

Diskriminierung bei Leistungslohn und individuellem Lohnanstieg

Frau Mahler arbeitet als Verkaufsberaterin in einem Möbelhaus. Entlohnt wird sie mit einem Fixlohn und Umsatzbeteiligung. Sie bemängelt, dass drei Männer, die im selben Betrieb in gleicher Funktion arbeiten, bis zu 1000 Franken mehr Fixlohn und auch höhere Provisionssätze erhalten. Der Geschäftsinhaber erklärt, dass die Männer über bessere Ausbildungen und längere Berufserfahrung verfügen und zusätzlich andere Aufgaben wie die Stellvertretung des Chefs übernehmen müssen.

Die Angestellte eines Ausflugsrestaurants erhält einen Lohn, der sich aus einem fixen Grundgehalt und einem Umsatzanteil auf den Konsumationen zusammensetzt. Sie wird vor allem im Tea-Room eingesetzt, wo die BesucherInnen kleinere Konsumationen bestellen. Die meisten Kollegen arbeiten hingegen im Speise- und Bankettsaal, wo sie in der gleichen Zeit viel teurere Konsumationen verkaufen und deshalb höhere Umsätze erreichen können. Als die Angestellte den Arbeitsbereich wechseln will, erklärt der Chef, dass er für diesen gehobenen Service Männer bevorzuge.

Kommentar:

Studien belegen, dass Frauen in Lohnsystemen mit Leistungslohnen und individuell festgelegten Lohnerhöhungen diskriminiert werden. Gründe dafür sind: die geringere Wertschätzung und strengere Beurteilung ihrer Arbeit; es wird Frauen weniger zugetraut und deshalb ein geringeres Leistungs- oder Umsatzziel festgelegt; Frauen erhalten ein kleineres oder einfacheres Zuständigkeitsgebiet, das weniger Umsatzbeteiligung bringt.

Das Gleichstellungsgesetz gilt für den ganzen Lohn. Frauen und Männer dürfen also für gleiche oder gleichwertige Arbeit keine unterschiedlich bemessenen Leistungslohne, Provisionen oder Boni erhalten. Wenn es um die Beurteilung einer Diskriminierung geht, werden alle Lohnbestandteile als Teile eines Gesamtlohnes bewertet.

Gut zu wissen: Der Arbeitgeber muss zwingende Gründe für unterschiedliche Lohnkomponenten von Frauen und Männern nachweisen können. Der Grundsatz gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit gilt für alle Lohnbestandteile.

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](#) sagt's.
 - 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 Aufgabenzuteilung 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 Lohn Daten, 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.

