung zu identifizieren und zu beheben, da sie unserer Gesellschaft schadet. Wir brauchen eine gesetzliche Grundlage analog unserer Nachbarländer. Ebenso muss eine aus-

gewogene Geschlechterverteilung in Kaderpositionen angestrebt werden», so Martina Haas. «Der LANV wird hier in den kommenden Monaten weiter ansetzen, und wir hoffen auf möglichst viel Unterstützung. Wir sind aber zuversichtlich, da sich gemäss Wahlhilfe.li 35 Prozent der neuen Landtagsabgeordneten für Lohngerechtigkeit einsetzen wollen.» (mk)