

Zertifikat «equal-salary»

Umsetzung der Lohnungleichheit: Agieren ist besser als reagieren

Arbeitgebern stehen verschiedene Instrumente zur Verfügung, um die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen in ihren Firmen zu überprüfen. Eines davon ist das mit einer Zertifizierung verbundene Modell der Stiftung «equal-salary». Wie es funktioniert, was es kostet und was es teilnehmenden Unternehmen bringt, erklären Regula Stocker, die bei der Stiftung für die Deutschschweiz zuständig ist, sowie Vertreter von zwei zertifizierten Firmen. **Daniela Baumann**

Ist der Verfassungsgrundsatz «Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» eine Selbstverständlichkeit in der heutigen Arbeitswelt? Tatsächlich weisen die aktuellsten Daten des Bundesamts für Statistik (BFS) darauf hin, dass die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in der Gesamtwirtschaft langsam aber stetig zurückgehen.

Dass jedoch selbst unter Berücksichtigung objektiver Einflüsse wie des Tätigkeitsbereichs oder der Anzahl Dienstjahre nach wie vor eine geschlechtsabhängige Lohn Differenz besteht, hat längst die Politik auf den Plan gerufen: Derzeit werden mehrere Vorstösse diskutiert, die dem Staat mehr Kompetenzen zur Durchsetzung der in der Bundesverfassung und im Gleichstellungsgesetz garantierten Lohnungleichheit zugestehen wollen. Die Arbeitgeber haben es indes selbst in der Hand, staatliche Kontrollmechanismen zu verhindern, indem sie freiwillig eine diskriminierungsfreie Lohnpraxis betreiben.

Antwort auf politischen Druck

Zur Überprüfung, ob ihr Gehaltssystem dem Grundsatz der Lohnungleichheit gerecht wird, bieten sich Arbeitgebern mehrere Optionen an: zum Beispiel das Selbsttest-Instrument «Logib» des Bundes und der von den Sozialpartnern – unter anderem dem Schweizerischen Arbeitgeberverband – getragene «Lohnungleichheitsdialog». Zusätzlich existiert seit bald drei Jahren das bislang vorwiegend in der Romandie bekannte Zertifikat «equal-salary», mit dem sich Unternehmen eine geschlechtsneutrale Lohnpolitik bescheinigen lassen können. «Wir bieten «equal-salary» bewusst als

Lösung mit Blick auf den steigenden Druck aus der Politik an und appellieren an die Firmen, sich zu versichern, dass sie das Gesetz einhalten, bevor der Staat eingreift», erklärt Regula Stocker von der Stiftung «equal-salary». Es gehe nicht darum, den Unternehmen absichtliche Diskriminierungen zu unterstellen. Der Mehrwert des Zertifikats bestehe vielmehr darin, dass es aufzeige, wo diese versteckt sind und wie sie behoben werden können.

«Mit dem Zertifikat senden Firmen ein Signal an bestehende und künftige Mitarbeitende.»

«Mit der Zertifizierung wird Firmen von unabhängiger Stelle bestätigt, dass sie faire Löhne bezahlen. Damit senden sie ein wichtiges Signal an bestehende wie auch potenzielle neue Mitarbeitende», ist Stocker überzeugt. Zum einen zeigten Studien einen Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung der Mitarbeitenden, fair entlohnt zu werden, und ihrem Verbleib im Betrieb. Zum anderen seien korrekte Prozesse bei der Lohngestaltung ein zunehmend wertvolles Argument im Personalmarketing.

Publigroupe: Öffentliches Bekenntnis zur Lohnungleichheit

Diese Überlegungen standen auch beim kürzlich zertifizierten Unternehmen Publigroupe im Vordergrund. Die Lausanner Firma, die Marketing- und Ver-

kaufsdienstleistungen für Medien und Werbetreibende erbringt, verspricht sich gemäss Verwaltungsratspräsident Hans-Peter Rohner eine Wirkung nach aussen wie nach innen: «Wir sehen die Zertifizierung als ein zusätzliches Argument, auf dem Arbeitsmarkt ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Ausserdem versprechen wir uns einen selbstdisziplinierenden Effekt, einen gewissen positiven Druck, die Lohnungleichheit intern tatsächlich einzuhalten.» Die Publigroupe wird das Zertifikat nun in ihre Kommunikationskanäle einbinden, zum Beispiel auf der Website oder in gedruckten Publikationen. «Indem wir uns offen zur Lohnungleichheit bekennen, wird eine allfällige Ungleichheit «einklagbar». Das ist positiv», so Hans-Peter Rohner.

Walliser Kantonalbank: Frauen motivieren und fördern

Die ebenfalls zertifizierte Walliser Kantonalbank (WKB) will mit dem Label «equal-salary» ihre Bemühungen zur Förderung von Frauen unterstützen, wie die Personalverantwortliche, Eliane Gaspoz, erklärt. «Da wir in den nächsten Jahren aufgrund von Pensionierungen zahlreiche neue Mitarbeitende einstellen werden, möchten wir uns auf dem Arbeitsmarkt durch unsere Werte im HR-Management als modernes und attraktives Unternehmen positionieren.» Dies speziell mit Blick auf die Frauen sowie die junge Generation, die besonders sensibel gegenüber bestimmten Werten sei. Schliesslich sieht Gaspoz in der externen Validierung und Anerkennung des Lohnsystems einen Motivationsfaktor für die bestehenden Mitarbeitenden, insbesondere die weiblichen.



Bild: zvg

Arndt Groth, CEO der Publigroupe AG, und Véronique Goy, Gründerin sowie Leiterin der Stiftung «equal-salary», bei der Zertifikatsübergabe.

Dass Frauen trotz der gesetzlichen Pflicht zur Lohngleichheit noch immer Nachteile hinnehmen müssen, hat für die Leiterin des Deutschschweizer Büros von «equal-salary», Regula Stocker, einen einfachen Grund: «Die Unternehmen sehen oft keinen Handlungsbedarf. Sie sind überzeugt, eine diskriminierungsfreie Lohnpolitik zu betreiben und halten es dementsprechend nicht für notwendig, ihre Prozesse daraufhin zu überprüfen.»

Informations- und Sensibilisierungsarbeit nötig

Die Stiftung setzt deshalb stark auf Informations- und Sensibilisierungsarbeit, deren Botschaft durchaus ankommt: «Wir erhalten viele positive Rückmeldungen von Unternehmen, die der Thematik grundsätzlich offen gegenüberstehen. Der Schritt hin zur Zertifizierung ist offenbar aber ein recht weiter Weg.» Stocker führt dies auch auf das aktuelle wirtschaftliche Umfeld zurück. In schwierigen Zeiten hätten sogenannte weiche Themen, die sich nicht direkt betriebswirtschaftlich rechnen, einen schweren Stand – auch die Lohngleichheit.

So ist die Zahl der Zertifizierungsprozesse und der zertifizierten Unternehmen mit 19 respektive 11 bisher klar unter den Erwartungen der Initianten von «equal-salary» geblieben. In der Deutschschweiz, wo das Label seit einem Jahr aktiv vermarktet wird, konnte gemäss Stocker trotz vieler Interessen noch kein Zertifizierungsverfahren begonnen werden. Sie macht keinen Hehl daraus, dass «wir noch weit davon entfernt sind, unsere Ziele zu erreichen». Die Teilnahme ist für sämtliche öffentlichen wie privaten Unternehmen oder Institutionen ab einer Grösse von 50 Mitarbeitenden, wovon mindestens zehn Frauen sein müssen, möglich.

Lohnanalyse und Audit

Die Zertifizierung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann umfasst in einer ersten Phase eine statistische Analyse auf Basis der vom Unternehmen zur Verfügung gestellten, anonymisierten Lohndaten. Dafür verantwortlich ist das «Observatoire universitaire de l'emploi» der Universität Genf, welches das Auswertungsverfahren entwickelt hat. Anhand einer Regressionsanalyse wird eine allfällige Lohndiskriminierung fest-

gestellt. Sofern diese fünf Prozent nicht übersteigt, führt die Zertifizierungsstelle SGS in einer zweiten Phase ein Audit im Unternehmen durch, um die HR-Prozesse zu überprüfen. Werden Analyse und Audit erfolgreich abgeschlossen, wird für drei Jahre das Label «equal-salary» ausgestellt. In der befristeten Vergabe des Zertifikats und der Re-Zertifizierung sieht Regula Stocker einen Vorteil: «Damit wird gewährleistet, dass das Unternehmen die Frage der Lohngleichheit systematisch und nachhaltig angeht und nicht nur einer statischen Momentaufnahme genügen muss.»

Der Erwerb des Labels ist allerdings mit einem nicht zu unterschätzenden Aufwand verbunden. So muss beispielsweise ein Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitenden und einem einzigen Standort für eine Zertifizierung rund 25 000 Franken aufwenden. Im Rahmen der Finanzhilfen des Bundes für mehr Gleichstellung im Erwerbsleben kann auch für «equal-salary» finanzielle Unterstützung beantragt werden.

Gründliches Verfahren

Ebenso muss sich das Unternehmen des zeitlichen Aufwands bewusst sein. Alles in allem bedeute das Verfahren etwa vier Wochen Arbeit, schätzt Eliane Gaspoz von der Walliser Kantonalbank, dem jüngsten zertifizierten Unternehmen. Neben mehreren Mitgliedern der Direktion waren bei der WKB auch 40 Mitarbeitende beteiligt, die einen Fragebogen ausfüllten, sowie zehn Frauen, die in zwei Gruppen befragt wurden.

«Im Verlauf des Zertifizierungsprozesses wird nicht nur das Management befragt, dessen Aussagen werden auch durch Interviews mit Mitarbeitenden überprüft. Allfällige, etwas schönfärbische Darstellungen der Unternehmensleitung würden dadurch entlarvt», wertet Hans-Peter Rohner von der Publigroupe das Vorgehen positiv. Im Übrigen will die international tätige Gruppe «equal-salary» aufgrund der guten Erfahrungen bei der Zertifizierung des Hauptsitzes künftig unternehmensweit implementieren. ■

www.equalsalary.org
www.lohngleichheitsdialog.ch