

01.03.2016 - 11:19 Uhr

## Lohnleichheit im Gleichstellungsgesetz - differenzierte Massnahmen sinnvoll

Zürich (ots) -

Wenn ein Gesetz, das seit zehn Jahren in Kraft ist und Lohndiskriminierung verbietet, nicht umgesetzt wird, braucht es Massnahmen. Die SKO befürwortet die Verpflichtung zur Lohnanalyse und zur entsprechenden Mitarbeiterinformation. Sie schlägt differenzierte Massnahmen vor, um die Lohndiskriminierung abzubauen.

Lesen Sie hier mehr zur Umsetzung der Lohnleichheit und wie weit die Massnahmen gehen sollen.

Die Schweizer Kader Organisation sieht das gleich wie der Bundesrat, der dazu eine Änderung des Gleichstellungsgesetzes in die Vernehmlassung geschickt hat. Der Gesetzesentwurf sieht vor, dass die Unternehmen alle vier Jahre mit einer anerkannten Methode eine Lohnanalyse durchführen müssen, welche anschliessend durch Dritte kontrolliert werden soll. Die Kontrollstelle wird verpflichtet, danach einen Bericht zuhanden der Führung der kontrollierten Firmen zu erstellen. Innerhalb eines Jahres müssen die Betriebe ihre Mitarbeitenden über die Lohnanalyse informieren.

Umsetzung der Lohnleichheit ist ein Gebot der Fairness

Die SKO unterstützt gemäss Ihrer Sozialcharta\*(1) Ziele und Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Dabei gilt für die SKO das Prinzip «Gleicher Lohn für gleichwertige Funktionen, Leistungen und Erfahrungen». Die Umsetzung dieses Prinzips ist ein Gebot der Fairness, eliminiert Diskriminierungen und ermöglicht eine bessere Integration von Frauen in der Arbeitswelt.

Wie weit sollen die Massnahmen gehen?

Zwei Fragen stellen sich bei der Beurteilung der vorgeschlagenen Gesetzesänderung: Ist die Lohndiskriminierung zwischen Frau und Mann nach wie vor gravierend und Verbesserungen nur marginal, so dass es eine Verschärfung braucht? Und sind die Massnahmen derart, dass Diskriminierungen in Zukunft eliminiert werden können, ohne zu hohe Kosten und einen bürokratischen Aufwand zu erzeugen?

Es braucht Zeit, bis Massnahmen gegen Lohndiskriminierung greifen. Entscheidend ist, dass diese Massnahmen in der Unternehmens- und Personalpolitik verankert und in allen Systemen und Prozessen konsequent umgesetzt werden. Es scheint, dass einige Unternehmen und Branchen ihre Hausaufgaben noch nicht gemacht haben. Denn auch wenn die Lohnleichheiten zwischen den Geschlechtern schrittweise zurückgehen, hat sich der unerklärte Teil des Lohnunterschieds zwischen Frau und Mann aufgrund der Zahlen der Lohnstrukturerhebung in den letzten vier Jahren nicht reduziert.

Was meinen unsere Mitglieder?

Die SKO hat bereits im Herbst 2015 eine Kurzumfrage bei Ihren Mitgliedern durchgeführt. Gegen 250 Führungskräfte und Kadermitglieder haben daran teilgenommen mit folgenden Resultaten:

- 67% befürworten grundsätzlich gesetzliche Massnahmen zur Durchsetzung der Lohnleichheit von Mann und Frau, weil freiwillige Massnahmen bisher versagt haben. 26% sind dagegen, vor allem aus Kostengründen.
- Ebenso sind 67% der Teilnehmenden dafür, dass Betriebe dazu verpflichtet werden, regelmässig eine Lohnanalyse durchzuführen und sich kontrollieren zu lassen.
- Relativ grosse Übereinstimmungen von Gegnern und Befürwortern gesetzlicher Massnahmen besteht in der Forderung nach mehr Transparenz.
- Resultate der SKO-Mitgliederumfrage zu gesetzlichen Massnahmen zur Verbesserung der Lohnleichheit\*(2)

Mögliche Alternativen

Die SKO kann sich angesichts gewisser Widerstände bei Arbeitgebern Alternativen vorstellen, um den durch Kontrollen hervorgerufenen administrativen und finanziellen Aufwand einzuschränken:

- Grundsätzlich ist es so: will ein Unternehmen das Gesetz befolgen und Lohndiskriminierung ausschliessen, braucht es zuverlässige Daten. Diese sollten in jedem grösseren Unternehmen zur Verfügung stehen. Deshalb befürwortet die SKO die Verpflichtung zur Lohnanalyse und zur entsprechenden Mitarbeiterinformation. Hingegen kann sich die SKO eine

eingeschränkte Kontrolle vorstellen, welche lediglich den ~Vollzug im Sinne einer Selbstdeklaration~ überprüft. Dies reduziert den von Arbeitgebern kritisierten massgeblichen Mehraufwand.

- Zielführend ist es, wenn sich Unternehmen zu einem transparenten Lohnsystem verpflichten, das eine Differenzierung zwischen Funktions- und Leistungsanteil vornimmt. Einem Mitarbeitenden muss es möglich sein, sich bezüglich Funktionsanteil eindeutig einzustufen.
- Unternehmen ab einer gewissen Grösse sollen dazu verpflichtet werden, ~eine interne Anlaufstelle für Lohnfragen und Lohngleichheitsklagen~ (i.d.R. HR) einzurichten, welche mithilfe des Lohnsystems und Vergleichsdaten gleicher Funktionen eine Beurteilung abgibt. Die Resultate sowie bei Diskriminierungsverdacht Verbesserungsmaßnahmen sind dem Kläger bzw. der Klägerin transparent zu vermitteln. So können Abweichungen bei gleicher Funktion abgebaut werden.
- Arbeitgeber sollen sich vor Vertragsunterzeichnung dazu verpflichten, die im Unternehmen verwendete Lohnskala und Lohnbänder für die zu besetzende Funktion gegenüber Neuestellten offenzulegen. Eine schriftliche Bestätigung als Anhang zum Vertrag, dass sich der Arbeitgeber an das Gleichstellungsgesetz und am Grundsatz "Gleicher Lohn für gleichwertige Funktionen, Leistungen und Erfahrungen" hält, würde das Vertrauen stärken und die Sensibilisierung bezüglich Lohndiskriminierung auf allen Stufen fördern.

Förderung der Lohngleichheit erfordert Massnahmen auf allen Stufen

Im Hinblick auf den Fach- und Führungskräftemangel muss es das Ziel sein, Frauen stärker in den Arbeitsmarkt einzubinden. Dazu gehört neben der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Umsetzung nachvollziehbarer Massnahmen zur Förderung der Lohngleichheit. Es braucht eine breitere öffentliche Diskussion v.a. im Arbeitgeber-nahen Umfeld, so dass Firmen motiviert werden, faire Löhne für beide Geschlechter zu zahlen, sowie eine Stärkung der Eigenverantwortung der Mitarbeitenden, sich für die Durchsetzung der Lohngleichheit zu engagieren. Beförderungsprozesse müssen die Beförderungskriterien und Anforderungen an jede zu besetzende Stelle intern offenlegen. Denn wenn Frauen gar keine Möglichkeiten erhalten, in einem Beförderungsprozess berücksichtigt zu werden, dann reicht die Forderung gleicher Lohn für gleiche Arbeit/Funktion alleine nicht. Weiter braucht es eine verstärkte Sensibilisierung in der Aus- und Weiterbildung für die Vollzugsprobleme des Verfassungsartikels und das Gleichstellungsgesetzes.

- Antworten zu den rechtlichen Fragen zum Thema Lohndiskriminierung finden Sie in diesem Artikel der SKO-Rechtsanwälte (inklusive Links zu Lohn-Rechnern und Informationen für Arbeitnehmende und Arbeitgeber.\* (3)
- Alles zum Thema Gleichstellung und Vielfalt\*(4)

Die Schweizer Kader Organisation SKO

Die Schweizer Kader Organisation SKO vertritt die wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Interessen der Führungskräfte in der Schweiz. Der Verband ist parteipolitisch unabhängig. Er versteht sich als Kompetenzzentrum für Führungskräfte aller Branchen und offeriert seinen Mitgliedern zahlreiche Dienstleistungen in den Bereichen Weiterbildung, KarriereService, Rechtsdienstleistung sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen.

Die Mitglieder erhalten Zugang zu einem wertvollen nationalen und regionalen Kontakt- und Beziehungsnetzwerk. Die SKO hat Tradition und Gewicht: 1893 als «Schweizerischer Werkmeister-Verband» gegründet, zählt sie heute gegen 12'000 Mitglieder, und ist seit 2009 Vollmitglied der CEC European Managers, des Dachverbandes aller europäischen Kaderverbände, mit Sitz in Brüssel. Als 8. NPO und als 1. Berufsverband in der Schweiz ist die SKO seit 2005 nach dem «NPO-Label für Management Excellence» zertifiziert, herausgegeben von SQS und des Verbandsmanagement Instituts VMI der Universität Fribourg. [www.sko.ch](http://www.sko.ch)

Link-Liste:

- \* (1) <http://www.sko.ch/themen/sozialpolitik/>
- \* (2) <http://www.sko.ch/artikel/gleichstellung/lohngleichheit>
- \* (3) <http://www.sko.ch/artikel/recht/leader0613-leicher-lohn>
- \* (4) <http://www.sko.ch/themen/gleichstellung-vielfalt/>

Kontakt:

Rückfragen  
Jürg Eggenberger, Geschäftsleiter  
Schweizer Kader Organisation SKO  
T +41 43 300 50 50

j.eggenberger@sko.ch

Schweizer Kader Organisation SKO  
Postfach, 8042 Zürich  
Schaffhauserstrasse 2, CH-8006 Zürich  
info@sko.ch  
www.sko.ch

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100002686/100784671> abgerufen werden.