

Lohnleichheitsfördernde GAV-Regelungen

Gesamtarbeitsverträge bieten ein grosses Potential für die Realisation der Lohnleichheit zwischen Frauen und Männern. Transparente und differenzierte Lohnsysteme in GAV zu verankern, ist ein wichtiges Instrument. Parallel zu konkreten Lohnsystemen können GAV auch durch andere Massnahmen wichtige lohnleichheitsfördernde Regelungen schaffen.

Checkliste der wichtigsten Regelungen

- **Grundsatz:** Gleichstellung von Mann und Frau sowie Lohnleichheit zwischen Mann und Frau für gleiche und gleichwertige Arbeit explizit als Zielsetzung festschreiben, wie auch die Garantie, dass Frauen den Zugang zu allen Berufssparten und Hierarchiestufen des Unternehmens haben.
- **Abdeckung:** Unterstellen aller Arbeitnehmenden unter den GAV, insbesondere auch der Teilzeitmitarbeiterinnen, Aushilfen, Beschäftigten im Stundenlohn, Heimarbeiterinnen und in Bezug auf alle Bereiche, also Entlohnung, Abgeltung von Überzeit und aussergewöhnlichen Leistungen, Weiterbildung, Beförderung usw.
- **Kontrollinstanzen vorsehen:** eine Gleichstellungskommission, die sich paritätisch (Arbeitgebende – Arbeitnehmende) und mindestens durch eine dem Branchenfrauenanteil entsprechende Anzahl Frauen zusammensetzt und mit Befugnissen der Kontrolle ausgestattet ist.
- **Definition der Kontrollinstrumente:** inhaltliche Überprüfung des Lohnsystems und der Instrumente zur MitarbeiterInnenbeurteilung; periodische Erhebungen und Statistiken zur Überprüfung der Löhne und Lohnentwicklungen von Männern und Frauen
- **Zeitlicher Rahmen:** Klare Zielsetzung, bis wann die diskriminierenden Lohnunterschiede in der Branche oder im Betrieb verringert sein müssen.
- **Sanktionen:** Wird die Zielsetzung nicht erreicht, sind Verbesserungsmassnahmen sowie Sanktionen vorzusehen (z.Bsp. Konventionalstrafen)
- **Fördermassnahmen:** Das Errichten eines paritätischen Gleichstellungsfonds, der von der Gleichstellungskommission verwaltet wird, steht für spezifische Fördermassnahmen zur Verfügung.
- **Verhandlungsdelegationen:** Sicherstellen von Gleichstellungswissen und einem fixen Frauenanteil in den Verhandlungs- und Vertragsdelegationen, sowohl auf Seiten der Arbeitnehmenden- wie auch der Arbeitgebendenvertretung.
- **Mindestlöhne:** Jeder GAV soll Mindestlöhne enthalten, die transparent abgestuft sind nach Funktionen und Qualifikationen. Diese Mindestlöhne sollen die branchenüblichen Durchschnittslöhne nicht mehr als 10% unterschreiten (Richtwert).

Lohntransparenz fördern

Die Umsetzung der Lohntransparenz ist ein zentraler Schritt auf dem Weg zur Lohnleichheit. Die bestehenden Lohnsysteme sollen grundsätzlich überprüft werden und gegebenenfalls verbessert werden. Wo es kein Lohnsystem gibt, ist ein solches einzuführen. Der Idealzustand wäre die Offenlegung der Lohnlisten. Solange dies nicht möglich ist, soll ein paritätisches Gremium regelmässig Zugang zu den Lohnlisten haben und diese geschlechtsspezifisch auswerten können.

Periodische Lohnkontrollen sind wichtig, um schleichende Diskriminierungen zu verhindern. Besonders individuelle Lohnerhöhungen und Leistungslöhne gelten gemäss diverser Studien als Lohnleichheitsskiller. Es empfiehlt sich, eine regelmässige betriebliche Auswertung der MitarbeiterInnenbeurteilungen und der Lohnerhöhungen zu verlangen. Auf diese Weise können geschlechtsspezifische Unterschiede analysiert werden. Die Resultate sind den Arbeitnehmenden und den Gewerkschaften zugänglich zu machen.

Die periodisch (meist jährlich) stattfindenden Lohnrunden können unterschiedliche Wirkungen auf die verschiedenen Lohngruppen haben. Eine Diskriminierungsgefahr besteht besonders dann, wenn Frauen mehrheitlich Tätigkeiten ausüben, die in derselben Lohnklasse gruppiert sind. Rein prozentuale Lohnerhöhungen vergrößern die absoluten Abstände zwischen den verschiedenen Lohnklassen. Erhöhungen in fixen Frankenbeträgen nützen den meist weiblichen Tieflohngruppen am meisten. Ein Mix aus prozentualen Erhöhungen und Frankenbeiträgen hat je nach Kombination und Höhe eine unterschiedliche Wirkung. Es ist im Einzelfall genau zu prüfen, welche Auswirkungen welcher Verhandlungsabschluss auf welche Lohngruppen hat, und ob es geschlechtsspezifisch unterschiedliche Auswirkungen gibt.

Regelungen für GAV mit spezifischen Lohnbestimmungen

Für GAV-verankerte Lohnsysteme gelten grundsätzlich die Empfehlungen, die im Kapitel diskriminierungsfreie Lohnsysteme aufgeführt sind. Bei der Überprüfung und / oder Revision eines Lohnsystems sollte aber eine gewerkschaftliche Fachperson mit Gleichstellungswissen beigezogen werden, weil die offensichtlichen Diskriminierungen in vielen Unternehmen beseitigt wurden, es aber für das Erkennen der indirekten und versteckten Diskriminierungen breites Fach- und Branchenwissen braucht.

Die wichtigsten Punkte kurz zusammengefasst:

- ein Lohnsystem muss bei allen Lohngruppen (Gehaltsklassen, Lohnstufen...) dieselben Bewertungskriterien anwenden (z.Bsp. kann das Kriterium „Verantwortung“ nicht nur Chefsache sein)
- Für alle Funktionen oder Lohngruppen sollen Mindestlöhne ausgehandelt und festgelegt werden.
- es sollten nicht zwei verschiedene Systeme für unterschiedliche Bereiche (z.Bsp. Produktion - Administration) oder unterschiedliche Hierarchiestufen (MitarbeiterInnen – Kader) verwendet werden.
- ein Lohnsystem bzw. die verwendeten Kriterien müssen den Anforderungen und Belastungen aller Tätigkeiten entsprechen. (z.B. darf physische Belastung nicht nur körperliche Arbeit im Sinn von Muskeleinsatz berücksichtigen, sondern auch Belastung der Augen, Belastung durch langes Stehen oder Sitzen)
- das System muss überprüfbar und nachvollziehbar sein, und es muss den Arbeitnehmerinnen und ihren Gewerkschaften zugänglich sein.

Gleichstellungs- und Lohnleichheits-Controlling

Controlling bedeutet nicht einfach Kontrolle, sondern Planung, Zieldefinition und Steuerung. Gleichstellungs-Controlling ist ein Führungskonzept, bei dem die Förderung und Umsetzung der Gleichstellung in den allgemeinen Planungs- und Strategieprozess eines Unternehmens integriert wird. Damit werden alle Führungskräfte einbezogen und verantwortlich, nicht mehr nur die Personalverantwortlichen oder Gleichstellungsbeauftragte.

Nach einer ersten Analysephase zum Ist-Zustand, werden Oberziele für einen Zeitraum von zwei bis fünf Jahren gesetzt. Diese Oberziele können thematisch unterschiedlich sein: z.B. Erhöhung des Frauenanteils im Kader oder Abbau der Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen. Daraus werden konkrete Jahresziele entwickelt (z.Bsp. „Die Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen wird pro Jahr um 20 Prozent abgebaut“) und Massnahmen definiert, mit denen die Ziele erreicht werden sollen (z.Bsp. eine Umverteilung der Kader-Boni zugunsten der weiblichen Arbeitnehmerinnen.)

Ein- bis zweimal pro Jahr überprüft jede Abteilung des Unternehmens, wie weit man die Ziele umgesetzt hat. Diese Resultate sind transparent und vergleichbar. Wenn nötig werden weitere Massnahmen zur Zielerreichung ergriffen.

Mit diesem Konzept ist es möglich, neben anderen gleichstellungsrelevanten Verbesserungen auch die Lohngleichheit in einem Unternehmen umzusetzen. Zentral ist dabei der politische Wille der obersten Unternehmensführung und die Durchsetzung des Controllings mit verbindlicher Reglementen. Ein Lohngleichheits-Controlling im Rahmen eines GAV zu vereinbaren und festzuhalten, ist eine ideale Form, um die Verbindlichkeit zu garantieren. Auch wenn es zu den Grundlagen des Gleichstellungs-Controllings gehört, die Unternehmensleitung in die Verantwortung zu nehmen, ist eine sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit bei der Zielformulierung und bei der Festlegung der Massnahmen sehr wichtig.

Tipp: Eine branchenübergreifende Gleichstellungsanalyse von Gesamtarbeitsverträgen und weiterführende Literatur findet sich im SGB-Dossier 15 „Verankerte Gleichstellung?“ (nur in deutsch mit einem französischen Resumé erhältlich). Zu beziehen über info@sqb.ch.

Ein sozialpartnerschaftliches Pilotprojekt zum Gleichstellungs-Controlling zwischen 2 Gewerkschaften und 7 Unternehmen fand von 2001 – 2004 statt. Infos auf www.gleichstellungs-controlling.org.