

Gerechte Löhne gibt es nur mit einer Lohntransparenz, die ihren Namen auch verdient. Das hat auch der sonst eher konservativ politisierende Ständerat Ende März entdeckt und ist oppositionslos auf eine Initiative von Christiane Brunner (SP/GE) eingetreten. Nebst der Festsetzung der Einkommensgrenzen soll beim obersten Kader in der Bundesverwaltung jeweils das gesamte Einkommen offen gelegt werden, also der Lohn und weitere Einkommensformen wie Boni und Pensionskassenzahlungen.

Lohntransparenz ist eine wichtige Massnahme zur Überprüfung und Kontrolle, ob die Grundsätze «gleicher Lohn für gleiche Arbeit» und «gleicher Lohn für unterschiedliche, aber gleichwertige Arbeit» eingehalten werden. Und sie ist ein wichtiges Mittel gegen Lohndiskriminierung unter dem Aspekt der Gleichstellung von Frau und Mann. Lohntransparenz dient der Konsolidierung einer gerechten Lohnpolitik, gerade auch bei der Einführung eines neuen Lohnsystems und sie ist ein wichtiger Beitrag zur Verbesserung des Arbeitsklimas: Es wird eine Kultur geschaffen, in welcher offen über Löhne gesprochen werden kann. In einem fortschrittlichen und solidarischen Betrieb – der zudem zum grössten Teil von Spenden und öffentlichen Geldern abhängig ist – sollte auch der Lohn kein Tabu mehr sein.

Das «WWF Modell»

Die Liste mit den individuellen Löhnen ist im WWF-Intranet publiziert und für alle Mitarbeitenden derzeit einsehbar. Es ist sicher gestellt, dass zum Intranet nur die Angestellten von WWF Zugang haben. Anfangs musste relativ viel Überzeugungsarbeit geleistet werden bis letztlich alle Mitarbeitenden vom Nutzen dieser offenen Form von Lohntransparenz überzeugt waren. Zu

Beginn gab es sog. Ausschlusslisten, heute ist diese offensive Lohntransparenz von allen akzeptiert und eigentlich kein Thema mehr, bereits bei Bewerbungsgesprächen wird darauf hingewiesen. Im Intranet einsehbar sind: Namen der Mitarbeitenden, Funktion, Lohn bei 100% resp. Einteilung ins Lohn(klassen)system – Einstufungspunkte (ohne Zulagen für Kinder etc.) sowie Anstellungsgrad. Die Intranet-Liste wird 1-2 jährlich aktualisiert.

Natürlich müssen solche Listen schreibgeschützt sein, denkbar ist auch, dass das Ausdrucken verunmöglicht wird, damit niemand die Liste ausdruckt und an «Unbefugte» weitergibt. Allerdings: Ein hundert prozentiger Schutz vor Missbrauch gibt es nicht, man sollte ihn aber auch nicht von Anfang an vermuten, sondern ohne Wenn und Aber und ohne Angst zu seinem eigenen Lohn bzw. zur Lohnpolitik und zum Lohnsystem des Betriebs stehen können.

Das Modell mit der Zirkularliste

In verschiedenen NGO zirkuliert einmal pro Jahr (meist anfangs Jahr, nach den Lohnanpassungen / Erhöhungen) eine Liste mit den Angaben über alle Mitarbeitenden, ihre Funktion, Lohneinstufung, Anstellungsgrad, Datum Stellenantritt etc. Hat eine Mitarbeitende/ein Mitarbeiter den Eindruck, seine/ihre Einstufung sei nicht richtig im Vergleich mit anderen kann sie/er sich ans Personalbüro bzw. je nach internen Strukturen an die Personalkommission oder direkt an die Geschäftsleitung wenden und Antrag auf Überprüfung stellen.

Das Personalkommissions-Modell

Die Personalkommission PEKO erhält 1-2 Mal pro Jahr (oder jeweils auf Anfra-

ge) eine gesamte Liste mit allen Angaben: Namen der Mitarbeitenden, Funktion, Lohn bei 100%, Einstufungen gem. Lohnsystem, allenfalls Angaben über Zusatzaufgaben, Funktionswechsel, Anstellungsgrad, Datum Stellenantritt. Damit kann die PEKO einerseits die Einstufungen auf die Grundsätze der Lohngleichheit / Diskriminierung überprüfen und allenfalls intervenieren. Andererseits ist sie in der Lage, einzelnen Mitarbeitenden Auskunft darüber zu geben, ob sie zu tief, zu hoch oder «gerecht» eingestuft sind. Zu beachten ist bei diesem Verfahren, dass eine nicht unheikle Aufgabe an die PEKO abdelegiert wird. Demgegenüber kann die PEKO bei den Mitarbeitenden an Vertrauen und Gewicht gewinnen – v.a. wenn sie erfolgreich intervenieren kann.

Das «Personalbüro-Modell» oder «HRM Modell»

JedeR Mitarbeitende kann sich jederzeit ans Personalbüro wenden und anfragen, ob sie/er richtig eingestuft ist im Vergleich mit KollegInnen mit denselben Aufgaben. Dieses Modell ist aber kein eigentliches Modell der Lohntransparenz, denn bevor man sich ans Personalbüro wendet, müsste man ja erhärtete Beweise dafür haben, dass etwas mit dem eigenen Lohn nicht stimmt. Dies wiederum kann man aber nur im vorhergehenden Vergleich machen. Zudem bleibt die Sache dann «unter Verschluss», resp. wird nicht betriebsöffentlich diskutiert, sondern nur zwischen dem Angestellten und dem Personalbüro, was die Gefahr in sich birgt, dass wiederum neue Ungerechtigkeiten geschaffen werden.