

Analyse der Lohngleichheit

Faire Bezahlung auf dem Prüfstand

Die Diskussion über Lohngleichheit zwischen Frau und Mann wird immer wieder kontrovers geführt – vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Veränderungen mehr denn je. Ob die Lohnpolitik dem Grundsatz «Gleicher Lohn für gleichwertige Tätigkeit» entspricht, lässt sich mit einer Lohngleichheitsanalyse überprüfen. Von Thomas Landolt* und Roland Stoll**

Gemäss den laufenden Diskussionen zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes sollen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit 50 oder mehr Mitarbeitenden zukünftig verpflichtet werden, in ihren Unternehmen alle vier Jahre eine Lohnanalyse mit einer anerkannten Methode durchzuführen. Gemäss Statement von Frau Bundesrätin Sommaruga ist nicht wichtig, welches Instrument man verwendet, sondern dass dahinter die Methodik der sogenannten Regressionsanalyse steht. Das Gesetz ist noch

nicht geboren, jedoch schreibt die Verfassung Lohngleichheit schon heute vor.

Firmeninterner Salärvergleich

Unternehmen sind zunehmend verunsichert. Sie wünschen sich mehr Unterstützung und einfachere, glaubwürdigere Instrumente zur Analyse der Lohngleichheit sowie mehr Klarheit und Verbindlichkeit vonseiten des Gesetzgebers. Beim Thema Lohngleichheit stösst man deshalb in den allermeisten Firmen auf offene Ohren.

Kaum eine Firma kann es sich heute noch leisten, Lohndiskriminierung bewusst zuzulassen. Ob Lohndiskriminierung in erheblichem Mass vorhanden ist, ist Gegenstand der laufenden Diskussionen. Nach unseren Untersuchungen ist teilweise eine messbare Lohndiskriminierung wohl vorhanden, meist jedoch unbeabsichtigt. Lohnsysteme respektive die analytischen Funktionsbewertungssysteme und Funktionsbeschreibungen als deren Grundlage enthalten teilweise Elemente und Merkmale mit Diskriminierungspotenzial. Eine geschlechtsneutrale und diskriminierungsfreie Funktionsbewertung wie z. B. die vom Gleichstellungsbüro für Frau und Mann empfohlene Methode ABAKABA® bildet eine wichtige Grundlage zur Sicherstellung der Lohngleichheit von Frau und Mann.

Die Lohngleichheitsanalyse ist im Grunde nichts anderes als ein firmeninterner Salärvergleich. In einem ersten Schritt geht es also darum, aus den unzähligen Anbietern von Salärvergleichen (Lohnsystemen) den Richtigen auszuwählen. Das Bewertungsschema enthält diejenigen Kriterien, welche Firmen bei der

**Professionelle
Fachübersetzungen
Alle Sprachen
Alle Fachbereiche**

10% Erstauftragsrabatt



Worldwide Translation Services
Schweiz



Mitglied der
ihz
INSTITUT FÜR
HUMANREKRETLICHE
ZENTRALISATION

Leistchammweg 5 8872 CH-Weesen Tel. +41 55 442 05 26
info@wwt-services.ch www.wwt-services.ch

Auswahl des Anbieters besonders wichtig sind (siehe Abbildung).

Ein professioneller Salärvergleich, mit einem bekannten, stabilen und grossen Teilnehmerkreis bildet das Fundament für die Lohnsteuerung im Unternehmen sowie zielgerichtete Lohn-Korrekturmassnahmen. Wichtig ist dabei, dass Kundinnen und Kunden in der Anwendung des Systems geschult und durch den Anbieter fachkundig unterstützt werden. Vollständige und auf Plausibilität geprüfte Firmendaten sind unabdingbare Voraussetzung für einen qualitativ hochwertigen Salärvergleich. Ziel der Unternehmen ist es, nicht irgendein «Ergebnis», sondern ein realistisches Abbild des Marktes zu erhalten.

Basierend auf dem Salärvergleich sollte in einem zweiten Schritt eine Lohngleichheitsanalyse ohne zusätzlichen Aufwand erstellt werden können. Was hat es mit dem Mythos der Lohngleichheit auf sich? Wird

im eigenen Unternehmen fair bezahlt oder muss das Lohnsystem korrigiert werden? Eine gute Lohngleichheitsanalyse muss diese Frage verbindlich beantworten können und Entscheidungsgrundlagen für gezielte Korrekturmassnahmen anbieten.

Kommunikation schafft Vertrauen

Wer gleichzeitig über das Thema der Lohngleichheit in Dialog tritt mit seinen Mitarbeitenden sowie laufend transparent über Lohnpolitik und Lohnsituation informiert, schafft eine Vertrauenskultur im Unternehmen. Vertrauen schafft Akzeptanz und Zufriedenheit. Zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind loyaler und sichern langfristig den Unternehmenserfolg.



* Thomas Landolt ist Inhaber und Geschäftsführer der Firma Landolt & Mächler Consultants GmbH. Er ist Ingenieur und Personalleiter SKP mit langjähriger Erfahrung als HR-Leiter in verschiedenen Industriefirmen.



** Roland Stoll ist Senior Compensation Consultant bei der Firma Landolt & Mächler Consultants GmbH. Er ist Ingenieur mit einer Weiterbildung MAS in Human Capital Management. www.salaervergleiche.ch

Kriterien	Erläuterungen
Stabiler Teilnehmerkreis	Wie viele Firmen nehmen regelmässig am Salärvergleich teil?
Bekannter Teilnehmerkreis	Sind bisherige Teilnehmer bekannt und transparent auf der Homepage publiziert?
Branchenbezug	Sind die Funktionen und teilnehmenden Firmen relevant für ihr Unternehmen?
Grosse und aktuelle Datenbasis	Wie viele Datensätze werden jährlich erhoben und ausgewertet?
Hohe Datenqualität	Werden systematisch Ausreisseranalysen, Plausibilitätstests etc. durchgeführt?
Aktuelle Funktionsbeschreibungen	Sind die Funktionsbeschreibungen aktuell und stehen pragmatische, verständliche Einstufungshilfen zur Verfügung?
Bewährte Systematik	Ist die Vergleichsmethodik einfach, verständlich, praxistauglich und erprobt?
Umfassendes Angebot	Bezüglich: Funktionen, Branchen, Hierarchien, Regionen, Lohnbestandteilen, Trends ...
Know-how des Anbieters	Verfügt der Anbieter über fundierte Erfahrung im Bereich der Salärvergleiche und HR? Verfügt er über genügend Branchenkenntnisse?
Lohngleichheitsanalyse mit Zertifikat	Kann der Anbieter eine Lohngleichheitsanalyse mit Zertifikat anbieten?
Software für Auswertungen, Grafiken ...	Erhalten Kunden eine Software für eigene Analysen, Grafiken, Simulationen etc.?
Kosten für Salärvergleich	Kosten/Nutzen?
Kosten für Software	Zusatzkosten?
Kosten für Lohngleichheitsanalyse	Kosten/Nutzen?

Abb. 1: Bachelor-Thesis FHNW «Marktübersicht Lohnvergleiche in der Schweiz 2015 (ergänzter Auszug)»