

Liebe Frauen

Wir sind selbstbewusst, bestimmen über unseren Körper und ob wir Kinder bekommen. Entscheiden, welche Haarfarbe wir tragen. Wählen Berufe ganz selbstverständlich auch in typischen Männerdomänen.

Doch wie verhalten wir uns, wenn es um unseren Lohn geht? Sind wir bei diesem Thema wirklich emanzipiert? Wissen wir, was unsere Arbeit wert ist? Sind wir hartnäckig und bestimmt genug in Lohngesprächen? Sind wir uns bewusst, was lebenslanges Teilzeitarbeiten beim Erreichen des Rentenalters bedeutet?

Lohn ist in unserer Gesellschaft nach wie vor ein Tabuthema. Wir sind es uns nicht gewohnt, darüber zu sprechen. Dies ist sicherlich mit ein Grund, weshalb sich die Lohnungleichheit so hartnäckig hält.

Mit der Wanderausstellung «Das Lohnmobil» (14.–16. September in Trogen und 17.–19. September 2015 in Heiden) sowie mit zusätzlichen Informationen in diesem, ausnahmsweise 6-seitigen, «aktuell», möchten wir Frauen auffordern, ihre Löhne zu vergleichen. Nehmen Sie sich die Zeit, mit anderen Frauen, aber auch mit Männern, darüber zu sprechen und nutzen Sie die nachfolgend vorgestellten Lohnrechner.

Auf Seite 4 legen zudem drei unserer Vorstandsfrauen ihre Löhne offen und sprechen über ihre Erfahrungen mit den verschiedenen getesteten Lohnrechnern. Vielen Dank an dieser Stelle den Frauen für ihre Offenheit.

Wir beschränken uns in diesem «aktuell» auf den Lohn in Form bezahlter Arbeit. Es gäbe aber noch etliche andere wichtige Themen rund um den Lohn. Wie sieht es zum Beispiel aus bezüglich

Familien- und Care-Arbeit? Auch hier sind es die Frauen die den Löwenanteil leisten und damit nachteilige Konsequenzen bei der beruflichen Laufbahn und der sozialen Absicherung in Kauf nehmen müssen.

Ein anderer Aspekt ist die oft gewünschte freie Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern. Bei der bestehenden Lohndiskrepanz bleibt dieser Wunsch eingeschränkt.

Leisten wir also auch unseren Männern einen Dienst, indem wir einen gerechten Lohn fordern. So können sie ohne Bedenken und finanzielle Einbussen ihren Anteil an der Familien- und Hausarbeit übernehmen.

Ihnen allen viel Vergnügen beim Lesen und eine Portion Mut und Hartnäckigkeit bei der nächsten Lohnverhandlung!

Herzlichst

Barbara Zeller

P.S. «Reden ist silber – schweigen ist gold.» Dieses Sprichwort hat da und dort seine Berechtigung, aber sicher nicht bei Lohnverhandlungen!

Agenda Herbst 2015

19. Aug.	Kantons- und Gemeinderätinnentreffen	18.30 Uhr	KGH Speicher
27. Aug.	Filmabend im Frauenpavillon SG (siehe Kultur Tipp)	19.30 Uhr	Frauenpavillon, Stadtpark SG
10. Sept.	Führung durch die Ausstellung «Holz, Blech und Farbe» von Gret Zellweger	18.50 Uhr	Volkskundemuseum Stein
14. – 16. Sept.	Lohnmobil, Wanderausstellung in Trogen, Eröffnung	17.00 Uhr	Bahnhofplatz Trogen
17. – 19. Sept.	Lohnmobil, Wanderausstellung in Heiden, Finissage	14.00 Uhr	Vorplatz Bibliothek, Heiden
20. Okt./3. Nov.	Kurs Lohngespräche*	18.30 – 21.30 Uhr	Provida, Schützenstr. 11, SG
26. Okt.	Besuch im Kantonsrat*	8.15 Uhr	Kantonsratssaal, Herisau
14. Nov.	Mitarbeit in einem Vereinsvorstand*	9.00 – 16.00 Uhr	Hofstöbli, Urnäsch
24. Nov.	Die Geschichte «lisfee» von der Autorin Gabriela Manser erzählt*	8.30 – 13.00 Uhr	Ev. Kirchgemeindehaus Speicher

* Aus dem Kursprogramm der Frauenzentrale AR, Details und aktuelle Infos unter www.frauenzentrale-ar.ch

Bekommen Sie den Lohn, den Sie verdienen?

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit: Seit 1981 ist das Prinzip der Gleichstellung von Mann und Frau in Artikel 8 Absatz 3 der Schweizerischen Bundesverfassung verankert:



«Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.»

Wie gleichgestellt sind Frauen- und Männerlöhne heute?

Um es vorweg zu nehmen: Frauen verdienen immer noch markant weniger als Männer. Die Lohnunterschiede variieren stark nach Wirtschaftsbranche, Beruf, Alter, Qualifikation und Stellung. Nicht alle Lohnunterschiede sind diskriminierend. Jedoch knapp 38% des durchschnittlichen Lohnunterschieds können nicht durch objektive Merkmale erklärt werden: Frauen verdienen 2010 in der Privatwirtschaft im Schnitt **677 Franken pro Monat weniger** aufgrund ihres Geschlechts*.

*Quelle: BFS, Schweizerische Lohnstrukturerhebung LSE 2010 und 2012, Neuchâtel, 2013 und 2015, www.lse.bfs.admin.ch. Die LSE wird seit 1994 alle zwei Jahre im Oktober mittels schriftlicher Direkterhebung bei Unternehmen durchgeführt. Objektive Merkmale des Lohnunterschieds können erklärt werden mit der Qualifikation, Stellung, Branche, Berufserfahrung im gleichen Unternehmen, etc.

Über den Lohn spricht man nicht, zumindest nicht bei uns in der Schweiz. Wir fordern Sie auf, sich mit dem Thema Lohn auseinanderzusetzen – es lohnt sich!

Viele Frauen getrauen sich nicht, den gleichen Lohn wie ihre männlichen Arbeitskollegen zu fordern. Lohntransparenz (und als logische Folge Lohngleichheit) dient aber letztlich allen, denn die Zufriedenheit der Arbeitnehmenden wirkt sich stark auf die Motivation und die Leistungsbereitschaft aus.

Lohngleichheit – auch der Familie zu Liebe

Solange Frauen weniger verdienen, ist es oft aus rein ökonomischen Überlegungen nicht möglich, dass Frau und Mann die Erwerbs- und Familienarbeit zu gleichen Teilen übernehmen. Es ist demnach auch eine Diskriminierung der Männer, die gerne mehr Familienarbeit leisten würden.



Wo stehen die Firmen im Kanton AR bezüglich Lohngleichheit?

Im Rahmen des regierungsrätlichen Projektes PlusPlus AR (Auszeichnung des familienfreundlichsten Unternehmens, siehe auch Seite 6) wurde den beteiligten Firmen die Möglichkeit einer Analyse durch die Fachstelle UND (Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen) geboten.

Daniel Huber Geschäftsführer der Fachstelle UND zieht folgendes Fazit:

«Wir haben bei den Analysen neun Handlungsfelder unter die Lupe genommen. Eines davon ist die Lohnpolitik. Dabei geht es um Themen wie Lohnsystematik und Transparenz, Lohnzusammensetzung, Lohnspanne sowie Überprüfung auf Lohngleichheit. Die Angaben, die wir von den Betrieben erhalten, sind vertraulich. Die Lohngleichheit steht bei der Umsetzung von Massnahmen hinten an. Themen wie flexible Arbeitszeitmodelle, Mutterschafts- und Vaterschaftsregelungen, Personalentwicklung und Kommunikation haben Vorrang.

Grundsätzlich besteht in sehr vielen Schweizer Betrieben grosser Handlungsbedarf im Handlungsfeld Lohnpolitik, in KMU und Grossbetrieben. Das zeigt die langjährige Erfahrung der Fachstelle UND. In vielen Betrieben ist kein Lohnsystem vorhanden, d.h. es gibt nur individuelle Lohnvereinbarungen. Oder die Transparenz des Systems ist nicht gegeben und die Mitarbeitenden können nicht nachvollziehen, wie ihr Lohn zustande kommt. Zudem werden keine Instrumente zur Überprüfung der Lohngleichheit eingesetzt.»
Mehr Infos unter: www.und-online.ch

„Wenn Männer den gleichen Lohn bekommen wie Frauen, können wir richtig viel Geld sparen.“

Brit Fougner, norwegische Politikerin

Das Lohnmobil macht Halt in Trogen und Heiden

Das Ziel «Gleicher Lohn für Mann und Frau bei gleichwertiger Arbeit» wird von vielen Faktoren beeinflusst.

Einige Zusammenhänge sind uns bewusst, anderes spielt sich im Hintergrund ab. Es lohnt sich, genau hinzusehen und zu entdecken, wo die Lohngleichheit uns alle direkt betrifft.

Das Lohnmobil schaut hin, regt zum Nachdenken an, vermittelt Informationen und Wissen.



Lohngleichheitsdialog in der kantonalen Verwaltung von Appenzell Ausserrhoden



Appenzell Ausserrhoden

Isabelle Dubois, Fachbereichsleiterin
Chancengleichheit Frau und Mann,
Appenzell Ausserrhoden

Von einer fairen Lohnpolitik profitieren

Für viele Unternehmen ist eine faire und auf Gleichbehandlung basierende Lohnpolitik selbstverständlich. Doch Lohndiskriminierung kann auch ohne Absicht geschehen. Die Sozialpartner und der Bund haben deshalb von 2009 bis 2014 den Lohngleichheitsdialog durchgeführt. Private Unternehmen wie öffentliche Verwaltungen konnten sich freiwillig daran beteiligen und ihr Lohngefüge nach Gleichstellungsaspekten überprüfen. Auf Antrag der Appenzell Ausserrhoder Sozialpartnerkonferenz nahm auch die Kantonale Verwaltung mit ihren rund 1000 Angestellten daran teil. Das Ziel des Lohngleichheitsdialogs, der Ende 2013 startete, war, zu überprüfen, ob die Löhne gemäss den Vorgaben des Lohngleichheitsdialogs dem Grundsatz der Lohngleichheit entsprechen. Köbi Frei, Regierungsrat von Appenzell Ausserrhoden, hat die Lohngleichheit zur Chefsache gemacht und erklärt, dass obwohl die in der kantonalen Verwaltung ermittelten Werte unter der Toleranzschwelle für Lohndiskriminierung lagen, alles daran gesetzt würde, um allfällige und nicht erklärbare Lohnunterschiede mit geeigneten Massnahmen weiter zu reduzieren: «Ich finde, die Lohngleichheit gehört zu einem modernen Personalleitbild und ich bin froh, konnten wir in diesem Anliegen so kräftige Schritte vorwärts machen». Entsprechend werden individuelle Lohnmassnahmen geprüft, aber auch Kaderleute geschult, so dass sie ihren Blick für Gleichstellungs- und Lohngleichheitsthemen schärfen können. Gerade die Phänomene der «glass ceilings» bzw. gläsernen Decken, wo Frauen bei Beförderungsmassnahmen an einen Punkt stossen, wo es nicht oder nur sehr schwierig weiter geht, begünstigen (Lohn)ungleichheiten. Die Auseinandersetzung mit all diesen Themen sind wichtige Ecksteine für eine erfolgreiche und faire Personalpolitik.

Zeichen setzen und das Lohngefüge im Unternehmen prüfen

Für Arbeitgebende, die eine Standortbestimmung zur Einhaltung der Lohngleichheit in ihrem Unternehmen vornehmen wollen, stellt der Bund die kostenlose Software «Logib» zur Verfügung. «Logib» ist ein Selbsttest, der mit dem Programm Excel funktioniert und sich für Betriebe ab 50 Mitarbeitenden eignet. Auch die kantonale Verwaltung Appenzell Ausserrhoden hat sich des Instruments «Logib» bedient und dieses so eingerichtet, dass Lohngleichheitsanalysen künftig jederzeit möglich sind. Dass sich diese Analysen für Unternehmen empfehlen, ist auch vor dem Hintergrund der bundesrätlichen Politik zu verstehen, die einen gesetzlichen Handlungsbedarf im Bereich der Lohndiskriminierung sieht. Doch nicht ausschliesslich unter gesetzlichen Gesichtspunkten ist ein gerechter und diskriminierungsfreier Lohn wichtig. Wie aus vielen Untersuchungen bekannt wurde, hängen Lohn und Arbeitszufriedenheit

zusammen: Für die Lohnzufriedenheit ist weniger die absolute Höhe des Lohns entscheidend, vielmehr der konkrete Vergleich mit Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen.

Tabu brechen und über den Lohn sprechen

Löhne sind ein Tabuthema. Für Arbeitnehmende ist es deshalb nicht einfach, Lohndiskriminierungen auf die Spur zu kommen und diese zu beweisen. Diskriminierungen kommen bei allen Lohnbestandteilen vor – beim Grundlohn ebenso wie bei den Sonderzulagen, die in den letzten Jahren stark zugenommen haben. Beispielsweise erhielten Männer 2012 im Schnitt pro Monat 703 Franken mehr in Form von Boni als Frauen. Wenn Arbeitnehmende vermuten, dass ihr Lohn nicht gesetzeskonform ist, empfiehlt sich ein schrittweises Vorgehen. Neben der Informationsbeschaffung über Broschüren wie «Mein Lohn unter der Lupe» und dem Gespräch mit der vorgesetzten Person, können in Appenzell Ausserrhoden die Fachleute der Infostelle Frau+Arbeit kontaktiert oder die kantonale Schlichtungsstelle bei Diskriminierung im Erwerbsleben mit ihren kostenlosen Dienstleistungen angerufen werden.

Gut zu wissen...

Infostelle Frau und Arbeit

Frauen, Arbeitnehmerinnen, Arbeitgeberinnen aus den Kantonen AR, SG und TG erhalten in den Bereichen «Juristische Beratung», «Arbeitszeugnis» und «Berufs-, Bildungs- und Laufbahnfragen» Beratung.

Kontakt: Telefon 071 626 58 48, www.frauundarbeit.ch

Schlichtungsstelle bei Diskriminierung im Erwerbsleben

Die Schlichtungs- und Beratungsstelle in Herisau ist für den ganzen Kanton für Streitigkeiten zuständig, welche die Diskriminierung einer Person auf Grund ihres Geschlechts oder eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in einem Arbeitsverhältnis nach Obligationenrecht zum Gegenstand haben. Die Beratung ist kostenlos.

Die Beratung ist kostenlos.

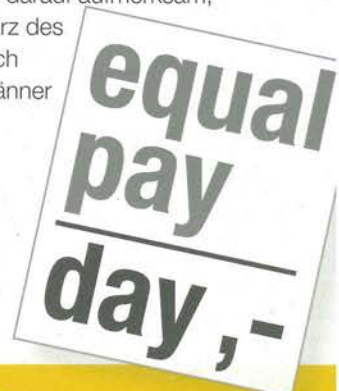
Kontakt: Telefon 071 343 63 54, schlichtungsstelle@ar.ch

Kennen Sie den Equal Pay Day?

Jeweils am 7. März machen Frauenorganisationen, unter anderem auch die Frauenzentrale AR, darauf aufmerksam, dass Frauen im Schnitt bis zum 7. März des Folgejahres arbeiten müssen, um gleich viel in der Tasche zu haben wie die Männer jeweils per Ende Jahr.

Mehr dazu unter:

www.equalpayday.ch



Überprüfen auch Sie Ihren Lohn!

Drei Frauen aus dem Vorstand der Frauenzentrale AR haben verschiedene Lohnrechner ausprobiert und legen hier ihre Erfahrungen offen.



	Ariane Brunner	Irène Keller	Rebekka Forster
Ausbildung	Hochschule	Meisterprüfung/höhere Berufsausbildung	Berufslehre
Anforderungsniveau	Selbständiges Arbeiten	Selbständiges Arbeiten	Selbständiges Arbeiten
Hierarchische Stellung	Mittleres Kader	Ohne Kaderfunktion	Ohne Kaderfunktion
Tätigkeit Lohnrechner	Pädagogie	Buchhaltung	Med. und soz. Betreuung
Tatsächliche Arbeit	Turnlehrkraft Primarschule	Buchhaltung / Personal / Sekretariat GL	Medizinische Praxisassistentin
Alter	49	55	26
Dienstalter	15	4	2
Effektiver Lohn	8770.–	6750.–	4000.–
Durchschnittslohn gemäss Lohnrechner	9050.–	6850.–	5460.–
Differenz eff. Lohn / Lohnrechner	- 3%	-1.5%	-26.7%
Lohn gemäss Lohnrechner bsf Frau	10229.– (Abweichung -14,3%)	8590.– (Abweichung -21.4%)	5521.– (Abweichung -27.6%)
Lohn gemäss Lohnrechner bsf Mann	11061.– (Abweichung -20.7%)	9450.– (Abweichung -28.6%)	5970.– (Abweichung -33%)
Allfällige Probleme beim Erfassen	Die Familienjahre können zur Hälfte als Dienstaltersjahre angerechnet werden. Die Wochenarbeitsstunden müssen geschätzt werden.	Schweiz. Weiterbildungen können nicht erfasst werden. Tätigkeit kann nicht differenziert werden.	Tätigkeit: Mehrere Angaben stimmen, welches muss ich wählen? (Fachkenntnisse – Selbständiges Arbeiten)
Persönliches Fazit	Der Lohnrechner gefällt mir besser, da die aktuelle Beschäftigung als wesentliche Grundlage dient, nicht die letzte Ausbildung. Ich dachte immer, es gäbe keinen Lohnunterschied im Lehrberuf – werde wachsam werden/bleiben.	Ich habe das Gefühl, dass die errechneten Löhne nicht ganz realistisch sind. Sicher nicht auf dem Land in der Ostschweiz.	Als MPA gibt es leider keinen wirklich passenden Lohnrechner, typischer Frauenberuf mit sehr schlechter Entlohnung. Ich will für meinen Beruf und meine Berufskolleginnen mehr Klarheit/Aufklärung bekommen.

www.lohnrechner.ch

Möglichkeit für Beschäftigte in kurzer Zeit einen standardisierten Bruttomonatslohn für das ausgewählte Profil zu erhalten. Durch zwei weitere Schwellenwerte wird zusätzlich ersichtlich, in welchem Lohnbereich sich 50% der ausgewerteten Daten befinden.

www.lohngleichheit.ch

Ausgehend von denselben Berechnungsgrundlagen wie beim Lohnrechner, wird als Ergebnis ein Durchschnittseinkommen einer Frau mit dem eines Mannes verglichen. Der Lohnunterschied zwischen Frau und Mann wird klar ersichtlich dargestellt.

www.lohnrechner.bsf.ch

Bei diesem Rechner sind detaillierte Angaben für das persönliche Profil möglich. Die Berechnung basiert auf anderen Grundlagen. Als Resultat werden ein Durchschnittslohn für Männer und einer für Frauen berechnet.

www.logib.ch

Überprüfen Sie Ihre Lohnpraxis einfach und schnell.

Ob die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau eingehalten wird, können Arbeitgebende mit einer einfachen Standortbestimmung ihrer Lohnpraxis selbst überprüfen. Die Software dazu heisst «Logib» und ist geeignet für Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitenden.

www.egb.admin.ch/themen/Arbeit/Plattform_Lohngleichheit

Das eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann setzt sich für die Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen ein. Hier finden sowohl Arbeitnehmende wie Arbeitgebende viele nützliche Informationen.



Aktive Lohngleichheit bei HUBER+SUHNER

An dem vom Bund initiierten Lohngleichheitsdialog beteiligte sich auch die in Herisau AR und Pfäffikon ZH tätige HUBER+SUHNER AG. Frau Corinne Wehrli, Personalleiterin, hat unsere Fragen beantwortet.

Wo steht ihre Firma im Lohngleichheitsdialog?

HUBER+SUHNER war mit eine der ersten Firmen, welche sich an dem vor Jahren vom Bund gestarteten Lohngleichheitsdialog beteiligte. Der Initialaufwand zur Datenerhebung im Unternehmen war ziemlich gross. Die Ergebnisse waren jedoch positiv und zeigten, dass die Lohndifferenzen zwischen Frau und Mann weniger als +/- 5% ausmachten. Der Bund stoppte den Dialog leider vor Abschluss, da sich zu wenig Firmen beteiligt hatten und die Resultate somit nicht repräsentativ waren.

Ist das Thema für Sie damit ad acta gelegt?

Ganz im Gegenteil. Wir anerkennen die Wichtigkeit der Lohngleichheit zwischen Mann und Frau und stellen diese bei HUBER+SUHNER aktiv sicher.

Wie machen Sie das?

Wir sind an den Gesamtarbeitsvertrag der Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (Swissmem) gebunden und arbeiten mit einem in dieser Branche weit verbreiteten Salärvergleich. Diese jährliche Erhebung ermöglicht uns, 220 Funktionen in 8 Berufsgruppen und 10 Altersstufen in 9 Regionen zu vergleichen.

Grössere Abweichungen von der Norm werden überprüft und bei Bedarf angepasst. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei Differenzen bei Frauen.

2015 wird der Salärvergleich der Swissmem nun angepasst und integriert alle zentralen Aspekte der Lohngleichheit. Dies auf Anregung der Industrie, nicht zuletzt HUBER+SUHNER, zusätzliche Informationen aus dem Lohngleichheitsdialog in das bereits vorhandene Tool zu integrieren. So trägt der Dialog auch sichtbar und langfristig Früchte.

HUBER+SUHNER ist es ein grosses Anliegen, auch neuen Familienformen Rechnung zu tragen und Rahmenbedingungen anzubieten, damit sich Frauen und Männer im Unternehmen wohl fühlen und langfristig im Arbeitsprozess bleiben oder wieder einsteigen.

Besten Dank für das Gespräch!

Ariane Brunner

Co-Präsidentin der Frauenzentrale AR

Ein paar Fakten zu den Frauen- und Männerlöhnen:

- Je höher die berufliche Stellung und das Anforderungsniveau,
 - desto höher der Lohn,
 - desto niedriger der Frauenanteil,
 - umso grösser die Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau.
- Frauen sind mit 67 % deutlich übervertreten in Tieflohnstellen, d.h. Stellen, die mit weniger als 4293 Franken brutto pro Monat auskommen müssen.
- Je älter die Frauen sind, desto grösser werden die Unterschiede: Unter 30-Jährige verdienen durchschnittlich 6 % weniger, bis 50-Jährige 18 % und bei den über 50-jährigen Frauen sind es gar 24 %, die sie weniger verdienen als die Männer gleichen Alters.
- In der Privatwirtschaft liegt der durchschnittliche Lohnunterschied bei 19 % und im öffentlichen Sektor etwas tiefer, nämlich bei 14 %.
- Am grössten sind die Lohnunterschiede bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistern: Frauen verdienen hier rund 32% weniger.
- Die geringsten Lohnunterschiede, nämlich unter 10 %, finden sich in den Branchen Verkehr, Bergbau, Baugewerbe, Gastgewerbe und Erziehung.

Was kann ich tun?

Steht bei Ihnen ein **Vorstellungsgespräch** an oder findet bald das jährliche **Qualifikationsgespräch** statt? Gehen Sie gut vorbereitet (auch bezüglich Lohn) in diese Gespräche.



Informieren Sie sich auf unserer Homepage www.frauenzentrale-ar.ch unter **Themen/Lohngleichheit**.



Besuchen Sie unseren **Kurs «Lohngespräche»** vom 20. Oktober und 3. November 2015. Details auf unserer Homepage unter Jahresprogramm.

Es geht auch anders – in den Niederlanden herrscht Lohntransparenz!



Hester Hunziker,
Herisau

Bei uns in den Niederlanden ist es im Gegensatz zur Schweiz absolut normal, dass man über den Lohn spricht, so ist es viel einfacher den eigenen Lohn mit dem von Arbeitskollegen zu vergleichen. Zudem ist es bei Firmen mit Gesamtarbeitsvertrag und bei Staatsangestellten Pflicht in Stellenanzeigen den Lohn zu publizieren.

Juridisch medewerker M/V		Salariëindicatie	Maximaal €3590
Locatie	Gemeep	Soort vacature	Regulier
Dienstverband	Tijdelijk	Publicatiedatum	8-6-2015
Uren	24 - 32 uur	Sluitingsdatum	20-6-2015
Werk- en denkniveau	HBO	Het cluster Juridische Zaken maakt deel uit van de afdeling Bedrijfsvoering van de gemeente Gennep. Voor het cluster zoeken wij z.s.m. een Juridisch medewerker , 28 uur per week, schaal 9	
Omschrijving De gemeente Gennep zoekt een juridisch medewerker, bij wie onder andere het secretariaat voor de bestuurscommissie in vertrouwde handen is. Een juridische professional op alle gemeentelijke en beroepscommissie in vertrouwde handen is. Een juridische professional op alle gemeentelijke rechtsgebieden, van ruimtelijke ordening, tot sociaal domein, tot handhaving tot subsidieswetgeving. Onze nieuwe collega maakt goed doordrukkende juridische en bestuursrechtelijke adviezen van hoge kwaliteit. Hij/zij adviseert het college, het management en de collega's bij bezwaar- en beroepsprocedures, juridische vraagstukken, gemeentelijke verzoeken en wetgeving. Hij/zij is daarnaast Juridisch consultant van een van de drie afdelingen van de gemeente. Onze nieuwe collega fungeert als juridische vraagbaak in brede zin en geeft gevraagd en ongevraagd advies. De nieuwe medewerker heeft kennis van privacywetgeving en de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) of is bereid zich er in te verdiepen.			
Functie-eisen HBO werk- en denkniveau op gemeentelijk, Juridisch gebied. Je hebt een aantal jaren aantoonbare werkervaring in een allround juridische functie bij een gemeente. Je beschikt over politiek-bestuurlijke sensitiviteit.			
Benodigde competenties Overtuigen Planmatig werken Samenwerken			

Buch-Tipp

von Rebekka Forster



Alles ist möglich

Die zwei deutschen Journalistinnen (Susanne Garsoffky und Britta Sempach) liefern ausgesprochen fundierte Kenntnisse über das Muttersein und das Berufsleben. Der doch eher konservative Titel machte mich neugierig. Das Buch ist allerdings kein Plädoyer für die Frau am Herd. Sempach und Garsoffky wollen, dass beides machbar ist, nur brauche es dafür ein völlig neues System und für dieses benötige es jetzt vor allem auch die Männer. Ein Buch also für alle – Mütter, Väter, Politiker/innen und Arbeitgeber/innen.

Erschienen im Pantheon Verlag München,
256 Seiten, CHF 24.50, ISBN 978-3-570-55252-0

Elbau Küchen AG – das familienfreundlichste Unternehmen 2015

Die zum vierten Mal verliehene Auszeichnung PlusPlus^{AR} für familienfreundliche Arbeitsbedingungen geht dieses Jahr an die Elbau Küchen AG in Bühler.

Flexible und individuelle Arbeitszeitmodelle, eine Kindertagesstätte, Mittagessen in der Firma, auch für die Familien der Mitarbeitenden, Arbeitsschluss vor den Sommerferien bereits am Donnerstagmittag. All dies hat die Jury der Auszeichnung PlusPlus^{AR} überzeugt. Der Unternehmensleiter Engelbert Weis durfte anlässlich einer Feier in den Produktionshallen der Elbau die Auszeichnung entgegennehmen. Individuelle Arbeitszeitmodelle sind in der Elbau schon lange eine Selbstverständlichkeit:

«Für uns sind familienfreundliche Arbeitsbedingungen schon seit 20 Jahren Alltag». Mit der Preisverleihung in Bühler fand das Projekt PlusPlus^{AR} in dieser Form seinen Abschluss.

Engelbert Weis und Regierungsrätin Marianne Koller, anlässlich der Preisübergabe



Filmabend im Frauenpavillon
Stadtpark St.Gallen

Schwedisch für Fortgeschrittene

Donnerstag, 27. August 2015, 19.30 Uhr
Barbetrieb ab 19.00 Uhr

Schwedisch für Fortgeschrittene ist eine Filmkomödie aus dem Jahr 2006. Der schwedische Film zeigt das Leben zweier Frauen über 40 Jahren. Sie haben sich gerade von ihren Ehemännern getrennt und zeigen, dass das Leben jetzt erst beginnt ...

Wir freuen uns auf einen vergnüglichen Abend!
Eintritt gratis

Kultur Tipp

Das Lohnmobil kommt.

Eine Wanderausstellung zur Lohngleichheit von Frauen und Männern

Lohnmobil + ♥ =
...unterwegs für Lohngleichheit

Wanderausstellung zum Thema Lohngleichheit

14. – 16. September 2015 in Trogen
17. – 19. September 2015 in Heiden

Der heisse Draht

vom 14. – 19. September 2015
erhalten Sie **gratis** Auskunft zu Lohnfragen
Telefon 071 626 58 48 oder
info@frauundarbeit.ch (Betreff: Lohnmobil)

Kollektivmitglieder der Frauenzentrale AR stellen sich vor:

Verein Entlastungsdienst für Familien mit Behinderten beider Appenzell

Wir unterstützen Familien, die ihre Angehörigen mit körperlicher oder geistiger Behinderung oder chronisch fortschreitender Krankheit zu Hause betreuen. Die regelmässige Entlastung durch unsere Betreuungspersonen ermöglicht es, zwischendurch etwas Zeit für sich zu haben, soziale Beziehungen zu pflegen oder für den oft intensiven Alltag neue Energie zu tanken.



Unsere Vorstandsmitglieder sind ehrenamtlich tätig. Die angestellten MitarbeiterInnen (VermittlerInnen und BetreuerInnen) sind – den Anforderungen entsprechend – fachlich kompetent. Der Verein wird durch Mitglieder- und Bundesbeiträge, Kostenbeteiligung und vorwiegend durch Spenden finanziert.

www.entlastungsdienst-appenzellerland.ch