

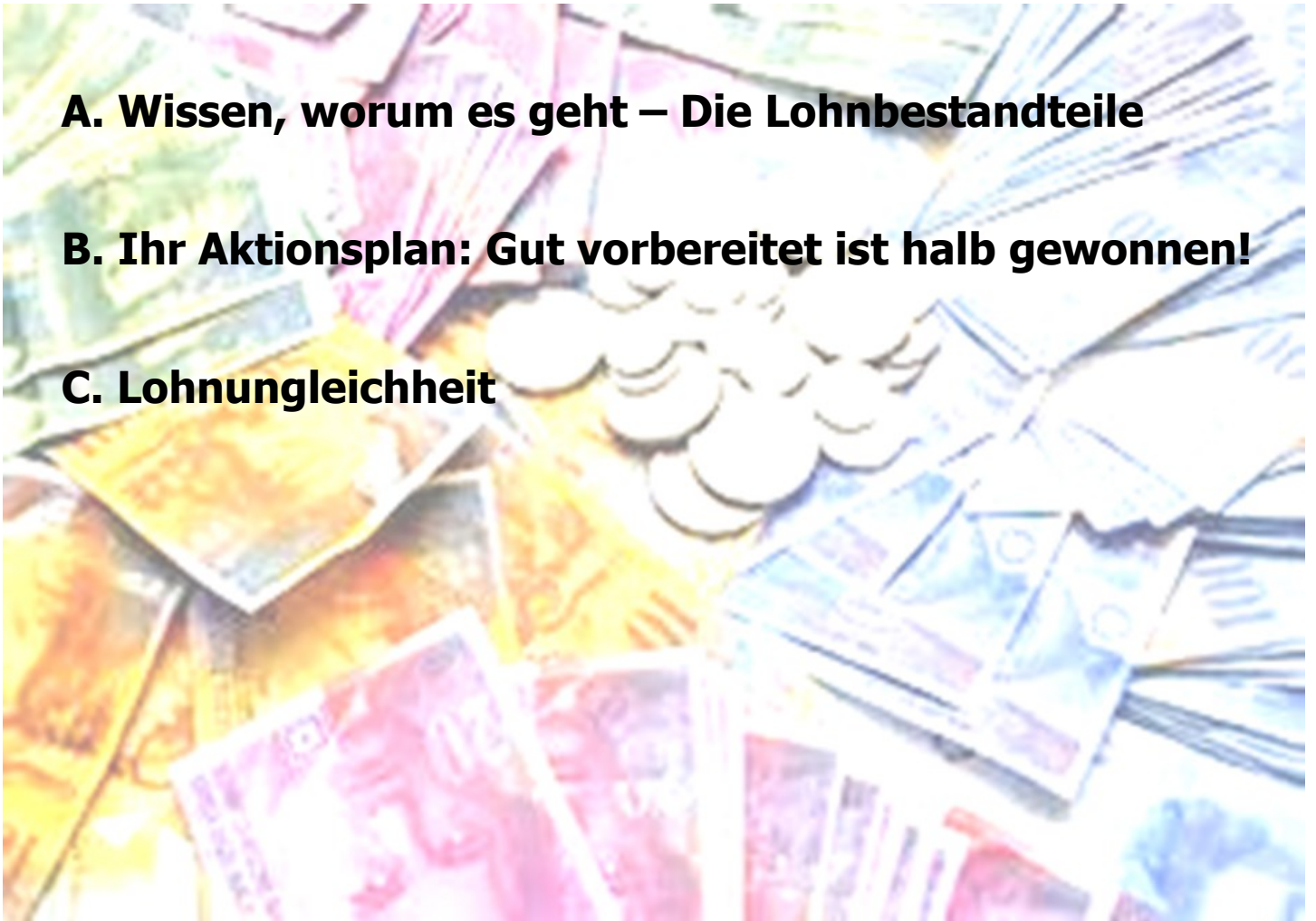
Weil ich es mir wert bin...

Ein Merkblatt für Frauen,
die gut informiert und vorbereitet ihren Lohn verhandeln wollen

A. Wissen, worum es geht – Die Lohnbestandteile

B. Ihr Aktionsplan: Gut vorbereitet ist halb gewonnen!

C. Lohnungleichheit



Haben Sie den Lohn, den Sie verdienen?

„Vor dem Vorstellungsgespräch habe ich auf www.lohnrechner.ch geschaut, was andere Personen mit ähnlichen Qualifikationen verdienen. Zum Glück – ich hätte sonst einen viel zu tiefen Lohn akzeptiert“

Silvana K., 30, Arbeitsagogin

„Ich musste mich überwinden, aber ich habe nicht locker gelassen und jetzt habe ich endlich die Lohnerhöhung erhalten, die ich schon lange verdient habe!“

Siliva B., 45, EDV-Supporterin

„Im Gespräch mit meinem Arbeitskollegen fand ich heraus, dass er für den gleichen Job mehr Lohn erhält als ich, das machte mich stinksauer. Ich habe mich beraten lassen, was ich dagegen tun kann und habe mich gewehrt – ganz sachlich – und Gerechtigkeit erreicht!“

Manuela S., 25, Call-Center-Agentin

Nach 15 Jahren beim gleichen Arbeitgeber fand ich, dass es endlich Zeit wäre für eine Lohnerhöhung. Ich habe alle möglichen Argumente gesammelt – meine langjährige Erfahrung, die erfolgreiche Weiterbildung, die immer guten Beurteilungsgespräche – meine Chefin konnte gar nichts anders, als mein Anliegen ernst zu nehmen.“

Alexandra M., 55, Pflegefachfrau

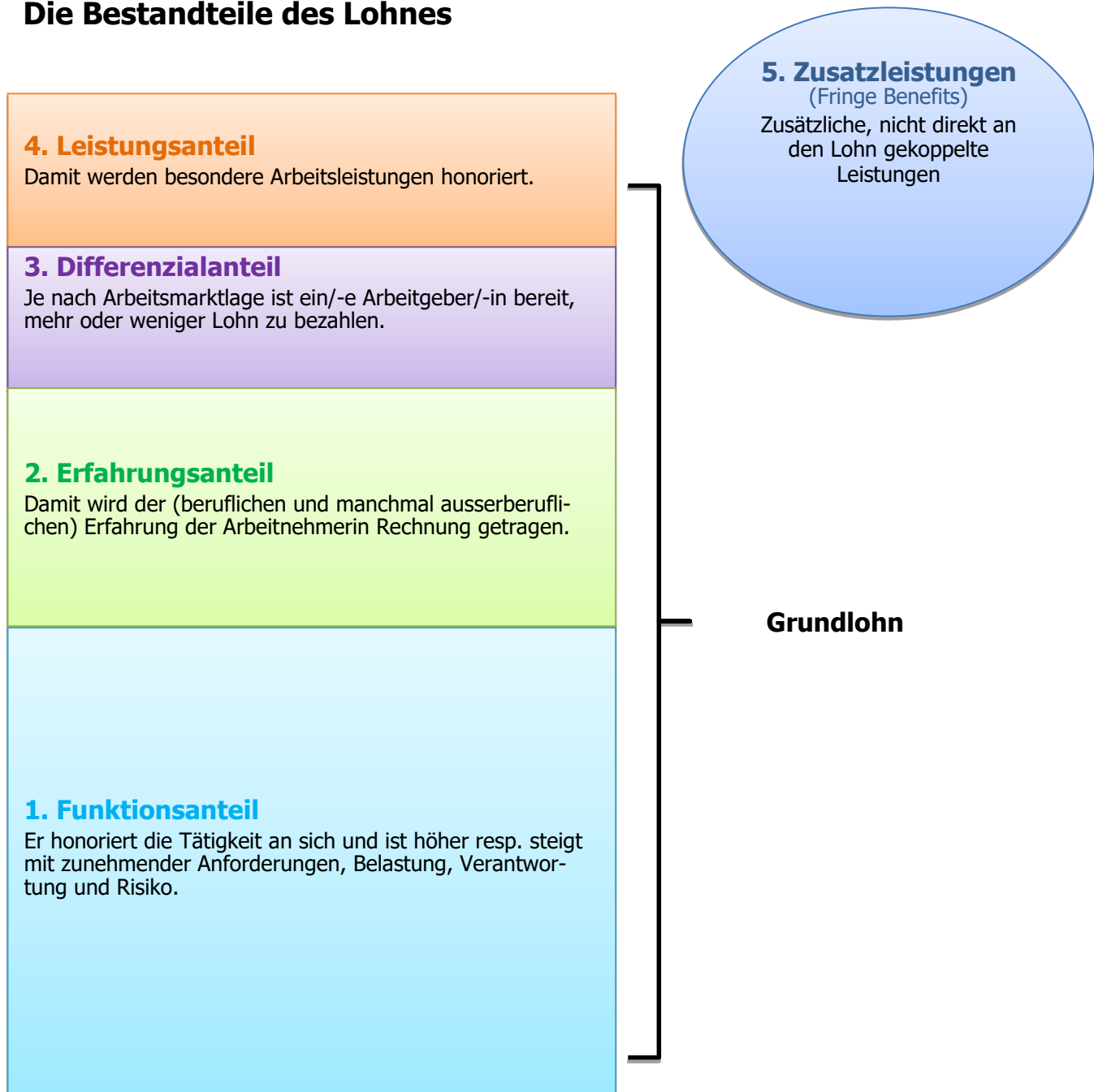
A. Wissen, worum es geht

Steht Ihnen ein Vorstellungsgespräch bevor, wo Sie einen korrekten Startlohn aushandeln wollen?

Oder findet bald das jährliche Qualifizierungsgespräch statt, wo Sie eine Lohnanpassung einfordern wollen?

Wie auch immer: damit Sie sich gut auf die Lohnverhandlung vorbereiten können, sollten Sie wissen, wie sich ein Lohn zusammensetzt.

Die Bestandteile des Lohnes



1. Funktionsanteil

Der Funktionsanteil macht den **grössten Teil** des Lohnes aus. Er ist per Definition **unabhängig von der Person**, welche die Tätigkeit schlussendlich ausübt.

Je...

...anspruchsvoller eine Tätigkeit ist,
...höher die Qualifikation ist, welche eine Person dafür braucht,
...grösser die Verantwortung ist, welche eine Person tragen muss,
...höher die Belastung ist, der sie ausgesetzt ist und
...höher das Risiko, das sie dabei eingehen muss,

desto höher ist dieser Lohnbestandteil.

4. Leistungsanteil
3. Differenzialanteil
2. Erfahrungsanteil
1. Funktionsanteil



Wie und wo kann ich mich informieren?

- Einige Berufsverbände geben Lohnempfehlungen ab. Auf www.sbfi.admin.ch/bvz/berufe finden Sie zu jedem Beruf den entsprechenden Verband.
- In vielen Branchen gibt es Gesamtarbeitsverträge, wo Mindestlöhne festgelegt sind. Auf www.gav-service.ch können Sie gezielt danach suchen.
- Es gibt Lohnrechner auf dem Internet, mit welchen Sie herausfinden können, was andere Personen in einer ähnlichen Funktion im Durchschnitt verdienen: www.lohnrechner.ch.
- Fragen Sie auch Personen in ähnlichen Funktionen, Branchen nach ihrem Lohn.
- Beschaffen Sie sich betriebsintern die relevanten Informationen (z.B. Personalreglement, Richtlinien zur Beförderungspraxis, Einreihungspläne).

2. Erfahrungsanteil

Dieser Lohnbestandteil ist **abhängig von der Person**, welche die Stelle übernehmen wird. Je mehr eine Person Erfahrung vorweisen kann, welche für die Ausübung der entsprechenden Tätigkeit von Relevanz ist, desto höher wird dieser Anteil ausfallen.

Klassischerweise berücksichtigen Arbeitgebende vor allem die **beruflichen Erfahrungen**. Dies benachteiligt insbesondere Frauen, welche in ihrer Laufbahn eine Phase der Familienarbeit vorweisen. Zunehmend messen die Arbeitgebenden aber auch den **ausserberuflichen Erfahrungen** Bedeutung zu, weil sie erkannt haben, dass die in der Arbeitswelt viel geforderten „Schlüsselkompetenzen“, also jene Fähigkeiten, die nicht berufsspezifisch sind, in einem beliebigen, also auch ausserberuflichen Kontext, wie zum Beispiel im Rahmen der Familienarbeit oder eines Vereinsengagement erworben werden können.

4. Leistungsanteil
3. Differenzialanteil
2. Erfahrungsanteil
1. Funktionsanteil



Kompetent in Haus und Familie ...stark für den Beruf,
Hauswirtschaft Schweiz, ISBN 3-908678-40-4



Wie punkte ich mit meinen Erfahrungen?

Im Vorstellungsgespräch:

- Tätigkeitsbeschreibung der Stellenausschreibung gut studieren.
- Dann festhalten, wo Sie bereits ähnliche Aufgaben bewältigt haben, also relevante Erfahrung mitbringen. Z.B. fundierte Kenntnisse von ähnlichen Arbeitsabläufen, differenziertes Fachwissen usw.
- Die ausserberuflichen Erfahrungen selbstbewusst „verkaufen“.

Im Lohnerhöhungsgespräch:

- Erfahrungszuwachs aufzeigen.
- Dienstjahre aufführen.

3. Differenzialanteil

Dieser Lohnbestandteil ist stark **abhängig von der Arbeitsmarktlage**. Je mehr Arbeitgebende Mühe haben, das benötigte Personal zu finden, desto eher werden sie bereit sein, für eine entsprechend qualifizierte Person einen höheren Lohn als üblich zu bezahlen.

2014 beispielsweise war der sich akut abzeichnende Fachkräftemangel in den Berufsfeldern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik, Management und Ingenieurwesen, Medizin und Gesundheit, Finanzwesen, Aussendienst und Transport ein permanentes Thema in der Presse. Bei diesen gesuchten Berufsleuten gewinnt der Differenzialanteil des Lohnes an Bedeutung. Das können auch Sie nutzen!

Nebst der Arbeitsmarktentwicklung können auch **individuelle Faktoren**, welche Sie zu einer besonders interessanten Kandidatin machen, den Differenzialanteil erhöhen. In der Werbung spricht man von einzigartigen Verkaufsargumenten, verwendet wird dafür häufig der englische Begriff „**Unique selling proposition** USP“.

4. Leistungsanteil
3. Differenzialanteil
2. Erfahrungsanteil
1. Funktionsanteil



Wie finde ich meinen Marktwert heraus?

Arbeitsmarktentwicklung

- Lokale, regionale, nationale Presse verfolgen.
- Sich im eigenen Berufsverband informieren.

Unique selling proposition

- Erstellen Sie eine Liste Ihrer USP! Dabei kann es sich um ein sehr spezifisches Fachwissen handeln, eine besondere Erfahrung aber auch um strukturelle Faktoren wie die Bereitschaft, Schicht zu arbeiten usw.

4. Leistungsanteil

Dieser Lohnbestandteil ist klar **an die Leistung gekoppelt**, welche eine Arbeitnehmerin erbringt.

Formen von Leistungslohn

Eine Form von Leistungslohn ist die **umsatzabhängige Leistungsentschädigung**, zum Beispiel im Verkauf, Aussendienst und in der Versicherungsbranche.

Eine traditionelle Form davon ist der **Akkordlohn**, welcher sich auf eine bestimmte Mengenleistung pro Zeiteinheit bezieht. Wer mehr als die definierte „Normalleistung“ nach Vorgabezeit erbringt, hat mehr Lohn.

Dann gibt es die indirekten Leistungsanteile, welche von vielen Unternehmen praktiziert werden. In der Regel wird dabei im Rahmen des jährlichen Qualifizierungsgespräches die **Leistung der Mitarbeiterin durch die Vorgesetzte** beurteilt und kann im besten Fall dann eine Lohnerhöhung zur Folge haben.

4. Leistungsanteil
3. Differenzialanteil
2. Erfahrungsanteil
1. Funktionsanteil



Gut zu wissen!

Im Vorstellungsgespräch:

- Informieren Sie sich beim Branchenverband über allfällige Regelungen bezüglich der maximalen Höhe des Leistungsanteils.

Im Lohnerhöhungsgespräch:

- Beschaffen Sie sich die entsprechenden Reglementen der Firma oder informieren Sie sich direkt bei der Personalabteilung, damit Sie genau wissen, was Sie leisten müssen, damit dies „lohnrelevant“ wird, resp. zu einer Lohnerhöhung führt!

Stellen Sie sich folgende Fragen:

- Welche job-relevanten Weiterbildungen habe ich absolviert?
- Welche neuen Aufgaben, Verantwortungen, Funktionen habe ich übernommen? Welche herausragenden Fortschritte habe ich gemacht?
- Welche Erfolge haben ich seit der Anstellung oder der letzten Lohnerhöhung erzielt? Z.B. neue Kundinnen und Kunden gewonnen, ein Projekt erfolgreich abgeschlossen, durch eigene Ideen Einsparungen erzielt.
- Warum bin ich für das Team unentbehrlich? Wie beeinflusse ich die Zusammenarbeit positiv?
- Sammeln Sie Fakten. Halten Sie eigene Leistungen laufend fest und dokumentieren diese wenn immer möglich.

5. Zusatzleistungen (Fringe Benefits)

Zusatzleistungen sind nicht mit den Zulagen (z.B. Schichtzulage, Zuschlag Nachtarbeit), welche gesetzlich oder gesamtarbeitsvertraglich geregelt sind, zu verwechseln.



Hier eine Auflistung möglicher Zusatzleistungen:

- Übernahme von Arbeitnehmerbeiträgen bei der Pensionskasse
- Übernahme von Kosten an die Kinderbetreuung
- Zusätzliche bezahlte Feiertage, Ferientage
- Treueprämien
- Beteiligung an Weiterbildungskosten (welche nicht direkt funktionsbezogen sind)
- Vergünstigungen
- Sachleistungen wie Sport- und Freizeitangebote, verbilligte Mahlzeiten, private Nutzung des Firmenautos, Generalabonnement
- usw.



Pro und contra

- Zusatzleistungen können durchaus sehr interessant sein, um einen eher zu tiefen Lohn auszugleichen.
- Tatsache ist aber auch, dass die Zusatzleistungen nicht sozialversicherungsrelevant sind. Sie zahlen darauf keine AHV- oder BVG-Beiträge.
- Unter den Begriffen „Fringe benefit“ finden Sie Auflistungen von möglichen Zusatzleistungen (z.B. Personalrabatte, Dienstwagen usw.).



www.karriere.ch/lohnplus

Hier finden Sie ein Online-Tool, welches Sie mit praktischen Hilfsmitteln und Tipps bei der Vorbereitung auf das nächste Lohngespräch unterstützt.

B. Aktionsplan



Meine Lohnvorstellung:



Vorstellungsgespräch

Lohnanpassungs-Gespräch

Zusatzleistungen

-
-

Welche Zusatzleistungen gibt es?
Welche sind mir wichtig?

-
-

Leistungsanteil

- Womit habe eine Lohnanpassung verdient?
- Inwiefern hat das Unternehmen von meinen Leistungen profitiert?

Wieviel fordere ich dafür?

Fr.....

Differenzialanteil

- Wie ist mein Marktwert? Konkurrenz?
- Was ist mein Trumpf? Topargument angewiesen?

Ermittelter Betrag:

Fr.....

- Was ist mein Marktwert? Wie sehr ist das Unternehmen auf mich, mein Profil

Wieviel fordere ich dafür?

Fr.....

Erfahrungsanteil

- Welche spezifischen, für die Stelle relevanten Erfahrungen habe ich?
- Mein Alter?
- Anzahl Berufsjahre? Erfahrungsjahre?
- Was ist das alles wert?

Ermittelter Betrag:

Fr.....

- Werden meine Berufs- resp. Erfahrungsjahre im aktuellen Lohn korrekt berücksichtigt?

Wenn nicht, wieviel fordere ich?

Fr.....

Funktionsanteil

- Lohnempfehlungen beim Berufsverband beschaffen
- GAV lesen
- Lohnrechner konsultieren
- (Berufs)KollegInnen, Freunde fragen
- Klären: inwiefern erfülle ich das Anforderungsprofil?

Ermittelter Betrag:

Fr.....

- Ist meine Grundeinstufung korrekt? Lohnempfehlungen Berufsverband, GAV, Lohnrechner konsultieren

Wenn nicht, wieviel fordere ich?

Fr.....

MEIN ZIEL:

Ein Lohn, der meinem Marktwert entspricht

C. Lohngleichheit

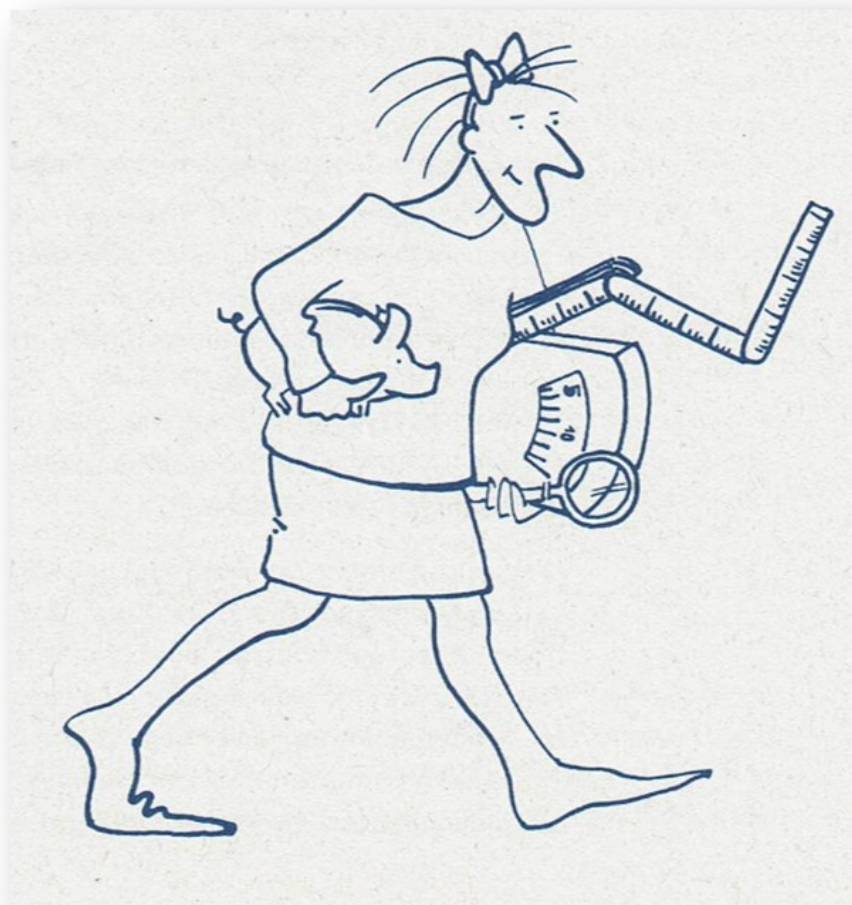
Seit Jahrzehnten ist in der Bundesverfassung der Grundsatz «Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit» verankert. Seit 1996 Jahren ist das Gleichstellungsgesetz in Kraft. Mit der Durchsetzung der Lohngleichheit hapert es jedoch gewaltig, Fortschritte erfolgen im Schnecken tempo. Die Zahlen der letzten Lohnstrukturerhebung bestätigen einmal mehr den Handlungsbedarf.

Nicht alle Lohnunterschiede sind diskriminierend. Ein Teil kann mit objektiven Faktoren erklärt werden: so verfügen zum Beispiel Frauen aufgrund der Familienarbeit oft über kürzere Ausbildung und Erwerbserfahrung. Oder Frauen verkaufen sich tendenziell schlechter respektive fordern weniger Lohn.

Lohndiskriminierungen nach Gesetz werden in zwei Kategorien aufgeteilt:

Direkte Lohndiskriminierung: sie liegt dann vor, wenn für die Bemessung des Lohnes direkt an das Geschlecht angeknüpft wird, z.B. wenn innerhalb eines Unternehmens unterschiedliche Löhne für Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeiter bezahlt werden oder wenn ungleicher Lohn für gleiche Arbeit bei gleicher Qualifikation und Leistung bezahlt wird.

Indirekte Lohndiskriminierung: sie liegt dann vor, wenn das Geschlecht kein direktes Lohnbemessungskriterium darstellt, jedoch die in Frage stehende Lohnbemessung innerhalb eines Unternehmens das eine Geschlecht im Vergleich zum anderen benachteiligt. Ein Beispiel: wenn Teilzeitanestellte tiefere Löhne erhalten, werden Frauen indirekt diskriminiert, weil mehrheitlich Frauen Teilzeit arbeiten.





Was tun beim Verdacht auf Lohnungleichheit?

- In einem ersten Schritt sollte das **Gespräch mit der direkt vorgesetzten Person** gesucht werden, dann mit dem **Personaldienst**. Erhalten Sie auch dort kein Gehör, können Sie sich an die **Geschäftsleitung** wenden. Gewerkschaften, Berufsverbände oder die kantonale Fachstelle für die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern können während dieser Phase vermittelnd wirken.
- Tritt der / die Arbeitgebende nicht auf die Sache ein bzw. kann keine Lösung gefunden werden, bleibt nur noch der Gang an die **Schlichtungsbehörde oder das Gericht**. Die Nachzahlung von Lohndifferenzen können bis 5 Jahre seit dem letzten diskriminierenden Lohn eingeklagt werden. Auch wenn die Klägerin ihr Recht durchsetzen kann ist zu beachten, dass das Arbeits- beziehungsweise Vertrauensverhältnis stark belastet wird.
- Mit wem Sie auch ein Gespräch führen – wichtig ist es, dass Sie gut vorbereitet sind und wenn möglich konkrete Fakten präsentieren können. Folgende Unterlagen stellen Sie idealerweise zusammen:
 - Organigramm des Unternehmens,
 - Lohnskala, Einreihungsplan,
 - Dokumente zur Lohnpolitik des Unternehmens,
 - Arbeitsvertrag, Pflichtenheft resp. Stellenbeschreibung,
 - Lohnausweise,
 - jährliche Mitarbeitendenbeurteilungen,
 - Aus- und Weiterbildungsbestätigungen, Arbeitszeugnisse usw.,
 - Arbeitsvertrag, Lohnausweise und andere Dokumente über die berufliche Situation der Person des anderen Geschlechtes, mit der Sie die eigene Lohnsituation vergleichen.
- Auf der Internetseite www.lebg.admin.ch/Lohnungleichheit finden Sie weitere wertvolle Informationen rund um das Thema Lohnungleichheit.

frac



frac
Murtenstrasse 7, rue de Morat
2502 Biel-Bienne

032 325 38 20
info@frac.ch
www.frac.ch

Impressum / Copyright

Redaktion: Pia Wegmüller, Andrea Frommherz

Layout: Pia Wegmüller, Fiona Huber

Quellen: Fairplay beim Lohn für Frauen und Männer, Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau, Kantonale Fachstelle für Gleichstellung von Frauen und Männer, Bern

Ausgabe: überarbeitet 2023 - © Copyright by frac