
LOHNGLEICHHEIT BEI DER POST BLICK HINTER DIE KULISSEN

Valérie Schelker

Leiterin Personal
der Schweizerischen Post

Bern, 31. Oktober 2017



DIE POST 

«Vielfalt heisst
Verschiedenartigkeit als
gemeinsame Stärke.»

VIELFÄLTIGE FÄHIGKEITEN UND TALENTE



VIELFÄLTIGE ALTERSGRUPPEN UND SPRACHEN



FAIRES UND TRANSPARENTES LOHNSYSTEM ALS GRUNDLAGE

- Das Lohnsystem basiert auf Funktionsbewertungen und Lohnbändern nach Regionen.
- Es wird die Stelle/Funktion bewertet und nicht die Person.
- Die Post schafft damit die Grundlagen zur Gewährleistung der Lohngleichheit.



LOHNPRÜFUNGSANALYSE 2009 IN BEZUG AUF DAS GESCHLECHT

STARTPUNKT UND VORGEHEN

Startpunkt mit den Sozialpartnern

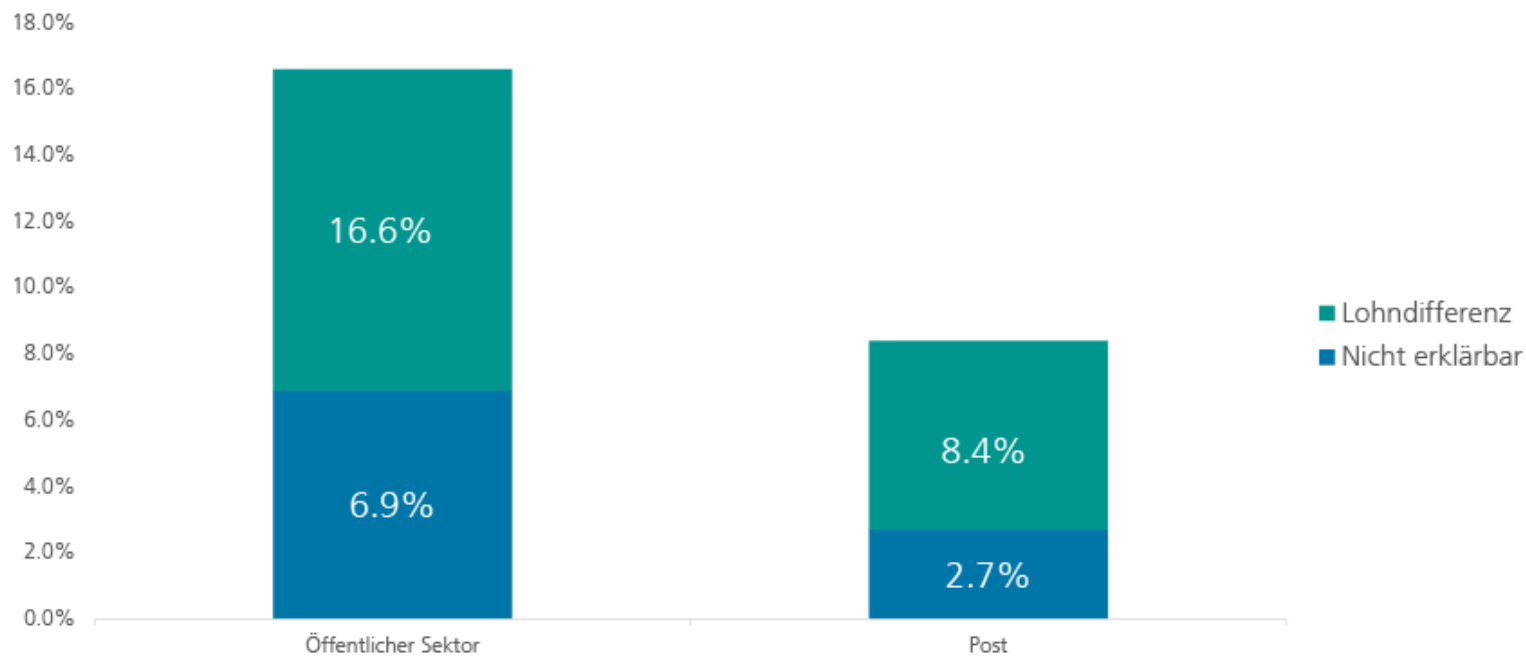
- Die Parteien regeln im 2008 das Vorgehen bezüglich der Untersuchung der Lohngleichheit.
- Die Post erklärt sich bereit, Massnahmen zu verhandeln, sollte die durchschnittliche Abweichung über 5% liegen.

Vorgehen

- 2009 beauftragt die Post das Büro BASS, die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern zu prüfen, in Anlehnung an das Lohngleichheitsinstrument des Bundes (LOGIB).
- Es werden ausschliesslich die Daten der Mitarbeitenden im GAV Post analysiert.

LOHNPRÜFUNGSANALYSE IN BEZUG AUF DAS GESCHLECHT

GUTE RESULTATE – NICHT ERKLÄRBARE LOHNDIFFERENZ VON 2,7%



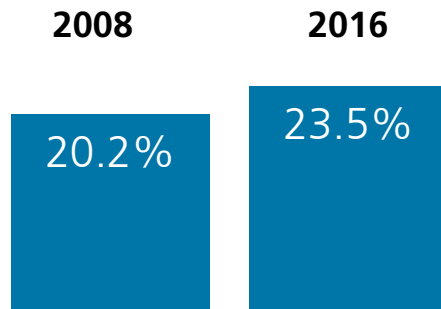
«LOHNGLEICHHEIT» WEITERHIN IM FOKUS

- 2012: Engagement für UN-Women's Empowerment Principles
- 2017: Zweite Lohnprüfungsanalyse mit Daten aus der Lohnstrukturerhebung des BfS 2016; es werden die Löhne aller Mitarbeitenden untersucht.

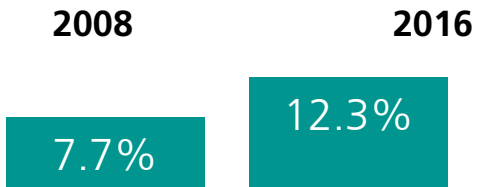
Auch bei der Post gibt es noch einiges zu tun:

- Nach wie vor gibt es z. B. im Kaderbereich mehr Männer als Frauen.
- Die Deutschschweiz ist in Kaderfunktionen überrepräsentiert.
- Vollzeitangestellte werden überdurchschnittlich oft befördert.

DIE URSACHEN ANPACKEN



Entwicklung Frauenanteil in
Leitungsfunktionen



Entwicklung Frauenanteil im
obersten Kader



BEITRAG DES MANAGEMENTS UND VON HR

- Vielfalt ist in der HR-Strategie verankert und Ziele sind im Performancemanagementsystem für das Management integriert.
- Faires, transparentes Lohnsystem und freiwillige, unabhängige Lohnprüfungsanalysen.
- Förderung der Vielfalt durch Standards in der HR-Beratung bei Rekrutierung, flexiblen Arbeitsformen & Teilzeit sowie Engagements beim Nachwuchs.



HABEN SIE FRAGEN?

**VIELEN DANK FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT**



DIE POST 