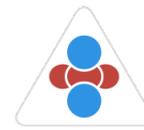




Raster Lohndiskriminierung Vorgehen und Kriterien

Rechtsgrundlagen Art. 8 BV, Art. 3 und 5 GIG, Personalrecht Bund, Kanton bzw. Gemeinde				
Beweislast erleichterung Art. 6 GIG, Glaubhaftmachen der Diskriminierung durch KlägerIn genügt, ArbeitgeberIn muss Nichtdiskriminierung bzw. sachliche Gründe für Lohnunterschiede beweisen				
Klagefrist: 5 Jahre seit dem letzten diskriminierenden Lohn (abgeleitet aus Verjährungsfrist OR127)				
Sanktion/ Forderung: geschuldeter Lohn + Nachzahlung der Lohndifferenz für max. 5 Jahre				
Betriebliche Grundlagen verlangen von ArbeitgeberIn Personalreglement, Anstellungsbedingungen, Lohn tabellen, Arbeitsbewertung				
Dossier Individuelle Grundlagen zusammenstellen von KlägerIn und ArbeitgeberIn, Anstellungsverträge, Anstellungsverfügungen, Stellenbeschreibung, Arbeitsumschreibungen, Pflichtenheft, Lohnerhöhungs gesuche, Lohnausweise von Kollegen, Vergleichspersonen bzw. Vergleichsfunktion, Vergleichstabellen, Lohnentwicklung				
Grundlagen Kriterien VFA	Anhaltspunkte	KlägerIn	Vergleichsperson	Analyse
Einstiegs-lohn/ Jahr	Vertrag	z.B. 1.2.13 / 70% 3'800 (100%) x 13 2660 (70%)		
Lohneinrei-hung	Lohnskala Besoldungstabelle Lohnklasse/Stufe	z.B. 1.1.14 4000/100% LK 2, Stufe 10-11		
Lohnt- wicklung				
Aktueller Lohn	Lohnabrechnung, Lohnausweis			
Hauptauf-gabe, Funktion	Stellenbeschrieb Funktionsbezeich- nung			
Neben aufgabe				
K1 Ausbildung und Erfahrung	Abschluss/ Jahr Anforderung Stelle Berufsrelevante Zusatzausbildunge n Erfahrungsjahre anrechenbare Familienjahre z.B. bei Pflege, Betreuung, Facility Management etc. Zu unterscheiden: Vorausgesetzte Ausbildung für die Tätigkeit (Anlehre, Berufslehre, höhere Schule, Hochschule) Wie gross sind Voraussetzungen bzgl. Erfahrung und WB (keine, gering, durchschnittlich, hoch)			



K2 Geistige Anforderungen	Ausführende Tätigkeit, Routinearbeit, Hohe Anforderung an Fach- oder Sozialkompetenz, Kommunikationsfähigkeit, hohes Einfühlungsvermögen, komplexe Aufgabenstellungen			
K3 Verantwortung	Führungs- oder Sachverantwortung, Personal-, Budgetverantwortung etc.			
K4 Psychische Anforderungen/ Belastung	Einfache Tätigkeit mit häufiger Kontrolle, Belastung aus qualifizierter Tätigkeit mit eigener Sachverantwortung			
K5 Physische Anforderungen/ Belastung	Körperlich besonders anstrengend, manuelle Geschicklichkeit, Bewegungspräzision, ungesunde Körperhaltung			
K6 Beanspruchung Sinnesorgane/ spezielle Arbeitsbedingun gen	ZB. Lärm, hell – dunkel, Umwelteinflüsse wie Schmutz, Witterung			
Bewertung				
Weitere Diskriminierung en	z.B. Weiterbildung, Beförderungen			
Bewertung				

* Handbuch Vereinfachte Funktionsanalyse (VFA) Personalamt, Stand 1.7.2010 Finanzdirektion Kt. Zürich
download über www.lernwelt.zh.ch möglich

links: www.lohnungleichheit.ch, Fairpay-Lohnrechner etc., Projekt des SGB
Plattform Lohnungleichheit des EGB mit vielen Unterlagen und Selbsttest Logib
<http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/index.html?lang=de>

Was tun bei einem Verdacht auf Diskriminierung?

Informationen beschaffen und Verdacht erhärten

- Was verdienen andere Männer und Frauen, die denselben Job haben? Der Fairpay-Lohnrechner sagt's.
- Was meinen andere Kolleginnen, was verdienen sie? Dieser Informationsaustausch ist wichtig und nützlich. Vielleicht können die Zahlen vom [Fairpay-Lohnrechner](http://www.lohnungleichheit.ch) das Gespräch anregen?
- Welche Regelungen zu Löhnen, Funktionen, Weiterbildungen gibt es im Betrieb? Gibt es einen Gesamtarbeitsvertrag und falls ja, was wird dort geregelt?