Leistung soll den Lohn bestimmen

Die Lohngleichheit ist über weite Strecken ein Papiertiger geblieben. Dabei wäre Lohndiskriminierung einfach zu messen. Man muss es nur richtig machen wollen.

Von Charlotte Jacquemart

BRANKO DE LANG / KEYSTONE

Frauen sind auch im Jahr 2015 noch oft schlechter bezahlt als Männer – selbst wenn sie mehr leisten als ihre Kollegen.

Volle 19% weniger als Männer verdienen Frauen in der Schweiz im Durchschnitt. Damit werden wir Schweizer Frauen gar noch etwas schlechter behandelt als unsere Kolleginnen in den OECD-Ländern, bei denen die Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern im Schnitt 15% beträgt. Je weiter oben in der Hierarchie man Löhne misst, desto grösser das Delta zwischen Mann und Frau.

Gemeinhin geht man davon aus, dass ein Teil dieser Differenz erklärbar ist. Doch was genau zu rechtfertigen ist, ist umstritten. Die Bundesverfassung postuliert eigentlich unmissverständlich, was gelten soll: «Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.» Das bedeutet: Wer in vergleichbarer Funktion gleich viel leistet, soll gleich viel erhalten (Artikel 8 Bundesverfassung). Seit 33 Jahren steht der Grundsatz schon festgeschrieben - gelebt wird er auch im Jahr 2015 noch nicht.

Was Justizministerin Simonetta Sommaruga davon denkt, hat sie jüngst klargemacht: Sie möchte nun mit einer Art Lohnpolizei den Firmen auf den Pelz rücken. Ganz unabhängig davon, ob man das für eine gute oder eine schlechte Idee hält: Sie kann sowieso nur dann funktionieren, wenn Löhne und Leistung richtig gemessen werden. Und genau da steckt der Wurm drin: Die Lohn-Software des Bundes beispielsweise, genannt Logib, die mit Steuergeldern entwickelt wurde und als Instrument für die Einhaltung der Lohngerechtigkeit genutzt werden soll, misst das Falsche beziehungsweise kommt zu falschen Schlüssen. Denn Logib basiert primär auf der Ausbildung von Arbeitnehmenden - und nicht gleichermassen auf Funktion, Leistung und Verhalten.

Die Lohn-Software des Bundes, genannt Logib, misst nicht die Leistung und führt damit zu falschen Schlüssen.

Thomas Meier, Inhaber der Incon-Unternehmensberatung, analysiert seit zwanzig Jahren Gehälter für private Firmen. Meier bestätigt: «Logib hat einen Geburtsfehler. Die Leistung des oder der Einzelnen wird nicht erfasst.» Damit wirke Logib selbst diskriminierend, weil die Software die Ausbildung zum zentralen Kriterium für die Analyse mache - und nicht Leistung, Verhalten und den genauen Arbeitsinhalt. «Wenn es um Lohn geht, muss Leistung zwingend erfasst werden», sagt Meier. «Denn genau das fordert ja die Bundesverfassung: Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit - und dazu gehört eben die Leistung.» An einem Beispiel dargestellt: Ein Anwalt, der Taxi fährt, erwartet nicht, dass er einen Anwaltslohn erhält, sondern einen, der seinem Arbeitsinhalt als Taxifahrer entspricht.

Wieso aber verwenden vor allem grosse Firmen immer noch Logib, wenn die Software doch das Falsche ins Zentrum stellt? Weil die Lohn-Software des Bundes einen praktischen Vorteil hat: Sie basiert auf der Lohnstrukturanalyse des Bundesamtes für Statistik (BfS). Die Arbeitgeber müssen diese Lohnzahlen für das BfS sowieso erheben und haben kaum zusätzlichen Aufwand, wenn sie daraus in einem zweiten Schritt Lohndifferenzen ableiten.

Doch Meier kritisiert diese Datenbasis: «Da wird etwas verwechselt: Eine Erhebung, die volkswirtschaftlichen beziehungsweise statistischen Hintergrund hat, wird für eine betriebswirtschaftliche Analyse verwendet.» Irreführende Ergebnisse seien die logische Folge, glaubt Meier: «Weil eine mikroökonomische Analyse eine andere Erhebungsmethode erfordert.» Nicht die Gleichwertigkeit der Ausbildung müsse gemessen werden, sondern die Gleichwertigkeit der Arbeit. Das funktioniere nur mit einer genauen Funktionsbewertung.

Thomas Meier

Der St. Galler ist Besitzer der Unternehmensberatung Incon und analysiert seit zwanzig Jahren für Firmen Löhne.

Meiers Lohn-Software kann genau das: Die Leistung eines Mitarbeiters steht im Zentrum. Gemessen werden Kenntnisse und Fertigkeiten, Fach- und Methodenkompetenz, Aufgabenstruktur hinsichtlich Arbeitsinhalt und -komplexität, Verantwortung, Selbständigkeitsgrad, soziale Anforderungen und Belastungen, psychologische Kompetenzen, körperliche Beanspruchungen und vieles mehr. Diese analysierten Werte zur Funktion werden mit Soft-Faktoren ergänzt und dienen dann als Grundlage für die Festlegung des Grundlohns. Was kompliziert tönt, ist in Lohnwert.ch in ein einfach zu handhabendes Instrument gegossen. Sind die Daten einmal erfasst, ist auch das Audit schnell gemacht: Lohnwert.ch gibt mit roten oder grünen Ampeln an, wenn eine ungerechtfertigt grosse Lohndifferenz auftaucht.

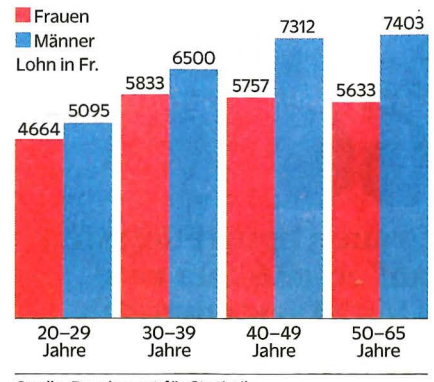
Meier erzählt, dass er im Alltag bei Firmen nicht nur Lohndiskriminierung zwischen den Geschlechtern finde, sondern auch oft eigentliche Lohnfehler. «Solche treten auch zwischen Männern auf, oder zwischen In- und Ausländern.» Auch Junge würden oft systematisch unterbezahlt, so beispielsweise in der IT-Branche. «Junge sind oft viel leistungsfähiger als Ältere, verdienen aber überproportional schlecht.» Der Spezialist spricht diesbezüglich von Lohnfehlern, die teilweise krass seien. Die erheblichen und ungerechtfertigten Unterschiede zwischen Branchen hingegen - wie Finanzindustrie contra Tourismus oder Gastronomie - kann auch die beste Lohn-Software nicht aus der Welt schaffen.

Für den St. Galler Unternehmensberater geht es aber nicht nur darum, Lohn-Deltas zu finden. «Die Entlöhnung ist ein höchst sensitives Instrument der Mitarbeiterführung. Unklare und unsystematische Lohnbestimmungsfaktoren führen zu Lohnungerechtigkeiten, die bei Mitarbeitenden zu Frustration, Leistungsabbau und letztlich zur Kündigung führen.» Das aber ist für Firmen kostspielig, zumal die Erfahrung zeigt, dass oft die Besten und Fleissigsten von dannen ziehen. Mit einem transparenten, fairen Lohnsystem hingegen können kompetente und mitdenkende Mitarbeiter nicht nur gewonnen, sondern auch gehalten werden - Frauen und Männer, Junge und Alte.

Infos: www.lohnwert.ch; www.logib.ch

Je älter, desto grösser die Schere

Löhne nach Alter und Geschlecht



Quelle: Bundesamt für Statistik