

LÖHNE IM UMWELTBEREICH – UMFRAGE DER FFU

270 Mitglieder der FFU und des svu trauten sich, über ihr Anstellungsverhältnis und ihren Lohn Auskunft zu geben. Die meisten sind AkademikerInnen. Bezogen auf eine 100 Prozent-Anstellung verdienen Frauen monatlich im Schnitt 7 520 Franken, Männer hingegen 8 460 Franken. Die Umweltbranche unterscheidet sich bezüglich Geschlechterproblematik kein bisschen von den übrigen Berufssparten. **Brigitte Kürsteiner, Einleitung von Tina Billeter, FORUM**

Ohne Fleiss kein Preis – doch wie hoch ist der Preis für den Fleiss? Die FachFrauen Umwelt (FFU) und der Schweizerische Verband der Umweltfachleute (svu) wollten es wissen. Im Frühjahr 2006 wurden an die unselbständig erwerbenden FFU- und svu-Mitglieder etwa 900 Fragebögen verschickt. Alle Personen im Angestelltenverhältnis wurden aufgefordert, gut zwei Dutzend Fragen zum heissen Eisen respektive zur Kohle zu beantworten. 270 Personen trauten sich, darüber Auskunft zu geben, worüber in der Schweiz sonst lieber nicht direkt gesprochen wird: Die Frage nach dem Lohn.

Wieviele Franken monatlich auf einem Bankkonto eintreffen, das ist ja noch einigermaßen einfach zu beantworten. Die Geldbeträge, die Ende Jahr als 13. Monatslohn, Bonus, Provisionsanteil und sonstige Entschädigungen ausgeschüttet werden, sind hingegen schon schwieriger zu beziffern. Ich selber musste schliesslich beinahe bei der Frage nach dem Anforderungsniveau passen: Verrichte ich als Projektleiterin eine Arbeit, bei welcher meine Berufs- und Fachkenntnisse vorausgesetzt werden, oder leiste ich selbständige und qualifizierte Arbeit, oder verrichte ich höchst anspruchsvolle und schwierigste Arbeiten? Naja, das ist alles eine Frage des Standpunktes und brachte mich ebenso in Verlegenheit wie die Beantwortung nach der Frage der beruflichen Stellung: Oberes, mittleres oder gar kein Kader? Ich hätte lieber die Auswahl gehabt wie Geschäftsleitung oder Projektleitung. Doch ich setzte selbstverständlich bei allen gut 20 Fragen ein Kreuzchen...



270 Personen haben offengelegt, wieviel Lohn sie monatlich in der Hand haben.

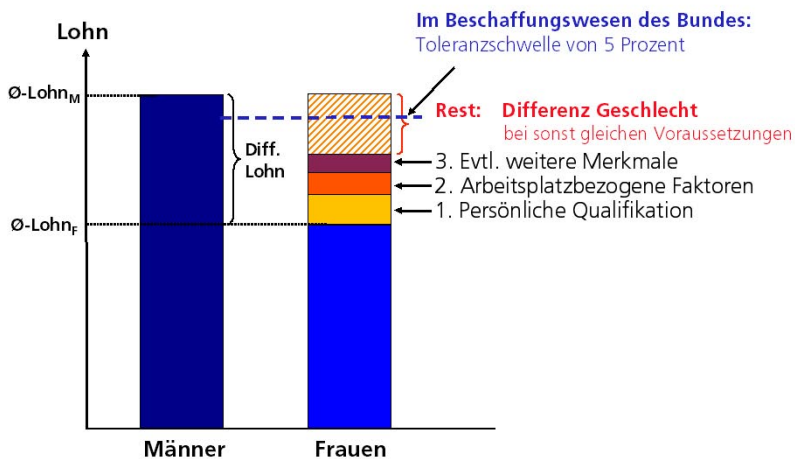
Zu Beginn: Zwei andere Lohnumfragen

Auslöser der FFU-svu-Lohnumfrage waren die Lohninitiative des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds (SGB)¹⁾ sowie die vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) in Auftrag gegebene Studie²⁾ zur Einhaltung der Lohngleichheit im Beschaffungswesen des Bundes. Aus der Rechtsprechung sind Fälle von Lohnklagen bekannt, bei denen Löhne von Einzelpersonen vor Gericht miteinander verglichen werden. Dies war bis jetzt nötig, um überhaupt Lohnklagen gegen diskriminierende Lohnunterschiede vor Gericht bringen zu können. Die statistische Methode der Regressionsanalyse erlaubt es jedoch, Lohnsysteme von Unternehmen unabhängig von einzelnen Perso-

nen auf diskriminierende Lohnunterschiede zu untersuchen. Dabei werden Lohngleichungen erstellt, die es erlauben, die Grösse des Einflusses verschiedener Faktoren, die in der Praxis einen Lohn beeinflussen (Alter, Ausbildung, Tätigkeiten etc.) zu errechnen. Bleibt danach ein unerklärter Rest übrig, der mit den berufsrelevanten Faktoren nicht erklärt werden kann, geht man davon aus, dass dieser unerklärte Teil der Lohn Differenz auf diskriminierende Faktoren zurückgeht.

Die EBG-Studie deckte auf, dass einige der untersuchten Unternehmen solche diskriminierenden Lohnunterschiede aufweisen. Dieser interessante Aspekt der Diskussion um Lohngleichheit respektive Ungleichheit veranlasste die FFU, eine Umfrage bei ihren Mitgliedern zu starten, um

Ursachen von Lohndifferenzen - Erklärung mittels Regressionsanalyse



Gründe für die Lohnunterschiede gemäss Methodenbeschrieb Büro Bass ³⁾.

an ähnliche Daten heranzukommen. Damit der Faktor Geschlecht einbezogen werden konnte, wurde der Fragebogen an die Mitglieder der FFU und des svu verteilt. Dabei wurde die Struktur des EBG-Fragebogens⁴⁾ für unsere Umfrage weitgehend übernommen, um gewissen Standards (z.B. in der Terminologie) Rechnung zu tragen. Die statistische Auswertung übernahm Matthias Näf von der ETH Zürich.

Strukturelle Gründe erklären Lohndifferenz

In unserer Studie wurde untersucht, welche Faktoren den Lohn grundsätzlich beeinflussen und wie der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern zu erklären ist. Diese beiden Fragen müssen separat betrachtet werden. Für uns FFU-Mitglieder ist es wichtig zu wissen, welchen Lohn wir in etwa fordern können. Diese Lohnforderung hängt von verschiedenen Faktoren ab, wie wir sehen werden. Die Diskussion um die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern ist hingegen politischer Natur. Hier geht es darum, aufzuzeigen, dass in erster Linie strukturelle Gründe dafür verantwortlich sind, wieso Frauen auch in der Umweltbranche immer noch deutlich weniger verdienen als Männer.

Um es gleich vorweg zu nehmen: Statistisch betrachtet zeigt sich in unserer Studie, dass das Geschlecht keinen direkten Einfluss auf den Lohn hat. Und trotzdem gibt es in unserer Stichprobe einen Unterschied zwischen den Durchschnittslöhnen

von Frauen und Männern von rund 12 Prozent. Wie kommt das?

In den Regressionsmodellen erwiesen sich Alter, Betriebsgrösse, Anforderungen am Arbeitsplatz und berufliche Stellung als Faktoren, die signifikant zur Erklärung der Lohnunterschiede beitragen, nicht so jedoch der Faktor Geschlecht. Nur der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in kleinen Betrieben ist signifikant, nur knapp nicht signifikant ist auch der geschlechtsspezifische Unterschied in der Kategorie «höchst anspruchsvolle Tätigkeiten» des Faktors «Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes». Würde der Faktor Geschlecht den Lohn beeinflussen, hätten wir es mit Lohndiskriminierung zu tun. Wenn es aber geschlechtsspezifische Strukturun-

terschiede gibt, die sich in der Lohndifferenz abbilden, verschmilzt das Geschlecht mit anderen, berufsrelevanten Faktoren, ist selber aber nicht lohnbestimmend. Ein Beispiel: Frauen arbeiten häufiger Teilzeit als Männer. Teilzeitarbeit ist schlechter bezahlt als Vollzeitarbeit, ergo verdienen Frauen im Durchschnitt weniger als ihre häufiger Vollzeit arbeitenden Kollegen. Hier haben wir also einen klaren Strukturunterschied, der sich auf die Löhne von Frauen und Männern unterschiedlich auswirkt. Frauen verdienen in diesem Beispiel aber nicht in erster Linie weniger, weil sie Frauen sind, sondern vor allem weil sie Teilzeit arbeiten (sofern Teilzeit arbeitende Männer gleich wenig verdienen wie Teilzeit arbeitende Frauen). Gemäss diesem Prinzip sind die 12 Prozent Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in unserer Studie zu verstehen.

Stichprobenprofil: Wer hat sich an der Umfrage beteiligt?

Fast 170 FachFrauen und 100 Männer des svu nahmen an der Umfrage teil. Schaut man genauer hin, wer wo arbeitet, fällt auf, dass eine Mehrheit der Frauen in grossen Betrieben mit mehr als 70 Mitarbeitenden tätig ist. Die Hälfte aller Männer hingegen zieht es vor, in einem kleinen Betrieb mit maximal 15 Angestellten zu arbeiten. Unsere Hypothese: Männer gehören häufiger zu den Unternehmensgründern als Frauen.

Die meisten Befragten haben einen Hochschulabschluss in der Tasche. Eine Minderheit von nur 7 Prozent hat eine Be-

Im Umweltbereich verdienen Frauen im Schnitt 900 Franken weniger pro Monat als Männer.



Unternehmensgrösse	Frauen (n= 168)	Männer (n= 102)
1-15 Mitarbeitende	37 %	51 %
16-70	22 %	24 %
>70	40 %	24 %

Schulabschluss	Frauen (n= 168)	Männer (n= 102)
Berufsausbildung	4 %	4 %
Fachhochschule	7 %	12 %
Hochschule	87 %	82 %

Stichprobenprofil nach Unternehmensgrösse und Schulabschluss. Prozentzahlen sind gerundet.

rufslehre als letzte Qualifikation absolviert. Bemerkenswert ist der Umstand, dass unter den FachhochschulabsolventInnen doppelt so viele Männer wie Frauen zu finden sind, was vermutlich vorwiegend mit dem technischen und mathematisch-naturwissenschaftlichen Profil der für die Umweltbranche relevanten Fachhochschulen zu tun hat.

Viermal mehr Männer im Umwelt-Kader

Der typische Geschlechtsunterschied, wonach Frauen weniger häufig in Kaderpositionen anzutreffen sind als Männer, zeigt sich auch in unserer Stichprobe deutlich: Im oberen Kader arbeiten nur rund 12 Prozent aller befragten Frauen aber fast die Hälfte aller befragten Männer (48 Prozent). Betrachtet man die gesamte Stichprobe arbeiten nur 7 Prozent der Frauen jedoch 18 Prozent der Männer im oberen Kader. Der Grossteil der Frauen ist ohne Kaderfunktion tätig (65 Prozent), die Männer hingegen nur zu gut einem Viertel (28 Prozent). Dasselbe

Anforderungsniveau	Frauen (n= 168)	Männer (n= 102)
höchst anspruchsvolle Arbeiten	30 %	52 %
selbständige & qualifizierte Arbeiten	64 %	46 %
Arbeiten mit Berufs- & Fachkenntnissen	5 %	2 %
einfache, repetitive Arbeiten	0.5 %	-

Stichprobenprofil nach Anforderungsniveau der Arbeit.

gilt für das Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes: Wesentlich weniger Frauen arbeiten in der obersten Kategorie «höchst anspruchsvolle Arbeiten» (30 vs. 52 Prozent), während in der zweithöchsten Kategorie «selbständige und qualifizierte Arbeiten» die Verhältnisse umgekehrt liegen (64 vs. 46 Prozent).

Öffentliche Verwaltung – grosser Arbeitgeber, grosse Saläre

Gemäss der im Fragebogen verwendeten Unternehmenseinstufung (NOGA) arbeiten rund 10 Prozent aller Befragten in Raumplanungsbüros, 3 Prozent in Landschafts- und Gartenbaubüros, 5 Prozent in der Unternehmensberatung, 19 Prozent in der technischen Beratung und Planung, 25 Prozent in der öffentlichen Verwaltung, weitere 10 Prozent bei Interessenvertretungen und Vereinigungen. Ein beachtlicher Teil der Mitglieder konnte über die NOGA nicht erfasst werden und kreuzte im Fragebogen «andere» resp. «sonstige Dienstleistungen» an, nämlich rund 30 Prozent. Lässt man die nicht weiter spezifizierte Kategorie «andere» weg, so werden die höchsten Löhne (Lohnkategorien 11 000-11 999 und >12 000) eindeutig in der öffentlichen Verwaltung erzielt. 38 Prozent aller Befragten, die in der öffentlichen Verwaltung arbeiten, erzielen einen Bruttolohn von 10 000 und mehr Franken. Die tiefsten Löhne (Lohnkategorie 2 000-2 999) bezahlen Interessenvertretungen und Vereinigungen. Im Landschafts- und Gartenbau verdienen 85 Prozent der Befragten zwischen 6 000 und 6 999 Franken. Die Raumplanungsbranche ist diversifizierter:

12 Prozent verdienen zwischen 5 000 und 5 999 Franken, 20 Prozent zwischen 6 000 und 6 999 sowie 32 Prozent zwischen 7 000 und 7 999 Franken. 53 Prozent der Befragten der Unternehmensberatung verdienen zwischen 8 000 und 9 999 Franken.

Glossar:

Brutto-Monatslohn: In der FFU-svu-Umfrage wurde nach dem Jahreslohn gefragt – aufgerechnet auf eine 100 Prozent-Anstellung bei einer 40-Stundenwoche – inklusive allen Sozialabgaben und dem 13. Monatslohn, doch ohne Umsatzbeteiligung, Boni und weitere Zusatzleistungen. Dieser Brutto-Jahreslohn durch 12 geteilt ergibt den Brutto-Monatslohn.

Lohnungleichheit: Alle Individuen verdienen für die gleiche Tätigkeit den gleichen Grundlohn. Von diesem Lohn abweichen können individuelle Leistungslöhne, die vom persönlichen Engagement und den individuellen Fähigkeiten abhängen und die Leistungslohnkomponente (sofern vorhanden) beeinflussen können.

Lohnungleichheit: In der Schweiz verdienen die Frauen im Schnitt rund 20 Prozent weniger als die Männer, dies über alle Branchen und alle Hierarchiestufen hinweg. Ein grosser Teil dieses Unterschieds erklärt sich durch strukturelle Unterschiede wie schlechtere Ausbildung, nicht lineare oder unterbrochene Berufsbiographien, unterschiedliche Karriereverläufe u.a.

Lohndiskriminierung: Individuen erhalten aufgrund nicht-berufsrelevanter Faktoren weniger Lohn, z.B. aufgrund ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Zugehörigkeit oder ihrer körperlichen Verfassung. Ungleicher Lohn für gleiche Arbeit bei sonst gleicher Qualifikation respektive gleichen berufsrelevanten Faktoren (z.B. Berufserfahrung). Laut Gesetz ist Lohndiskriminierung nur innerhalb desselben Unternehmens einklagbar.

Regressionsanalyse: Statistisches Verfahren zur individuen-unabhängigen Überprüfung respektive Erklärung von Lohnungleichheit.

Heterogene Stichprobe

Das Stichprobenprofil insgesamt ist sehr heterogen, das heisst die in den Verbänden organisierten Mitglieder sind eine sehr gemischte Gruppe von Arbeitnehmenden, die zwar ähnlich ausgebildet sind (grösstenteils AkademikerInnen), jedoch in sehr unterschiedlichen Arbeitsfeldern mit differenzierten Anforderungen und bei unterschiedlichen ArbeitgeberInnen arbeiten. Da unsere Organisationen zudem relativ klein

und trotzdem national tätig sind, ist eine lohnspezifische Auswertung nach Regionen (ein normalerweise für Lohnuntersuchungen sehr wichtiger Faktor) statistisch gesehen nicht möglich. Die Stichprobe pro Region würde zu klein, um verlässliche Angaben zu den regionsspezifischen Löhnen machen zu können.

Welche Faktoren beeinflussen die Löhne?

Der Durchschnittslohn der Stichprobe über beide Geschlechter ist mit 7 848 Franken brutto relativ hoch. Eine Erklärung könnte sein, dass immerhin ein Viertel aller Beteiligten bei der gut bezahlten Unternehmensgruppe «Verwaltung» arbeitet. Frauen verdienen laut Stichprobe im Schnitt 7 520 Franken, Männer 8 464 Franken. Der Lohnunterschied beträgt also rund 12 Prozent (schweizweit über alle Branchen sind es 20 Prozent).

Folgende Lohntabelle gibt Auskunft über die Lohnverhältnisse der Stichprobe nach Alter und Geschlecht:

Geschlecht	Alter	Monatlicher Bruttolohn in CHF
Frauen	<35	6 459
	35-44	8 264
	>44	8 648
Männer	<35	6 635
	35-44	8 312
	>44	9 680
Total	<35	6 503
	35-44	8 281
	>44	9 258

Lohntabelle FFU/svu: Brutto-Monatslöhne, aufgeteilt nach Geschlecht und Alter.

Das Interessante an diesen Zahlen ist, dass die Frauen es mit zunehmendem Alter offenbar weniger häufig als Männer schaffen, die Karriereleiter hochzusteigen. Im Alter zwischen 35 und 44 verdienen Frauen und Männer nämlich im Schnitt noch ungefähr gleichviel während Männer ab 44 deutlich mehr verdienen. Die Vermutung liegt hier sehr nahe, dass dies mit dem Karriereverlauf und den bei Frauen häufiger

Geschlecht	Unternehmensgrösse	Monatlicher Bruttolohn in CHF
Frauen	1-15 Mitarbeitende	6 858
	16-70	7 242
	>70	8 212
Männer	1-15 Mitarbeitende	7 856
	16-70	9 371
	>70	8 057
Total	1-15 Mitarbeitende	7 310
	16-70	8 086
	>70	8 172

Lohntabelle FFU/svu: Brutto-Monatslöhne, aufgeteilt nach Geschlecht und Betriebsgrösse.

zu beobachtenden nicht linearen Berufsbiographien zu tun hat.

In kleinen Unternehmen verdienen Frauen sowie Männer deutlich weniger als in mittleren und grossen Betrieben. Der deutliche Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in kleinen Betrieben stützt die bereits formulierte Hypothese, Männer könnten häufiger zu Unternehmensgründern gehören als Frauen.

Das Anforderungsniveau beeinflusst den Lohn ebenfalls markant, wie die Tabelle «Anforderungsniveau» zeigt. Auch die berufliche Stellung nimmt Einfluss auf den Lohn. Der höchste standardisierte Bruttolohn (40-Stundenwoche) beträgt in unserer Stichprobe 21 422 Franken, der tiefste 2 771 Franken.

Die beiden Tabellen «Anforderungsniveau» und «Berufliche Stellung» werfen die Frage auf, inwieweit hier ein diskriminierendes Element betreffend gleicher Lohn für gleiche Arbeit vorliegt. Diese Frage können wir

zwar nicht abschliessend beantworten, es ist aber nicht auszuschliessen, dass hier teilweise Lohndiskriminierung vorliegt. Eine Frau, die im oberen Kader arbeitet und, wie wir gesehen haben, die gleiche Ausbildung mitbringt wie ihr Kollege, verdient gemäss unserer Umfrage 817 bis 974 Franken weniger für die gleiche Arbeit, nämlich für Führungsaufgaben respektive für höchst anspruchsvolle Arbeiten. Für diesen Unterschied gibt es gemäss unserer Auswertung verschiedene, jedoch hier nicht eindeutig nachweisbare Erklärungen: Zum

Beispiel Lohndiskriminierung, geringere Berufserfahrung oder weniger Erwerbsjahre respektive nicht-lineare Berufsbiographien.

12 Prozent Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern?

Mittels Regressionsanalyse wurde untersucht, welche Faktoren unsere Lohn-Stichprobe am stärksten beeinflussen. Damit kann ein Teil des Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern erklärt werden, aber eben nicht der ganze Unterschied. In

Geschlecht	Anforderungsniveau	Monatlicher Bruttolohn in CHF
Frauen	Höchst anspruchsvolle Arbeiten	8 580
	Selbständige & qualifizierte Arbeiten	7 251
	Berufs- und Fachkenntnisse	5 061
	Einfache, repetitive Arbeiten	2 816
Männer	Höchst anspruchsvolle Arbeiten	9 554
	Selbständige & qualifizierte Arbeiten	7 317
	Berufs- und Fachkenntnisse	6 526
	Einfache, repetitive Arbeiten	-
Total	Höchst anspruchsvolle Arbeiten	9 086
	Selbständige & qualifizierte Arbeiten	7 271
	Berufs- und Fachkenntnisse	5 354
	Einfache, repetitive Arbeiten	2 816

Lohntabelle FFU/svu: Brutto-Monatslöhne, aufgeteilt nach Geschlecht und Tätigkeit.

Geschlecht	Berufliche Stellung	Monatlicher Bruttolohn in CHF
Frauen	Oberes Kader	8723
	Unteres Kader	8182
	Ohne Kaderfunktion	7129
Männer	Oberes Kader	9540
	Unteres Kader	7842
	Ohne Kaderfunktion	7415
Total	Oberes Kader	9305
	Unteres Kader	8063
	Ohne Kaderfunktion	7190

Lohtabelle FFU/svu: Brutto-Monatslöhne, aufgeteilt nach Geschlecht und beruflicher Stellung.

unserer Studie beträgt der Anteil an erklärtem Unterschied rund 40 Prozent, was ein relativ guter Wert ist. Wie bereits erwähnt, hat das Geschlecht keinen direkten Einfluss auf den Lohn. Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern ist struktureller Art: Ausbildungsdauer, Erwerbsjahre, Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes sowie Dienstjahre (= Anzahl Jahre im selben Unternehmen) sind massgeblich für den Lohnunterschied verantwortlich. Wie wir gesehen haben, konfundiert aber das Geschlecht in unserer Stichprobe mit diesen Faktoren, d.h. Frauen sind weniger häufig in Kaderpositionen mit höchst anspruchsvollen Aufgaben beschäftigt und haben weniger Jahre Berufserfahrung aufzuweisen (oft aufgrund familiärer Biographien).

Fazit: Lohndifferenzen wie in anderen Branchen

Die Ergebnisse unserer Studie decken sich mit denjenigen anderer Studien zur geschlechtsspezifischen Struktur der Arbeitswelt. Die strukturellen Unterschiede treten ebenso zu Tage wie der geschlechtsabhängige Lohnunterschied. Ob der Lohnunterschied ein diskriminierendes Element enthält, kann aufgrund der vorliegenden, heterogenen Daten nicht abschliessend beantwortet werden. Wichtig erscheint die Feststellung, dass sich die Umweltbranche betreffend Geschlechterproblematik in der

Arbeitswelt keineswegs von anderen Branchen unterscheidet.

Die Studie zeigt zudem, wie wichtig die Auseinandersetzung mit der eigenen Berufsbiographie ist. In unserer Analyse beeinflussen die Anzahl Erwerbsjahre sowie das Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes den Lohn massgeblich. Frauen, die aus familiären oder anderen persönlichen Gründen ihren Beruf über eine gewisse Zeit ganz aufgeben oder das Arbeitspensum markant reduzieren, müssen deshalb eine dauerhafte Lohneinbusse in Kauf nehmen. Dasselbe gilt für verpasste Karrieresprünge oder Ausbildungen. Spürbar werden solche Effekte erst am Ende der beruflichen Laufbahn, wenn es ums Vorsorgekapital der 2.Säule und anderen Vermögensaufbau geht. Es ist also wichtig, sich über die langfristigen Konsequenzen der persönlichen Lebens- und Laufbahnplanung bewusst zu werden.

Brigitte Kürsteiner ist Geografin und FFU-Vorstandsmitglied, Ressorts Gleichstellung und Weiterbildung.

Wie die FFU/svu-Lohnumfrage ergab, unterscheidet sich die Umweltbranche betreffend Geschlechterproblematik keineswegs von anderen Branchen.



Quellenangaben:

- ¹ Aebischer, Christina: Frauen verdienen mehr! SGB-Projekt «Fair P(l)ay»: Gewerkschaftliche Strategien gegen Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen, Bilanz und Handlungsbedarf, Dossier 28, Schweizerischer Gewerkschaftsbund 2004.
- ² Strub, Silvia: Überprüfung der Einhaltung von Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern bei Beschaffungen des Bundes. Bericht über die Pilotphase zur Umsetzung von Art. 8 Abs. 1 Bst. C des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen, Büro Bass 2004.
- ³ Strub, Silvia: Methodisches Vorgehen zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes. Anleitung zur Durchführung der standardisierten Überprüfung, Büro Bass 2005.
- ⁴ www.buerobass.ch/pdf/2005/Lohnungleichheit_Fragebogen.pdf

Fragen zur Lohnumfrage?

Teile uns deine Fragen, Bemerkungen oder Hinweise zu diesem brisanten Thema mit!
 > info@ffu.ch
 Bei grossem Interesse planen die FFU 2008 eine Veranstaltung zum Thema «Lohn». Genauere Informationen folgen.