



Informationen

Bei allfälligen Fragen hilft Ihnen Ihr Branchenverband und/oder die Projektleitung des Lohngleichheitsdialogs gerne weiter oder vermittelt Fachpersonen.

Projektleitung Lohngleichheitsdialog
Dr. Martin Urech
031 371 90 46
info@lohnleichheitsdialog.ch

Der Lohngleichheitsdialog – ein Projekt der Sozialpartner und des Bundes

www.lohnleichheitsdialog.ch

Lohnleichheitsdialog

Merkblatt für kleine und mittlere Unternehmen

Trotz Verfassung und Gesetz bestehen in der Schweiz immer noch Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau. Ein Teil dieser Lohnunterschiede ist diskriminierend. Das ist in den meisten Fällen nicht beabsichtigt.

Diskriminierend ist beispielsweise, wenn Vergünstigungen hauptsächlich einer Geschlechtergruppe zu Gute kommen.

Mit diesem Merkblatt können Sie prüfen, ob in Ihrem Unternehmen möglicherweise eine versteckte Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts bestehen könnte.

Falls in Ihrem Unternehmen ausschliesslich Frauen oder ausschliesslich Männer arbeiten, kann es keine Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts geben.



Lohnleichheitsdialog
Dialogue sur l'égalité des salaires
Dialogo sulla parità salariale

Merkblatt zur Lohngleichheit in Ihrem Unternehmen

-
- 1** Wir haben in unserem Unternehmen schon einmal überprüft, ob wir den Grundsatz der Lohngleichheit einhalten.
Meist ist nicht leicht ersichtlich, ob Männer und Frauen für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleich viel verdienen.
Eine Prüfung ist deshalb sinnvoll.

 - 2** Wir achten bei der ersten Lohnfestlegung und bei späteren Lohnanpassungen darauf, Frauen und Männer gleich zu behandeln.
Eine bewusst geschlechtsneutrale Lohnpolitik garantiert, dass keine unbeabsichtigten Lohndiskriminierungen entstehen können.

 - 3** Wir berücksichtigen bei der Lohnfestlegung neben Ausbildung und Erfahrung auch Anforderungen und Belastungen am Arbeitsplatz.
Die verschiedenen Arten von Anforderungen und Belastungen durch eine Arbeitstätigkeit sollten angemessen berücksichtigt werden. So können Diskriminierungen verhindert werden.

 - 4** Lohnforderungen der Mitarbeitenden haben bei uns wenig Einfluss auf die Lohnfestlegung.
Männer stellen eher und höhere Lohnforderungen als Frauen und verhandeln manchmal härter.
Sind vor allem die individuellen Lohnforderungen lohnbestimmend, kann Lohndiskriminierung entstehen.

 - 5** Bei uns erhalten Teilzeitarbeitende und Personen mit befristeten Anstellungen anteilmässig den gleichen Lohn wie Vollzeitarbeitende.
Wenn Teilzeitarbeitende und Personen mit befristeter Anstellung schlechter entlohnt werden, können Lohndiskriminierungen entstehen, weil Frauen häufiger in derartigen Arbeitsverhältnissen stehen.

 - 6** Wir achten darauf, dass wir frauentypische Tätigkeiten (d.h. Tätigkeiten, welche überwiegend von Frauen ausgeführt werden) gegenüber männertypischen Tätigkeiten nicht unterbewerten.
Bei frauen- und männertypischen Funktionen ist der Frage der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten besondere Beachtung zu schenken, damit Diskriminierungen vermieden werden können.

 - 7** Lohnzusätze wie Beteiligungen am Geschäftserfolg, Einmalzulagen, Boni, Vergünstigungen und Nebenleistungen erhalten Frauen bei uns gleichermassen wie Männer.
Auch bei ausserordentlichen Lohnzahlungen ist die Gleichbehandlung zu beachten.

 - 8** Bei gleichen Voraussetzungen haben Frauen – auch nach einem allfälligen Mutterschaftsurlaub – gleiche Möglichkeiten für eine Beförderung und Weiterbildung wie Männer.
Klare Kriterien für Beförderungen und Weiterbildungen helfen, Diskriminierungen zu vermeiden.

 - 9** Unseren Mitarbeitenden ist bekannt, wie ihr Lohn entsteht und welche Kriterien für Weiterbildung, Lohnanpassungen und Beförderungen gelten.
Wenn Mitarbeitende nicht wissen, wie der Lohn festgesetzt wird, und auf der Basis welcher Kriterien Lohnanpassungen erfolgen, entstehen Unsicherheiten, Gerüchte oder gar Unzufriedenheit.
Die Gefahr von Diskriminierungen beim Lohn ist erhöht.

 - 10** Unsere Mitarbeitenden können Lohnfragen ansprechen und offen über Löhne reden.
Nur wenn Mitarbeitende sich über Löhne erkundigen können, wird es ihnen möglich zu prüfen, ob ihr Lohn diskriminierend sein könnte.
-