

Lohntransparenz – eine selbstverständliche Sache

Erhalte ich den gleichen Lohn wie alle Anderen, die in meiner Organisation die gleiche Arbeit machen? Verdient mein Kollege mit der gleichen Aufgabe auch gleich viel wie ich als Frau? Über den Lohn zu sprechen, ist auch in NGO noch keine selbstverständliche Sache. VPOD-NGO fordert deshalb die NGO auf, in ihrer Organisation Lohntransparenz einzuführen. Die Gewissheit, dass keine ungerechtfertigten Lohnunterschiede bestehen, fördert die Motivation der Mitarbeitenden, schafft Vertrauen und trägt zu einem guten Arbeitsklima bei. Und sie ist nicht zuletzt eine Frage des Image auch gegen aussen.

Handlungsbedarf ist gegeben

Die Lohnstudien, die VPOD-NGO regelmässig veröffentlicht hat (1999, 2009, 2015), sind eine wertvolle Basis um Lohnniveaus zwischen den beteiligten Organisationen vergleichen zu können. Ob es innerhalb einer Organisation Ungereimtheiten gibt, lässt sich damit aber noch nicht beantworten. Die zahlreichen Mitarbeitenden von NGO, die mit Lohnfragen an VPOD-NGO gelangen, sind aber ein deutliches Zeichen dafür, dass Handlungsbedarf besteht und eine echte Lohntransparenz viele Missverständnisse beseitigen und Vertrauen schaffen kann.

Eine Umfrage von Kampahire bei Mitarbeitenden von NGO bestätigt, dass es Handlungsbedarf bei der Lohntransparenz gibt. Zur Aussage «In meiner Organisation sind die Löhne transparent» antworten 27% «völlig», 21% «eher», 17% «teilweise», 17% «eher nicht», 19% «gar nicht».

Die «gläserne Bank» – Lohntransparenz bei der Alternativen Bank Schweiz ABS

Wie einfach die Löhne in einem Betrieb offengelegt werden können, zeigt die Alternative Bank Schweiz ABS. Alle Mitarbeitenden können im Intranet die Lohnliste mit folgenden Angaben einsehen: Name, Funktion, Pensum, Lohn bei 100% und Lohn gemäss Pensum, Kinderzulagen, Essensentschädigung.

Der Datenschutz ist gewährleistet: Alle Mitarbeitende unterschreiben jeweils eine entsprechende Einverständnis-Vereinbarung. Diese Form der Lohntransparenz gab bislang nie Probleme, auch nicht bei neuen Mitarbeitenden. Beim Vorstellungsgespräch wird jeweils darauf hingewiesen, dass die Löhne intern publiziert werden.

Das Modell funktioniert gut. Es trägt stark zur Arbeitsmotivation der Mitarbeitenden bei und es zeigt, dass es auch in Branchen wie den Banken nicht indivi-

Zudem heisst es in der Auswertung: «Bei transparenten Löhnen werden Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen nur von einer kleinen Minderheit (4%) festgestellt. Bei nicht transparenten Löhnen sind hingegen ein Drittel der Frauen der Ansicht, dass in ihrer Organisation keine Lohngleichheit herrsche.» (www.kampahire.ch, Umfrage 2016)

Lohngleichheit und gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

Damit der eigene Lohn als gerecht verstanden werden kann, muss das interne Lohnsystem und die darauf basierende Einstufung nachvollziehbar sein. Nur so können die Mitarbeitenden verifizieren, dass unabhängig vom Geschlecht und für gleichwertige Arbeit der gleiche Lohn bezahlt wird. Transparenz beim Lohn verhindert diskriminierende Löhne und willkürliche nicht dem Lohnsystem entsprechende Einstufungen.

duell ausgehandelte «Marktlöhne» braucht, welche das Lohngefüge schnell verzerren.

Diese Form der Lohntransparenz wurde von Beginn weg (Gründung der Bank 1990) eingeführt. Sie ist in den Statuten und im Personalreglement festgehalten und sie entspricht dem Bild der ABS als nicht in erster Linie gewinnorientierter sowie der Gleichstellung verpflichteter Bank. Die Löhne der Leitungsgremien sind jeweils im Jahresbericht veröffentlicht, ebenso der Anteil Frauen in Kaderpositionen. Die ABS hat derzeit (2017) 103 Mitarbeitende, 31 000 KundInnen und über 6000 Aktionärinnen.

Zudem: die ABS ist eine «gläserne» Bank, die Kreditvergabe ist öffentlich, daher soll auch intern gelebt werden, was man gegen aussen einfordert.

Lohntransparenz einfach gemacht

Dort, wo die Mitarbeitenden das Lohnsystem gut kennen und nachvollziehen können, wird dieser Schritt keine grossen Diskussionen provozieren, denn allfällige Lohnunterschiede können begründet werden. Ist

hingegen das Lohnsystem intransparent und besteht der Verdacht auf willkürliche Lohnfestsetzungen, wird es vertiefte Diskussionen brauchen, bis allenfalls notwendige Anpassungen bei Löhnen und Korrekturen im Lohnsystem umgesetzt werden.

Zur Einführung der internen Lohntransparenz schlägt VPOD-NGO folgende Möglichkeiten und Wege vor:

➔ **Das Lohnsystem ist transparent:** Alle Mitarbeitenden kennen das Lohnsystem und dessen Anwendung. Die Grundlagen für die Einstufungen und die geltende Praxis sind für alle nachvollziehbar, die Vorgesetzten und/oder die Geschäftsleitung sind dafür besorgt, dass die notwendigen Informationen vorliegen. Änderungen werden allen Mitarbeitenden rechtzeitig kommuniziert.

➔ **Die Löhne in der NGO werden intern offengelegt.** Eine entsprechende Lohnliste ist für alle Mitarbeitenden einsehbar (z.B. im Intranet oder an einem für alle MA einsehbaren Speicherort). Aufgeführt sind der Name, die Funktion und die Einstufung, das Pensum, der Lohn gemäss Pensum sowie der Lohn bei 100 Prozent, Geschlecht, Dienstalter, zusätzliche Kinderzulagen. Dazu müssen alle Mitarbeitenden eine Einverständniserklärung unterzeichnen. Da niemand dazu gezwungen werden kann, ist diese Liste unter Umständen für einige Zeit unvollständig.

Als erster Schritt dazu kann daher eine anonymisierte Offenlegung gewählt werden: Anzahl der Mitarbeitenden in jeder Funktion und die Bandbreite der realen Löhne. In einem zweiten Schritt wird dann der individuelle Lohn wie oben beschrieben offengelegt.

➔ **Offenlegung der Löhne im eigenen Team:** Mitglieder von Teams legen die Löhne gegenseitig offen, sie halten allfällige Unterschiede oder

offene Fragen fest und stellen bei der Personalabteilung oder der Geschäftsleitung gemeinsam Anträge für Erklärungen oder Korrekturen. Dabei ist darauf zu achten, dass Besitzstand gewahrt bleibt. Eine Team-Offenlegung kann auch via persönlichem Chat organisiert werden: Nur wer bereit ist, seinen Lohn offenzulegen, hat Zugang zum Chat. Erfahrungsgemäss machen schnell immer mehr Mitarbeitende mit, da ihnen eine interne Lohntransparenz für sich selbst, aber auch für die Organisation wichtig genug ist.

➔ **Anlaufstelle Personalkommission:** Die einzelnen Mitarbeitenden können sich an die gewählte Personalvertretung / Personalkommission wenden, um die Einstufung überprüfen zu lassen. Die PEKO unterstützt die Mitarbeitenden bei der Einforderung von Korrekturen oder allenfalls notwendigen Neu-Einstufungen.

➔ **Stellenausschreibungen mit Lohnangaben:** Die für eine Funktion gegebene Lohnbandbreite wird bereits in den Stelleninseraten genannt. Die NGO gibt damit ein klares Signal über die Einstufung einer Stelle in ihrem Lohnsystem und bekennt sich damit auch zu Lohntransparenz: Alle BewerberInnen wie auch die bereits in der NGO tätigen Mitarbeitenden haben so eine Vorstellung über den zu erwartenden Lohn. Beim Vorstellungsgespräch wird das bestehende Lohnsystem kurz erklärt und auf die intern praktizierte Lohntransparenz hingewiesen.

Bern, März 2018