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 Lohntransparenz als Standard in der NGO-Branche. Die Gewissheit, dass keine ungerechtfertigten Lohnunterschiede bestehen, fördert die Motivation der Mitarbeitenden, schafft Vertrauen und trägt zu einem guten Arbeitsklima bei.

Handlungsbedarf ist gegeben

Frauen verdienen in der Schweiz deutlich weniger als Männer – und der Unterschied lässt sich nur teilweise mit objektiven Faktoren erklären. Frauen verdienen im Schnitt 16% weniger. Der Lohnunterschied nimmt im Verlauf des Lebens zu: Beim Berufseinstieg ist er gering, erhöht sich danach kontinuierlich und erreicht vor der Pensionierung das Maximum.[1]

Die EU greift nun mit einer Lohntransparenzrichtlinie ein. Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden müssen den Lohn in Stelleninseraten transparent machen und zumindest über die durchschnittlichen Löhne für Mitarbeitende die gleiche oder gleichwertige Arbeit ausführen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht liefern und die Kriterien zur Einstufung offenlegen.[2]

Lohndiskriminierung gibt es aber nicht nur in Form des Gender Pay Gap, sondern auch Diskriminierung wegen anderen Persönlichkeitsmerkmalen oder dem Alter können auftreten. Auch hier hilft eine Offenlegung der Löhne.

Auch Mitarbeitende wünschen sich grossmehrheitlich Lohntransparenz, bereits vor Antritt der Stelle. Eine Umfrage von Kampahire von 2016 (die einzige zu diesem Thema im Sektor) ergab, dass nur 48% der Fälle Lohntransparenz gegeben war. Bei 17% war dies immerhin teilweise der Fall, satte 36% dagegen gaben wenig bis keine Lohntransparenz in ihrer Organisation an. Bei den Organisationen mit Lohntransparenz gab eine kleine Minderheit von 4% an Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen

[1] https://www.ebg.admin.ch/de/hintergrunde-der-lohnunterschiede-zwischen-frauen-und-manner
[2] https://www.consilium.europa.eu/de/policies/pay-transparency/

seien gegeben, bei nicht transparenten Organisationen waren dagegen ein Drittel der Frauen der Ansicht, dass in ihrer Organisation keine Lohngleichheit herrscht.[3]

Das zeigt, deutlich, dass die Lohntransparenz nicht nur die Lohnungleichheit bekämpft, sondern auch die Zufriedenheit mit dem Lohn und damit dem Arbeitsplatz stärkt.[4]

Nachvollziehbarkeit und Offenlegung

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. Dies ist eine der wichtigsten Informationen für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden, wie in einer Studie der Universität Luzern nachgewiesen wurde.[5]

Dort, wo die Mitarbeitenden das Lohnsystem gut kennen und nachvollziehen können, ist der grösste Schritt zur Lohntransparenz bereits gemacht, denn allfällige Lohnunterschiede können begründet werden.

Fortschrittliche NGOs gehen bei der Lohntransparenz einen Schritt weiter und legen die Löhne intern offen. Eine entsprechende Lohnliste ist für alle Mitarbeitenden einsehbar (z.B. im Intranet). Bei vollständiger Offenlegung sind der Name, die Funktion und die Einstufung, das Pensum, der Lohn gemäss Pensum sowie der Lohn bei 100 Prozent, Geschlecht, Dienstalter und zusätzliche Kinderzulagen offengelegt. Dazu müssen alle Mitarbeitenden eine Einverständnis Erklärung unterzeichnen. Da niemand dazu gezwungen werden kann, ist diese Liste unter Umständen für einige Zeit unvollständig.

Es gibt aber auch Zwischenschritte. Es kann beispielsweise eine anonymisierte Offenlegung gewählt werden: Sie zeigt die 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. Die Lohnangabe bei Stellenausschreibungen ist ebenfalls ein relevanter Schritt. Die Lohnbandbreite für die Funktion wird publiziert. Diese Information zur Einstufung einer Stelle gibt einen ersten Einblick ins Lohnsystem und ist ein klares Signal für Lohntransparenz: Alle Bewerber:innen wie auch bestehende Mitarbeitende haben, so eine Vorstellung über den zu erwartenden Lohn. Beim Vorstellungsgespräch wird das bestehende Lohnsystem kurz erklärt und auf die intern praktizierte Lohntransparenz hingewiesen.

---

[3] https://www.kampagnenforum.ch/de/blog/2017-04-17/bericht-zur-1-lohnumfrage-von-kampahire-unter-npo-mitarbeitenden-liegt-vor
[4] https://www.hrtoday.ch/de/article/lohntransparenz-angestellte-fordern-offenheit
[5] https://www.unilu.ch/forschung/aktivitaeten/fokus-forschung/lohntransparanz-wie-nicht-wie-viel-ist-entscheidend/

Checkliste Lohntransparenz 100%

- ➔ Das Lohnsystem ist allen Mitarbeitenden bekannt, verständlich und nachvollziehbar
- ➔ Änderungen werden allen Mitarbeitenden rechtzeitig kommuniziert und das Personal bzw. die Personalkommission gemäss Mitwirkungstabelle einbezogen.
- ➔ Die Lohnliste, mit detaillierten oder zumindest anonymisierten Angaben, ist allen Mitarbeitenden intern zugänglich.
- ➔ Die Lohnbandbreite ist im Stelleninserat bereits vorhanden.
- ➔ Das Lohnsystem wird beim Vorstellungsgespräch kurz erklärt.

Vorgehen bei fehlender Transparenz

Fehlt es in deiner Organisation noch an Lohntransparenz kannst du folgende Schritte unternehmen:

- ➔ Offenlegung der Löhne im eigenen Team: Mitglieder eines 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 m 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
- ➔ Nachfragen bei der Personalabteilung: Es ist auch jederzeit möglich sich das Lohnsystem einfach einmal von der Personalabteilung erklären zu lassen, um zu verstehen, wie sich die Löhne zusammensetzen.

die Gewerkschaft für Angestellte in Hilfswerken, Umwelt- und Bildungsorganisationen und weiteren Interessenverbänden

Birmensdorferstrasse 67 | 8004 Zürich | info@vpod-ngo.ch