

Luzern: Kanton und Stadt sollen Löhne transparenter machen

Bei der Entlohnung haben Frauen und Männer nicht immer gleich lange Spiesse. Die GLP schlägt eine einfache Massnahme vor: Stadt und Kanton Luzern sollen in ihren Inseraten das Lohnband offenlegen.

Simon Mathis

10.10.2018, 18:00 Uhr



Frauen verdienen in der Schweiz weniger Lohn als Männer; im Schnitt macht die Differenz 1400 Franken pro Monat aus. Knapp 42 Prozent dieser Abweichungen lassen sich laut Bund nicht durch objektive Kriterien wie Stellung, Dienstalter oder Ausbildung erklären.

Die Grünliberale (GLP) Kanton Luzern will sich für Lohngleichheit stark machen. Die Partei hat zwei Postulate in dieser Sache eingereicht; eine zuhanden des Kantonsrats und eine an den Stadtrat. Die Postulate wollen transparentere Lohnverhältnisse in der öffentlichen Verwaltung schaffen. Die Forderung: Bei einer Stellenausschreibung sollen Kanton und Stadt offenlegen, in welcher Lohnklasse der Job angesiedelt ist.

«Es ist erwiesen, dass transparente Lohnbänder zu faireren Löhnen führen», sagt Claudia Huser Barmettler, die das Postulat im Kantonsrat eingereicht hat. Dabei hat Huser vor allem die Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern im Sinn – aber nicht nur. «Es geht ganz grundsätzlich um Lohnungleichheit, unabhängig von Frau und Mann», sagt die Luzernerin.

WERBUNG



inRead invented by Teads

Klare Verhältnisse für Arbeitgeber und -nehmer

Wie soll das Ganze vonstatten gehen? Ein Beispiel: Die Lohnklasse 7 des Kantons Luzern umfasst eine Besoldung zwischen 64728 bis 96912 Franken pro Jahr. Dieser Lohn wäre dann auf der Ausschreibung ersichtlich. Innerhalb dieses Spielraums könne sich der Arbeitgeber dann bewegen. «Und wenn er den Lohn eher tief ansiedelt, muss er das begründen», führt Claudia Huser aus.

Auch den Arbeitgebern komme eine Offenlegung zugute. Sie garantiere, dass die Bewerber die richtigen Lohnvorstellungen mitbringen. «Die Situation wäre für alle Beteiligten von Anfang an klar. Alle sollen wissen, woran sie sind», so Huser. Ihr Vorschlag bringe kaum bürokratischen Aufwand mit sich; er sei effizient und zielführend. Transparente Ausschreibungen seien wesentlich einfacher umzusetzen, als etwa die vom Bund vorgeschlagene Lohnvergleichsanalyse.

Unliebsame Gespräche über die Lohnhöhe

Umfassende Lohntransparenz ist in der Schweiz eher selten. Eine Studie der Universität Luzern besagt, dass jede fünfte Schweizer Organisation detaillierten Einblick in die Lohnhöhe gestattet. 40 Prozent der befragten Organisationen informieren ihre Mitarbeiter kaum bis gar nicht. 34 Prozent der Organisationen versuchen offenbar, unter Mitarbeitern Gespräche über dieses Thema zu verhindern. Eine Änderung ist nicht in Sicht: In den letzten zwei Jahren habe sich in dieser Hinsicht nicht viel getan, heisst es in der Studie weiter.

Das mag daran liegen, dass um Lohntransparenz noch gewisses ein Tabu besteht. Unterschiedliche Sorgen stehen im Raum. Etwa die, dass es zu Frust und Neid innerhalb eines Betriebes kommen könnte. Ein weiteres Argument: Es bestehe die Gefahr, dass sich die Fluktuation erhöhe. Wenn jemand wisse, dass er vergleichsweise wenig verdiene, suche er sein Glück vielleicht bei einem anderen Arbeitgeber. Gegner befürchten zudem eine ausufernde Bürokratie.

Infos zum Gehalt sind gefragt

«Natürlich kann Lohntransparenz nicht alle Probleme lösen», sagt Claudia Huser. «Aber ich bin überzeugt davon, dass die Vorteile überwiegen – vor allem langfristig.» Deshalb soll der Kanton als grosser Arbeitgeber mit gutem Beispiel vorangehen.

Positive Erfahrungen mit transparenten Lohnbändern macht etwa das Kinderspital Zürich. «Das erspart auf beiden Seiten Arbeit und eine allfällige spätere Enttäuschung», sagt Désirée Nater, Bereichspersonalleiterin des Spitals. Offenbar schätzen die Bewerber die zusätzliche Info. «Bei der Auswertung unserer interaktiven Stelleninserate stellen wir immer wieder fest: Das Register Lohn wird mit Abstand am meisten angesehen.»

Transparenz auch bei Museen und Hochschulen

Finanzielle Transparenz mahnt auch ein Postulat von Urban Frye (Grüne) an: Er verlangt, dass Organisationen mit kantonaler Beteiligung die Entschädigung an ihre Leitungsorgane publik machen – sofern die öffentliche Hand über die Hälfte der Betriebskosten abdeckt. Als Beispiele erwähnt Frye die Wirtschaftsförderung, Luzerner Hochschulen, das Luzerner Theater, das Verkehrshaus und das Luzerner Sinfonieorchester.

«Die Bevölkerung als Geldgeberin hat ein legitimes Interesse zu wissen, wie ihre Gelder verwendet werden», schreibt Frye. Der Regierungsrat antwortet in seiner Stellungnahme abschlägig: Der Aufwand, die nötige Informationen auszuarbeiten, sei unverhältnismässig. Der Regierungsrat gehe davon aus, dass die von Frye erwähnten Institutionen ihre Entschädigungen von sich aus veröffentlichen. Dies liege in ihrer Eigenverantwortung.

Kommission untersucht Lohngleichheit in Uri

Die Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann hat Urner KMU unter die Lupe genommen. Auch in der Kirche sind gewisse Funktionen noch immer nur Männern vorbehalten.

10.10.2018, 17:00



Unia kämpft mit Fake-News für Lohngleichheit

Indizien legen es nahe, dass die Unia Jobinserate gefälscht hat, um Stimmung für politische Massnahmen gegen Lohndiskriminierung zu machen. Die Gewerkschaft verweigert eine Stellungnahme.

Roger Braun / 5.9.2018, 08:00



«Luzerner Zeitung»-Newsletter abonnieren

Der kompakte Überblick am Abend mit den wichtigsten Ereignissen und Themen aus der Zentralschweiz und der Welt. Zusammengestellt von der Redaktion. [Hier können Sie sich mit einem Klick kostenlos anmelden.](#)

Copyright © Luzerner Zeitung. Alle Rechte vorbehalten. Eine Weiterverarbeitung, Wiederveröffentlichung oder dauerhafte Speicherung zu gewerblichen oder anderen Zwecken ohne vorherige ausdrückliche Erlaubnis von Luzerner Zeitung ist nicht gestattet.