

Diskriminierungsfreie Lohnsysteme

In vielen Betrieben existiert kein systematisches Lohnsystem oder es wird nicht offen gelegt. Die Forderung nach Lohntransparenz – ein zentrales Anliegen für die Umsetzung von Lohngleichheit - beinhaltet immer auch die Forderung nach Einführung von systematischen Funktions- und Lohnsystemen. Wo diese Einführung stattfindet oder bestehende Lohnsysteme überarbeitet werden, ist darauf zu achten, dass diese diskriminierungsfrei ausgestaltet sind.

Aufbau der Lohnsysteme

Die Logik von Lohnsystemen ist grundsätzlich entweder eine summarische oder eine analytische.

In einem **summarischen System** werden Gruppen gebildet, die sich hauptsächlich durch unterschiedliche Anforderungen in der Tätigkeit und der Ausbildung abgrenzen. Nach Bildung dieser Gruppen werden die einzelnen im Betrieb existierenden Arbeitsstellen den Gruppen zugeordnet.

Beispiel:

Bilden der Tätigkeitsgruppen

Gruppe 1: Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern, die in einer maximal 6-monatigen Einarbeitungszeit erworben werden können und unter Anleitung ausgeführt werden.

Gruppe 2: Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufslehre und selbstständiges Arbeiten erfordern.

Zuordnen der Arbeitsstellen

Gruppe 1: MaschinenbedienerIn, MitarbeiterIn Gebäudereinigung

Gruppe 2: Logistik-AssistentIn, SachbearbeiterIn Administration

Im **analytischen System** liegt der Zuordnung der Tätigkeiten eine [analytische Arbeitsbewertung](#) zugrunde. Ausgehend von den einzelnen Arbeitsstellen bzw. Stellenprofilen wird jede einzelne Stelle systematisch nach denselben Kriterien bewertet. Jede Stelle erhält so eine gewisse Punktzahl und wird im Verhältnis zur Punktzahl der anderen Stellen in der Lohnskala eingeordnet.

Diskriminierungsgefahren in beiden Systemen

Grundsätzlich wirkt das analytische System weniger diskriminierend, weil alle Tätigkeiten einzeln und anhand derselben Kriterien bewertet werden, und diese Bewertung transparent und nachvollziehbar ist. Dass dennoch Diskriminierung nicht auszuschliessen sind, zeigt das Kapitel Arbeitsbewertungsverfahren.

Das summarische Verfahren birgt die grössere Gefahr, dass sich geschlechtsspezifische Vorurteile einschleichen. Klassische Beispiele sind folgende:

- Die Unterteilung in „schwere Arbeiten“ und „leichte Arbeiten“ ist oft eine Neuauflage der alten Unterscheidung von Männer- und Frauentätigkeiten und der entsprechenden unterschiedlichen Klassierung im Gehaltssystem.
- Während vom Reinigungsfachmann eine Ausbildung erwartet wird, die ihm auch angerechnet wird, erwartet „mann“ von der Frau, dass sie „natürlicherweise“ sauber putzen kann.
- Während beim Geldboten die Verantwortung für die Tageseinnahmen auf dem Weg zur Bank hoch gewichtet wird, ist es selbstverständlich (und unbezahlt), dass sich eine KassiererIn nicht von jedem Kunden in die Kasse greifen lässt.
- „Soziale Kompetenzen“, die oft gerade in mehrheitlich von Frauen ausgeübten Tätigkeiten gefragt sind, fallen aus diesen Beurteilungsschemen heraus, weil sie nirgends formal gelernt werden können und auf Diplomen ausgewiesen sind.

Beim summarischen Verfahren ist nicht ersichtlich, welches der Kriterien wie hoch gewichtet wird: ist Ausbildung wichtiger als Selbständigkeit? Erfahrung wichtiger als Ausbildung? Diese Entscheidungen und Bewertungen sind nicht transparent nachvollziehbar.

Wichtige Aspekte bei der Wahl eines Systems

- Für kleinere und mittlere Betriebe sind summarische Systeme einfacher zu handhaben. Der Aufwand für eine kleine Anzahl von Stellen ein analytisches Verfahren einzuführen, ist verhältnismässig gross.
- Summarische Systeme sind einfacher und mit geringerem Kostenaufwand umsetzbar. Teuer hingegen können Folgekosten werden, die durch Konfliktfälle und Lohnklagen entstehen können.
- Analytische Systeme laufen Gefahr, eine Scheinobjektivität zu erzeugen und damit vom politischen Charakter der Lohnverhandlung zwischen Interessengruppen abzulenken. In summarischen Systemen ist es offensichtlicher, dass es um Bewertungsfragen geht, die immer auch subjektiv sind und je nach Kräfteverhältnis der beteiligten Parteien ausgehandelt werden.
- Die detaillierte Bewertung von Arbeitstätigkeiten muss mit dem analytischen System eigentlich bei jeder grösserer Veränderung eines Stellenprofils neu vorgenommen werden, um jede Stelle wieder richtig neu einzuordnen. In der Praxis ist eine solche Anpassung aber kaum durchführbar. Ein summarisch aufgebautes System ist oft flexibler.

Es gibt also für die Anwendung beider Typen von Lohnsystemen Vor- und Nachteile. Wichtig ist in jedem Fall ein sorgfältiges Ausarbeiten unter Beizug von internen oder externen Fachpersonen, die Diskriminierungsgefahren erkennen und Massnahmen für die Beseitigung vorschlagen können. Bei beiden Systemen sind zwei weitere Aspekte wichtig:

- Welche Tätigkeitsgruppe (beim summarischen System) oder welche Punktebewertung einer Tätigkeit (beim analytischen System) zu welcher Lohnhöhe führt, ist nicht direkt mit dem System verknüpft. Diese Ummünzung in Franken ist ein lohnpolitischer Entscheid der beteiligten EntscheidungsträgerInnen. Hier ist ganz sicher ein grosses Diskriminierungspotential vorhanden, das allerdings unabhängig vom Lohnsystem existiert und deshalb auch ausserhalb der Diskussion um die Auswahl des „richtigen“ Systems behandelt werden muss.
- Es braucht für jedes Lohnsystem regelmässige Kontrollen, um sich zu vergewissern, dass sich die Lohnentwicklung über variable Lohnbestandteile, Leistungsanteile und Boni nicht wieder zu Ungunsten der Frauen verschoben hat.

Tipp: Die Publikation „Aufwertung von Frauentätigkeiten. Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs)Arbeit“ der Gewerkschaften ver.di und ötv bietet eine umfangreiche Darstellung zum Thema Lohnsysteme. Zu beziehen bei www.verdi.de.