

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Frau Berset arbeitet seit 20 Jahren als Verkäuferin im gleichen Geschäft. Aufgrund des guten Geschäftsganges wird der Laden vergrössert und ein zusätzlicher Verkäufer eingestellt. Dieser macht dieselbe Arbeit wie Frau Berset, erhält aber 600 Franken mehr Lohn als sie. Der Geschäftsleiter begründet den höheren Lohn damit, dass der junge Mann als potentieller Filialleiter eingestellt worden sei und eine bessere Ausbildung habe.

Eine Disponentin ist in einem Transportunternehmen für die Einsatzplanung der Fahrzeuge zuständig. Sie verdient 1200 Franken monatlich weniger als ein Kollege, der die Personaleinsätze plant und 500 Franken weniger als der Disponent, der für die einzelnen Transporte verantwortlich ist. Der Arbeitgeber erklärt, dass die Firma kein festes Lohnsystem kenne und alle MitarbeiterInnen den Lohn erhalten, auf den man sich gegenseitig bei der Einstellung geeinigt habe. Der Disponent für den Personaleinsatz habe bei seiner vorherigen Stelle bereits einen Lohn in dieser Höhe erhalten und dieselbe Bezahlung als Bedingung für den Antritt der Stelle verlangt.

Kommentar:

Diese Beispiele entsprechen realen Fällen, die vor Gerichten behandelt wurden. Die Klägerinnen erhielten teilweise oder ganz Recht und ihr Lohn musste angepasst werden. Eine zukünftige höhere Funktion im Betrieb, die nicht schriftlich vereinbart ist und besondere Tätigkeiten mit sich bringt, ist kein Grund für eine höhere Entlohnung.

Gut zu wissen: Der Arbeitgeber muss eine solche Aussage mit schriftlichen Vereinbarungen belegen können. Gerichtsurteile zeigen, dass solche „Zukunftspläne“ oft erst nach einer Lohnrückfrage konstruiert und oft gleichzeitig mit Kritik an den Leistungen der Mitarbeiterin angeführt werden.

Eine bessere Ausbildung des Kollegen muss nicht nur belegt werden können, sondern auch einen direkten Einfluss auf die aktuelle Arbeitstätigkeit haben. Erst dann rechtfertigt sie eine Lohndifferenz.

Gut zu wissen: Die Lohndifferenz wegen einer anderen Ausbildung muss verhältnismässig sein. Arbeitsbewertungen legen einen Schlüssel für die Anrechnung der einzelnen Lohnanteile fest.

Für den Nachweis gleicher Arbeit braucht es oft eine Analyse und einen Vergleich der Tätigkeiten. Das zweite Beispiel zeigt, dass sich das lohnen kann: Das Gericht entschied, dass die Klägerin dem Kollegen, der für die Einzeltransporte zuständig war, gleichzustellen ist.

Gut zu wissen: Ein erster Quervergleich der Tätigkeiten kann auch selber vorgenommen werden, wenn Stellenbeschreibungen vorliegen. Der Fragebogen [„Mein Lohn unter der Lupe“](#) ist eine Möglichkeit dazu.

Lohnunterschiede können nicht damit gerechtfertigt werden, dass es im Betrieb kein Lohnsystem gibt oder ein Mitarbeiter an einer früheren Stelle mehr verdient und denselben Lohn eingefordert hat. Die Vertragsfreiheit stellt dem Arbeitgeber zwar frei, seine Löhne höher oder tiefer anzusetzen, doch das Gleichstellungsgesetz verbietet, dass Männer und Frauen innerhalb eines Lohnsystems für gleiche und gleichwertige Arbeit unterschiedlich entlohnt werden.

Gut zu wissen: Gerichtsurteile halten fest, dass ein Arbeitgeber bei der Lohnbemessung objektiv bleiben muss. Das Argument der Besitzstandwahrung, weil ein Mitarbeiter vorher mehr verdient hat, gilt nur vorübergehend. Ein Bundesgerichtsurteil verlangt, dass eine solche Ungerechtigkeit innerhalb eines Jahres ausgeglichen werden muss.

Was tun bei einem Verdacht auf Diskriminierung?

- **Informationen beschaffen und Verdacht erhärten**
 - Auch für Nicht-Juristinnen lohnt es sich, die [Gesetzestexte](#) zu lesen.
 - [„Mein Lohn unter der Lupe“](#) ist eine Anleitung für einen schnellen Vergleich der eigenen Tätigkeit mit der eines oder mehrere Kollegen, die vergleichbare Arbeit machen.
 - Was verdienen andere Männer und Frauen, die denselben Job haben? Der [Fairpay-Lohnrechner](#) sagts.
 - Was meinen andere Kolleginnen, was verdienen sie? Dieser Informationsaustausch ist wichtig und nützlich. Vielleicht können die Zahlen vom [Fairpay-Lohnrechner](#) das Gespräch anregen?
 - Welche Regelungen zu Löhnen, Funktionen, Weiterbildungen gibt es in Deinem Betrieb? Gibt es einen Gesamtarbeitsvertrag und falls ja, was wird dort geregelt? Nachlesen und Informationen bei [Deiner Gewerkschaft](#) holen!
- **Direktes Gespräch mit dem Personalverantwortlichen / Vorgesetzten suchen**

Das Gespräch soll erst gesucht werden, wenn Du genügend Informationen gesammelt hast und gut informiert bist über die rechtliche Lage, die betrieblichen Regelungen und eventuell auch Vergleichsangaben von KollegInnen hast. Je nach Einschätzung der Situation kann das Gespräch gemeinsam mit dem/der gewerkschaftlichen VertreterIn geführt werden. In grösseren Betrieben sind die Personalkommission oder intern bestimmte Ansprechpersonen für Diskriminierungen erste Anlaufstelle. Sie unterstehen der Schweigepflicht. Zur Vorbereitung auf das Gespräch gibt [es hier wichtige Tipps](#). Dein/e GewerkschaftsvertreterIn kann Dich auch dabei unterstützen.
- **Beurteilungsgespräche vorbereiten**

MitarbeiterInnenbeurteilungen sind wichtig, denn sie können Deine Lohnerhöhungen, die Aufgabenteilung und auch eventuelle Beförderungen massgeblich mitbestimmen. Deshalb ist es wichtig, sich gut zu informieren, zu dokumentieren und gut vorbereitet in das Beurteilungsgespräch zu gehen! Wie Beurteilungsinstrumente funktionieren und wie Du Dich [darauf vorbereiten kannst, erfährst Du hier](#).
- **Lohn- und Arbeitsplatzanalysen in Betrieben durchführen**

Die Gleichwertigkeit verschiedener Tätigkeiten kann nachgewiesen werden. Mit [Arbeitsbewertungsverfahren](#) werden die Gleichwertigkeit der Grundtätigkeiten, Verantwortungen und Qualifikationen untersucht. Mit [statistischen Lohnanalysen](#) kann die Lohnpolitik eines Arbeitgebers untersucht werden. Für beide Methoden braucht es den Zugang zu den Personal- und Lohndaten, die manchmal nur im Rahmen von Lohnklagen auf gerichtliche Anordnung hin gewährt werden. Die Informationen zu diesen beiden Methoden sind vor allem für Fachpersonen in Gewerkschaften und Beratungsstellen wichtig. Willst Du als Einzelperson verschiedene Tätigkeiten vergleichen, kannst Du dies in vereinfachter Form mit dem [Fragebogen „Mein Lohn unter der Lupe“](#) tun.
- **Diskriminierung einklagen**

Das Gleichstellungsgesetz ermöglicht sowohl einzelnen Betroffenen wie auch Gewerkschaften und Frauenorganisationen, [Klage einzureichen](#) gegen Diskriminierungen beim Lohn, bei der Weiterbildung, der Beförderung oder der Arbeitszuteilung. Lohnklagen sind oft langwierig und mit grossem Aufwand verbunden, weshalb zuerst andere Möglichkeiten genutzt werden sollten. Bei einer nachweisbaren Diskriminierung ist die Erfolgsquote aber recht gut. Die [Schlichtungsstelle](#) ist erste Anlaufstelle. Schlichtungsstellen nach Gleichstellungsgesetz gibt es in jedem Kanton, in manchen Kantonen ist der Gang an die Schlichtungsstelle vor der Klage an einem Gericht obligatorisch. Die

Schlichtungsstelle kann die notwendigen Informationen einfordern, wenn der Arbeitgeber oder die Vergleichsperson Unterlagen zur Qualifikation wie Lebenslauf und Einträge zu den Qualifikationsgesprächen nicht offen legen wollen. Sie kann Einsicht in die Listen der TeilnehmerInnen an betriebsinternen Weiterbildungen und Abrechnungen der Kostengutschriften verlangen.

Betrifft der Verdacht auf Diskriminierung in Deinem Betrieb nicht nur eine einzelne Arbeitnehmerin, sondern mehrere Frauen? In diesem Fall kann Deine Gewerkschaft prüfen, ob eine Verbandsklage möglich ist.

- **GAV-Regelungen verbessern**

Gesamtarbeitsverträge sind wichtig, um lohngleichheitsfördernde Regelungen verbindlich zu verankern: Förderung von berufsorientierten Weiterbildungen während der Arbeitszeit für Teilzeitangestellte und für alle Hierarchieebenen.

Bei der ungleichen Zuteilung von Aufgaben wird oft als Rechtfertigung angeführt, dass Frauen „nur“ Teilzeit arbeiten oder wegen familiären Verpflichtungen weniger flexibel sind. [Lohngleichheitsfördernde GAV-Regelungen](#) sorgen dafür, dass für Teilzeiterinnen dieselben Bedingungen wie für Vollzeiterinnen gelten. [Deine Gewerkschaft](#) setzt sich dafür ein.