

Betriebs- und Branchen-Lohnumfragen

Um die Problematik der mangelnden Lohntransparenz und des Lohnstabus zu umgehen, auch um interessierten oder möglicherweise von Lohnungleichheit betroffenen Arbeitnehmerinnen Vergleichsmöglichkeiten bieten zu können, haben verschiedene Gewerkschaften und Personalverbände mit Erfolg eigene Lohnumfragen in einzelnen Betrieben oder sogar ganzen Branchen gemacht.

Wichtige Aspekte für den Erfolg (in Sachen Rücklauf und Qualität der Angaben) der Umfrage sind:

- ein der betrieblichen Struktur angepasster Fragebogen (Funktionen, Tätigkeiten, Ausbildungsgänge)
- ein kurzer und leicht verständlicher Fragebogen
- gute Informationsarbeit: weshalb will die Gewerkschaft die Löhne wissen, was macht sie mit diesen Angaben, wer bekommt die Daten zu sehen und wann in welcher Form
- ein einfaches Antwortprozedere, das auch die Diskretion und Anonymität gewährleistet (abgeschlossene Sammelurne im Betrieb, bekannte Sammelzeiten, an denen der/die Gewerkschaftsmitarbeitende oder die Vertrauensperson die Bogen zurücknimmt, Rückantwortcouverts, Antworten per Mail. Eventuell sind verschiedene mögliche Wege für die Antworten vorzusehen)
- eine klare Frist für die Antworten sowie die Bekanntgabe von Datum und Form, wann und wie die Auswertung veröffentlicht wird

Vorteile

- die Umfragen können anonym gemacht werden.
- die Umfragen können auch gegen den Widerstand des Arbeitgebers gemacht werden: es gibt keine rechtlich verbindliche Regelung, den ArbeitnehmerInnen zu verbieten, über ihren Lohn zu sprechen!
- die Vorbereitung und Bekanntmachung der Umfrage führt zu einer Sensibilisierung zum Thema Lohntransparenz

Nachteile

- die anonymen Angaben können nicht im Detail auf ihre Korrektheit hin überprüft werden
- die Durchführung ist in einem grösseren Betrieb einfacher (Zusammenarbeit mit Betriebskommission, Gewährleistung der Anonymität der einzelnen Antworten)
- wenn der Arbeitgeber keine Umfrage im Unternehmen erlaubt, ist ein grösserer organisatorischer Aufwand nötig, der auch mit Kosten verbunden sein kann (Rückantwortcouverts, die per Post zu senden sind, statt Sammelurne oder Einsammeln durch Vertrauensperson im Betrieb)

Verschiedene Gewerkschaften und Berufsverbände führen regelmässig Lohnumfragen bei ihren Mitgliedern durch, ihre Erfahrungen sind positiv. Die Publikation von Salärempfehlungen für die anstehende Verhandlungsrunde ist dabei oft das Hauptziel. Wo diese Umfragen bereits fester Bestandteil der gewerkschaftlichen Arbeit sind, sollte angeregt werden, dass die Erhebung auch geschlechtsspezifische Lohnunterschiede berücksichtigt, bzw. dazu Fragen stellt und bei der Auswertung der Daten auf solche Diskriminierungsmöglichkeiten geachtet wird. Wichtig sind dabei die folgenden Fragen, die nach Geschlechtern getrennt analysiert werden müssen:

- Grundlohn und anderen Lohnbestandteilen (Boni etc.)
- Lohnentwicklung über längere Zeit
- Resultate der MitarbeiterInnenbeurteilungen und deren Einfluss auf Lohnerhöhungen (siehe auch [diskriminierungsfreie MitarbeiterInnenbeurteilungen](#))