



# Familienfreundliche Unternehmen im Kanton Luzern Lohngleichheit

Lohnunterschiede zwischen Frau und Mann bestehen – auch im Kanton Luzern. Frauen verdienten 2012 18,1 Prozent (Median) weniger als Männer. Dieser Unterschied lässt sich zum Teil durch Alter, Ausbildung, Berufserfahrung, Anforderungsniveau und Hierarchiestufe erklären. Der unerklärte Teil des Unterschieds wird als potenzielle Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts betrachtet (im Kanton Luzern 2012: rund 9 Prozent).

Lohndiskriminierung entsteht meist unbewusst. Arbeiten und Leistungen von Frauen und Männern werden unterschiedlich bewertet. Belastungen durch monotone Arbeiten oder Qualifikationen wie manuelle Geschicklichkeit, Einfühlungsvermögen und Organisationstalent, welche für typische Frauenberufe wichtig sind, werden bei der Lohnfestlegung oft zu wenig berücksichtigt.

Unternehmen leisten mit ihrer Lohnpolitik einen entscheidenden Beitrag, um diese Lohndiskriminierung zu beseitigen und damit den verfassungsmässigen Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit für Frauen und Männer zu gewährleisten.

## «Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.»

Art. 8 Abs. 3 Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft

Das Gleichstellungsgesetz verlangt die Lohngleichheit von Frau und Mann innerhalb eines Unternehmens. Unternehmen sind verpflichtet, dies unabhängig vom Verhandlungsgeschick der Mitarbeitenden und der finanzielle Lage des Unternehmens zu gewährleisten. Auch Leistungsanteile unterliegen den Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes. Marktbedingte Lohnunterschiede müssen gut begründet sein und innert Jahresfrist beseitigt werden.

Stellen Sie die Lohngleichheit in Ihrem Unternehmen sicher. Folgende Handlungsempfehlungen helfen Ihnen dabei:

### Lohngleichheit überprüfen

Sind Sie sicher, dass die Lohngleichheit in Ihrem Unternehmen eingehalten ist? Mit einer regelmässigen Überprüfung der Lohngleichheit verschaffen Sie sich Gewissheit. Dazu stehen

### Lohngleichheit lohnt sich:

- Erfüllung des Verfassungsauftrages und der Gesetzesvorschriften
- Faire Arbeitsbedingungen als Imagegewinn für das Unternehmen
- Höhere Zufriedenheit und Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden
- Geringere Fluktuation und einfachere Personalrekrutierung

Ihnen verschiedene Instrumente zur Verfügung. Das Falblatt «Überprüfen Sie Ihre Lohnpolitik!» stellt Ihnen diese vor, zeigt Stärken und Herausforderungen auf und dient Ihnen als Entscheidungshilfe. «Wir haben die Lohngleichheit seit Jahren sichergestellt. Eine Überprüfung der Lohngleichheit schafft Glaubwürdigkeit und Vertrauen» sagt Fritz Amstad, HR-Verantwortlicher und Mitglied der Geschäftsleitung der Concordia mit Sitz in Luzern.

### Lohngleichheit im Selbsttestverfahren

Mit Logib, dem betriebsinternen Selbsttest Tool, überprüfen Unternehmen kostenlos, anonym und einfach ihre Löhne. Sie erhalten einen ersten Überblick, wo das Unternehmen bei der Lohngleichheit von Frau und Mann steht.  
[www.logib.ch](http://www.logib.ch)

### Mit einem Lohnsystem zur Lohngleichheit

Eine wichtige Grundlage zur Verwirklichung der Lohngleichheit ist die Einsetzung eines diskriminierungsfreien Lohnsystems. Durch analytische Arbeitsbewertung (siehe Falblatt «Überprüfen Sie Ihre Lohnpolitik!») werden die Anforderungen und Belastungen von Tätigkeiten in einem Unternehmen ermittelt. Damit kann die gleiche Entlohnung für gleichwertige Tätigkeiten gewährleistet und einfach kommuniziert werden. Setzen Sie auf Transparenz und schaffen Sie eine langfristige Grundlage für die Einhaltung der Lohngleichheit in Ihrem Unternehmen. Durch eine regelmässige Überprüfung der Lohngleichheit stellen Sie auch die diskriminierungsfreie Anwendung des Lohnsystems sicher.

### Leistung fair entlohnen

Wer mehr leistet, soll mehr verdienen. Auch für leistungsbezogene Lohnbestandteile gilt jedoch der Grundsatz der Lohngleichheit. Wählen Sie die Kriterien zur Leistungsbeurteilung sorgfältig aus und stellen Sie sicher, dass sie von Frauen und Männern gleichermaßen erfüllt werden können. Berücksichtigen Sie nur Merkmale deren Einfluss auf

die Leistung klar feststellbar ist. Bewerten Sie aber auch wichtige Unterstützungs- und Hintergrundarbeiten.

### Ausserberufliche Kompetenzen anerkennen

In der modernen Arbeitswelt werden Schlüsselkompetenzen wie Team- und Kommunikationsfähigkeit, Organisationsgeschick, Belastbarkeit und vernetztes Denken immer wichtiger. Diese Kompetenzen kann man auch ausserberuflich durch Haus- und Familienarbeit und ehrenamtliche Tätigkeiten erwerben.

Erfassen und beurteilen Sie die Schlüsselkompetenzen Ihrer Mitarbeitenden und honorieren Sie diese bei der Entlohnung. Ein erprobtes EDV-gestütztes Tool zur Erstellung eines Kompetenznachweises ist das Instrument IESKO.

[www.disg.lu.ch/lohnleichheit\\_IESKO.pdf](http://www.disg.lu.ch/lohnleichheit_IESKO.pdf)

### Lohntransparenz fördern

Informieren Sie Ihre Mitarbeitenden offen über das Lohnsystem im Unternehmen und die Kriterien für Leistungsanteile. Legen Sie Ihre Lohnstruktur offen und schaffen Sie damit eine vertrauensvolle Unternehmenskultur.

### Weitere Informationen

- [www.disg.lu.ch/lohnleichheit](http://www.disg.lu.ch/lohnleichheit)
- [www.plattform-lohnleichheit.ch](http://www.plattform-lohnleichheit.ch)



Falblatt «Überprüfen Sie Ihre Lohnpolitik!»  
[www.disg.lu.ch/lohnleichheit\\_uberpruefen.pdf](http://www.disg.lu.ch/lohnleichheit_uberpruefen.pdf)



Gesundheits- und Sozialdepartement  
**Dienststelle Soziales und Gesellschaft (DISG)**  
**Fachstelle Gesellschaftsfragen**  
Rösslimattstrasse 37  
Postfach 3439  
6002 Luzern

Telefon 041 228 67 12  
Telefax 041 228 51 76  
[gesellschaftsfragen@lu.ch](mailto:gesellschaftsfragen@lu.ch)  
[www.disg.lu.ch/familienfreundlichkeit](http://www.disg.lu.ch/familienfreundlichkeit)