Lohngleichheit von Frauen und Männern im Unternehmen sichern – Empfehlungen für Arbeitgebende

«Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» ist ein Verfassungsauftrag und für die meisten Unternehmen eine Selbstverständlichkeit: Sie sind überzeugt, gesetzeskonform zu handeln und Lohngleichheit längst umgesetzt zu haben. Dennoch halten sich auf gesamtwirtschaftlicher Ebene unerklärte Lohnunterschiede beharrlich. Denn: Lohndiskriminierung geschieht meist unbewusst und nicht mit Absicht.

Die Gewährung und Sicherung der Lohngleichheit von Frauen und Männern ist gleichzeitig gesetzlicher Auftrag, unabdingbare Voraussetzung für faire Arbeitsbedingungen und gehört zu jeder zeitgemässen Personalarbeit in grossen, mittleren und kleinen Unternehmen ganz einfach dazu.

Was können Sie tun, um in diesem wichtigen Themenbereich nicht länger auf der Basis von Vermutungen zu bleiben, sondern mit Fakten Gewissheit zu schaffen? Folgende drei Schritte führen Sie weiter:

1) Prüfen Sie die Einhaltung der Lohngleichheit von Frauen und Männern

Der Bund stellt mit Logib ein kostenloses und einfaches Standard-Analyse-Tool zur Verfügung, mit dem Sie die Einhaltung der Lohngleichheit selbständig prüfen können. Diese Analyse ermöglicht Ihnen, eine Einschätzung der effektiven Situation in Ihrem Unternehmen vorzunehmen und allfälligen Handlungsbedarf abzuschätzen. Um den Einfluss von Veränderungen (Lohnanpassungen, Personalwechsel etc.) zu prüfen, sollte die Analyse regelmässig wiederholt werden.

2) Machen Sie sich Gedanken über Ihre Lohnsystematik und Lohnpraxis

Setzen Sie sich mit Ihrer Lohnsystematik und Lohnpraxis aus der Perspektive «Lohngleichheit der Geschlechter» auseinander. Folgende Fragen können Sie dabei unterstützen:

- Auf welcher Basis erfolgt die Lohnfestlegung, beispielsweise bei Einstiegslöhnen? Erfolgt sie individuell, aufgrund von Marktvergleichen oder auf der Basis eines Lohnsystems? Wie gross ist der individuelle Verhandlungsspielraum bei der Festlegung?
- Werden im Unternehmen verschiedene Lohnbestandteile unterschieden? Welche? Wie werden sie bestimmt? Wie ausgewiesen? Wird bei der Honorierung von Erfahrung die ausserberufliche Erfahrung (Familienarbeit, Politik etc.) einbezogen?
- Auf welcher Basis erfolgt die Lohnentwicklung? Individuell bei Lohnforderungen, leistungsbezogen oder nach einem festgelegten System?

Auf dieser Basis können sie kritisch hinterfragen, wie wahrscheinlich es ist, dass sich unbewusst diskriminierende Effekte einschleichen. Wenn die Lohnpraxis stark individualisiert ist oder wenn eine Lohnsystematik direkt oder indirekt andere Auswirkungen auf ein Geschlecht hat, besteht Diskriminierungsgefahr.

3) Handeln Sie proaktiv und sichern Sie Lohngleichheit mit einem transparenten, geschlechtsneutralen Lohnsystem

Als Unternehmen können Sie proaktiv dafür sorgen, dass die Gefahr für Diskriminierungen beim Lohn möglichst gering ist. Der beste Garant dafür ist ein transparentes, diskriminierungsfreies und gut gepflegtes Lohnsystem. Sie können damit nicht nur die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern, sondern insgesamt Fairplay beim Lohn für alle Mitarbeitenden sichern.

Besonders empfehlenswert ist ein Funktionslohnsystem, das auf einer geschlechtsneutralen analytischen Arbeitsbewertung beruht. Bei den weiteren Lohnbestandteilen (Erfahrung, Leistung etc.) gibt es ebenfalls Kriterien, die Sie aus Gleichstellungssicht berücksichtigen müssen. Fachpersonen können Ihnen hier die verschiedenen Möglichkeiten aufzeigen.

Auch mit einem Lohnsystem ist es wichtig, die Lohnpraxis anhand der effektiven Löhne regelmässig zu prüfen (vgl. Punkt 1). So sind Sie sicher, dass das System und seine Anwendung diskriminierungsfrei sind.

Weitere Informationen

- Standard-Analyse-Tool Logib
- Plattform Lohngleichheit des Bundes
- Analytische Arbeitsbewertung: Eine zuverlässige, geschlechtsneutrale Grundlage zur Festsetzung von Funktionslöhnen (Leitfaden des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann)
- Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Basel-Stadt

Basel, März 2021