

Workshop «Lohnleichheit & Einstufung»

In ihrem Unternehmen / Organisation

Wählen sie für ihren Workshop von den folgenden Anregungen jene aus, welche für Ihren Workshop sowie die dafür vorgesehene Zeit am besten passen.

	Was	Dauer	Details	Woraufhin (Ziele)	Wie (Vorgehen)
1	Begrüssung	10Min	Erläuterung und Klärung der Ziele des Workshops	Erläuterung und Klärung der Ziele des Workshops	Vorbereitung: Auf Webseite «das Wichtigste in Kürze» & «was können Unternehmen tun» durchlesen
2	Brainstorming	10Min	Festhalten und Sichern von Vorwissen zum Thema, bekannten Lösungsansätzen oder Massnahmen und allenfalls auch Vorbehalten oder Blockaden. Im Verlauf des Workshops kann darauf verwiesen/zurückgegriffen werden	Festhalten von Vorwissen der Teilnehmenden, um sich danach auf Neues einlassen zu können	Gemeinsam oder individuell Auf Flipchart
3	Zeigen des Filmausschnitts und Diskussion a	20Min	Diskussionsfragen: • Welche Aussagen waren für Sie besonders eindrücklich? Weshalb? • Die Bereichsleiterin im Alterszentrum am Buechberg, Renata Lisser, erläutert im Filmausschnitt den Nutzen eines Lohnleitfadens. Ist das Ihrer Meinung nach ein gutes Mittel für die angestrebte Lohnleichheit?	Sich über Video an anderen Beispielen inspirieren lassen	Im Plenum oder in Kleingruppen Grundlage und Ausgangspunkt des Workshops ist in jedem Fall der Filmausschnitt

			Ist dieser Ihrer Meinung nach ausreichend für eine Lohntransparenz? • Wie schätzen Sie den Vorschlag der Arbeitnehmerin Priscilla Tripodi ein, den Lohn öffentlich zu machen? • Was halten Sie von staatlichen Lohnkontrollen?		
4	Zeigen des Filmausschnitts und Diskussion b	30Min	Diskussionsfragen: • Wie könnten wir dem Geschäftsführer Claude Werder helfen, ein transparentes Lohnsystem für alle Funktionen unabhängig vom Geschlecht zu entwickeln? • Was wären sinnvolle, diskriminierungsfreie Kriterien zur Festlegung des Lohns? Anschliessend Präsentation der Ergebnisse/Ideen im Plenum	Sich über das Video der Schwierigkeiten bei der Ausgestaltung eines diskriminierungsfreien Lohnsystems bewusstwerden	Grundlage und Ausgangspunkt des Workshops ist in jedem Fall der Filmausschnitt. Hinweise und Hintergrundinformationen finden Sie auf der Webseite unter «Das Wichtigste in Kürze» & «Was Unternehmen tun können» sowie in den weiterführenden Links
5	Präsentation und Diskussion der Ist-Situation im eigenen Unternehmen	30Min	Diskussionsfragen: • Wie setzt sich der Lohn in unserem Unternehmen zusammen? Welches sind die Kriterien zur Festlegung des Lohnes? • Herrscht in unserem Unternehmen Transparenz über das Zustandekommen des Lohnes? • Gibt es geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten in unserem Unternehmen? • Findet eine Überprüfung der Lohnungleichheit statt?	Reflektion der Situation im eigenen Unternehmen	Achtung: Hier braucht die Vorbereitung etwas mehr Zeit! Erstellen Sie eine Ist-Analyse zu Ihrem Unternehmen und bereiten Sie eine Präsentation vor: • Welches sind die Kriterien zur Festlegung des Lohns in Ihrem Unternehmen? • Wer ist bei Ihnen verantwortlich für die Festlegung des Lohns: HR, direkte/e Vorgesetzte/r, Kandidat/in? • Überprüfen Sie mit dem Instrument Logib, ob Ihr

			Gibt es Handlungsbedarf bezüglich der Lohnungleichheit in unserem Unternehmen?		Unternehmen Frauen und Männern für gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn bezahlt: https://www.logib.admin.ch/home - Sehen Sie sich in Logib die Ergebnisse genauer an: Welches sind die Durchschnittslöhne der Frauen und Männer bezüglich der persönlichen Merkmale (Ausbildungsjahre, (potenzielle) Erwerbsjahre, Dienstjahre) und der arbeitsplatzbezogenen Merkmale (Anforderungsniveau, berufliche Stellung)? Wo gibt es Lohndifferenzen? Im Logib werden automatisch Grafiken erstellt, welche Sie zur Visualisierung in Ihrer Präsentation der Ist-Analyse verwenden können. - Benennen Sie Handlungsspielräume bezüglich Lohnungleichheit in Ihrem Unternehmen
6	Gedankenspiel	30Min	Am Ende des Films haben Sie Daniel Huber kennengelernt, Geschäftsführer der Fachstelle UND für die Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben. Herr Huber prüft u.a. Lohnsysteme von Unternehmen und formuliert Empfehlungen zur Lohnungleichheit. Welche Probleme würde er in Ihrem Betrieb feststellen und welche Empfehlungen formulieren?	An Beispielen aus dem Film eine Situation durchdenken/-durchspielen, die auch im eigenen Unternehmen auftreten könnte und so allenfalls blinde Flecken aufdecken	Diskussion im Plenum oder Rollenspiel: Spielen Sie ein Gespräch zwischen Herrn Huber und der/dem Personalverantwortlichen in Ihrem Betrieb Grundlage und Ausgangspunkt des Workshops ist in jedem Fall die Filmsequenz
7	Rollenspiel	45Min	Sie haben im Film kurz Priscilla Tripodi gesehen, Mitarbeiterin im	An Beispielen aus dem Film eine Situation	Alle Teilnehmenden machen das Rollenspiel in Zweiergruppen; zwei

			Alterszentrum am Buechberg. Vor ihrer Schwangerschaft war sie einerseits in der Pflege tätig und andererseits Bildungsverantwortliche. Nach ihrem Mutterschaftsurlaub möchte sie Teilzeit arbeiten (40 %) und nur die Führungsaufgabe als Bildungsverantwortliche mit einem angemessenen Lohn weiterführen. Spielen Sie ein Mitarbeiter/innengespräch dazu zwischen ihr und der Bereichsleiterin Pflege, Renata Lisser, die ebenfalls im Film zu sehen war, in drei Varianten durch : Ausgang 1 : Frau Lisser geht ganz auf die Wünsche und Lohnforderungen von Frau Tripodi ein; Ausgang 2 : Frau Lisser zeigt auf, welche Schwierigkeiten die Forderungen mit sich bringen und handelt einen Kompromiss mit Frau Tripodi aus; Ausgang 3 : Frau Lisser tritt nicht auf die Wünsche und Forderungen ein und stuft Frau Tripodi zurück auf ihre Aufgabe als Pflegefachfrau mit dem entsprechenden tieferen Lohn. Anschliessend Diskussion im Plenum, wie sich die zwei Rollen in den jeweiligen Varianten angefühlt haben und welche der Varianten am wahrscheinlichsten im eigenen Unternehmen wäre.	durchspielen, die auch im eigenen Unternehmen auftreten könnte und so allenfalls blinde Flecken aufdecken	Teilnehmende machen das Rollenspiel, die anderen beobachten. Pro Zweiergruppe, welche das Rollenspiel spielt, können auch 1-2 Coaches «mitgegeben» werden Grundlage und Ausgangspunkt des Workshops ist in jedem Fall die Filmsequenz
8	Diskussion der nächsten Schritte	30Min	Bestimmung des weiteren Vorgehens bezüglich Handlungsbedarfes oder konkreter Massnahmen	Konkrete Massnahmen angehen und umsetzen	Unterstützung: Auf Webseite «Das Wichtigste in Kürze» & «Was Unternehmen tun können» durchlesen

			• Bildung einer Arbeitsgruppe etc. • Prioritäten definieren • Konkrete Abmachungen treffen und terminieren • Weitere Themen, die angesprochen werden, definieren		
9	Auswertung und Abschluss	10Min		Eindrücke und Rückmeldungen zum Workshop erhalten	