

Luzerner Zeitung

abo+ ARBEITSMARKT

Wenn das Salär bereits im Job-Inserat verraten wird: Swisscom, Post und Co. erhöhen die Lohntransparenz

In Kalifornien müssen Firmen schon bald den Lohn in der Stellenannonce bekannt geben. Das Ziel: Die Verminderung von Lohndiskriminierung. Eine Umfrage zeigt, dass auch hierzulande bekannte Unternehmen diese Massnahme testen.

Benjamin Weinmann

19.10.2022, 05.00 Uhr

abo+ **Exklusiv für Abonnenten**



Für viele Bewerbende der unangenehmste Moment im Vorstellungsgespräch:
Die Frage nach dem Lohn, den man sich vorstellt.

Monkey Business Images / MAN

Und, welchen Lohn hätten Sie sich denn in etwa vorgestellt? Diese Frage beim Einstellungsgespräch dürfte schon bald an Brisanz verlieren – zumindest in Kalifornien. Der grösste US-Bundesstaat hat vor wenigen Tagen ein neues Gesetz verabschiedet. Demnach sind ab kommendem Jahr Firmen mit mindestens 15 Angestellten verpflichtet, in ihren Stelleninseraten die entsprechende Lohnbandbreite bekannt zu geben.

Betroffen sind laut dem Sender CNBC rund 200'000

Unternehmen , darunter Konglomerate wie Apple, Disney, Google und Meta. Aber auch Schweizer Firmen, die in Kalifornien wirtschaften, wie Roche, Zurich oder Logitech.

Ähnliche Gesetze auch in anderen US-Staaten

Das Ziel des neuen Gesetzes ist es unter anderem, gegen Lohndiskriminierung vorzugehen. So verdient gemäss der Organisation «National Partnership for Women & Families» heute eine Frau heute 88 Cents für jeden Dollar, der einem Mann bezahlt wird. Noch weniger sind es für «women of color».

Das Gesetz verlangt zudem, dass auch das bestehende Personal bei der Firma nach der Lohnbandbreite für ihre Position fragen kann, um zu sehen, ob das Salär im internen Vergleich gerecht ist. Ähnliche Gesetze gibt es bereits auch in den US-Staaten Colorado, Nevada, Connecticut und Washington. In New York ist ein solches in der Pipeline.



Golden Gate Brücke in San Francisco: In Kalifornien sollen ab 2023 diskriminierende Lohnunterschiede mit mehr Salärtransparenz bekämpft werden.

Design Pics Vibe

Obwohl es in der Schweiz keine derartigen gesetzlichen Vorschriften gibt, zeigt eine Umfrage von CH Media, dass auch hierzulande über diesen Schritt nachgedacht wird oder er teilweise bereits begangen wurde. Befragt wurden die 20 Mitglieder des Swiss Market Index, also die gemessen an ihrem Börsenwert grössten Schweizer Firmen sowie weitere gewichtige Arbeitgebende.

Swisscom verrät den Lohn im Inserat

Erste Tests führt beispielsweise der Telecom-Konzern Swisscom bei einzelnen Stellen durch, wie Sprecherin Sabrina Hubacher sagt. So erfahren Interessenten beim aktuellen Jobinserat mit dem Titel «Step In Cloud DevOps Engineer», dass die Lohnbandbreite zwischen 34'000 und 64'000 Franken im Jahr beträgt. Dabei handelt es sich um ein Hochschulpraktikum, und das finale Salär hängt vom Studienfortschritt und der Fachrichtung ab.



Swisscom-Sprecherin Sabrina Hubacher.

zvg

Hubacher verweist ausserdem auf die Swisscom-Niederlassungen im lettischen Riga und im niederländischen Rotterdam. Dort werde die Lohnbandbreite schon seit längerem in Inseraten ausgeschrieben, da dieses Vorgehen auf den dortigen Arbeitsmärkten verbreitet und akzeptiert sei.

Post analysiert Lohn-Pilotprojekt

Auch die Post nimmt sich an den US-Staaten wie Kalifornien ein Vorbild. Aktuell führe man ein Pilotprojekt in der Region Ostschweiz für den Arbeitsbereich Zustellung durch, sagt Sprecherin Léa Wertheimer. «Wir wollen damit Erfahrungen sammeln im Hinblick auf eine breitere Umsetzung der Lohntransparenz.» Der Pilot startete Ende 2021, aktuell sei man daran, diesen zu analysieren und weitere Schritte zu definieren.



Post-Sprecherin Léa Wertheimer.

zvg

Anlass dafür seien Verhandlungen für den Gesamtarbeitsvertrag 2021 mit den Sozialpartnern gewesen, sagt Wertheimer. Dabei habe man vereinbart, die Löhne in Stellenausschreibungen künftig anzugeben.

«Wir sind überzeugt, dass diese Transparenz einen Beitrag leistet, um Diskriminierung zu verhindern.»

Zwischen 52'000 und 62'000 Franken

Derzeit wirbt der Gelbe Riese beispielsweise mit dem Jobinserat «Zusteller*in Briefe und Pakete, 50-60 Prozent» im Bündnerischen Scuol. Nebst den Zusatzleistungen - 6 Wochen Ferien, Unterstützung bei Aus- und Weiterbildungen, temporäre Stellenwechsel, Aufstiegschancen, Halbtax oder Beteiligung an GA, Publibike-Abo für 20 Franken pro Jahr, Personalgutscheine im Wert von 500 Franken pro Jahr - listet die Post auch das Salär auf. Dieses beträgt bei Vollzeit je nach Erfahrung und Kompetenzen zwischen 52'000 und 62'000 Franken.



Die Schweizerische Post testet derzeit die Angabe von Lohnbandbreiten in Stelleninseraten der Zustellung.

Pascal Meier / WYS

Nebst der Linderung der Lohndiskriminierung nennt Post-Sprecherin Wertheimer noch einen weiteren Vorteil. Denn die Transparenz zeige, dass sich die Post aktiv für die Lohngleichheit einsetze. «Wir erwarten deshalb, dass dies zur Attraktivität von uns als Arbeitgeberin beiträgt.» Zudem hätten so die Bewerbenden bereits vor dem Einsenden des Lebenslaufs eine Vorstellung der möglichen Entlohnung.

«Lohntransparenz verhindert Diskriminierung»

Etwas weniger weit geht der Novartis. In den USA hat sich der Pharmakonzern zwar dazu entschlossen, alle künftigen Stelleninserate ab November inklusive Gehaltsspanne zu publizieren. «Damit erfüllen wir nicht nur das neue kalifornische Gesetz, sondern sind auch in der Lage, ähnliche staatliche und kommunale Gesetze einzuhalten», sagt Sprecherin Anna-Katharina Schäfers.



Novartis-Sprecherin Anna-Katharina Schäfers.

zvg

«Lohntransparenz verhindert vor allem eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters und ermöglicht eine offene Diskussion über die Gehaltserwartungen.»

Allerdings: Was für die USA gilt, gilt nicht für die Schweiz. Zumindest zielt sich Novartis hierzulande, die Löhne nach aussen zu kommunizieren. Neu eingestellten und angestellten Mitarbeitenden biete man jedoch von sich aus die volle Transparenz bezüglich der Salärbänder an, sagt Schäfers. Und man sei bestrebt, die Lohntransparenz weltweit weiter zu verbessern.

Schlechte Schweizer Bilanz

Der Pharma-Konkurrent Roche ist ab 2023 mit seiner Tochterfirma Genentech ebenfalls gezwungen, die Lohn-Höhe- und Tiefpunkte bei neuen Stellen in Kalifornien bekannt zugeben. Generell befürworte Roche die Transparenz in der Vergütungspraxis, auch weil etwaige

Kandidaten so ihre Erwartungshaltung bereits vor der Bewerbung anpassen können, sagt Sprecher Karsten Kleine. In der Schweiz veröffentliche Roche die Gehaltsbänder aber aktuell nicht extern. Der Konzern habe etablierte Lohnsysteme und untersuche diese regelmässig mit Marktstudien.



Blick auf die Roche-Türme in Basel: Der Pharma-Riese muss die Löhne in Kalifornien künftig in Inseraten bekannt geben - in der Schweiz tut er es nicht.

Georgios Kefalas / keystone

Dennoch bestünde in der Schweiz durchaus Nachholbedarf. Neuste Zahlen der EU-Statistikbehörde Eurostat weisen laut «SRF» den so genannten «Gender Overall Earnings Gap» für die Schweiz aus. Dabei geht es um die Unterschiede beim Erwerbseinkommen zwischen 15- bis 64-jährigen Frauen und Männern, also vom Lohn bis zur Rente.

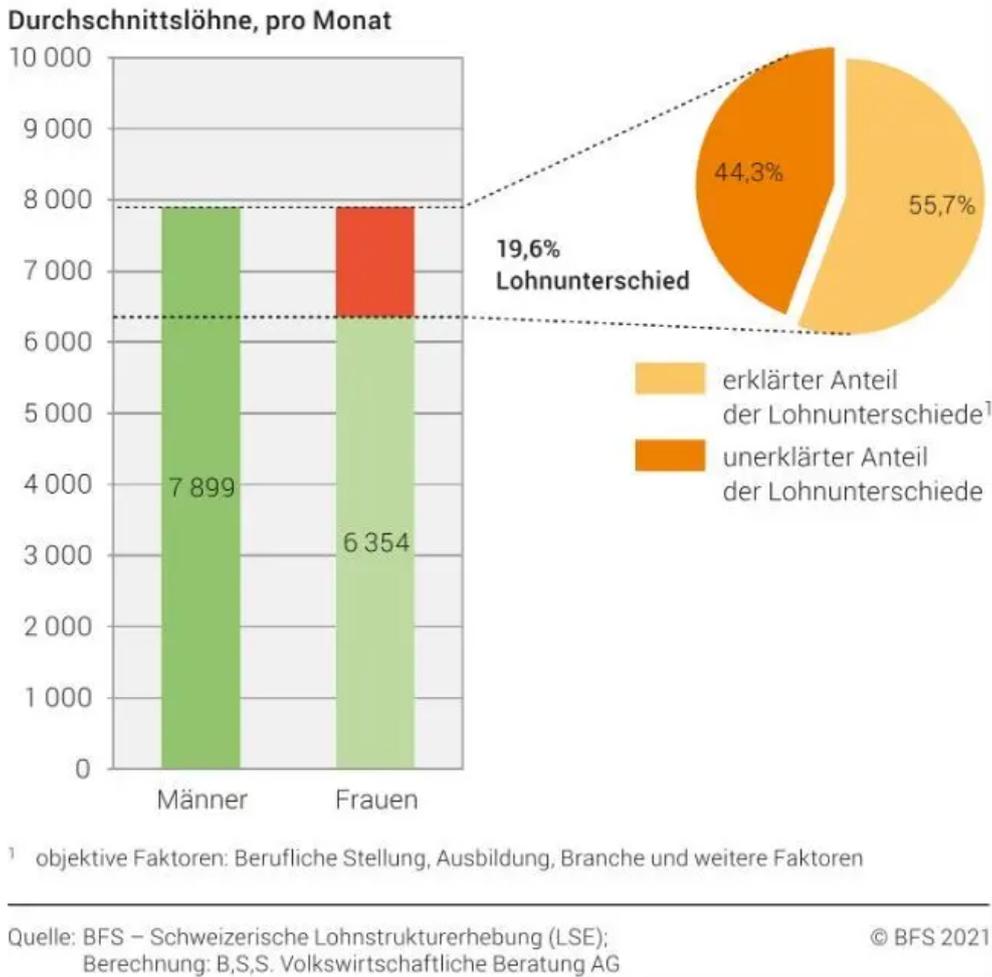
Studie bestätigt positiven Effekt

Über alles gerechnet haben Frauen im Erwerbsalter in der Schweiz im Jahr 2018 um 43,2 Prozent weniger verdient als Männer. 2018 gehörte die Schweiz zu den Ländern mit den insgesamt grössten Erwerbseinkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern. Allein die Lohnungleichheit beträgt 19 Prozent, wie die aktuellste Auswertung des Bundesamtes für Statistik zeigt, die ebenfalls auf Zahlen von 2018 fusst.

Knapp die Hälfte dieses Lohnunterschieds kann nicht mit objektiven Faktoren begründet werden.

Durchschnittslöhne und Lohnunterschiede, 2018

Erklärter und unerklärter Anteil, privater Sektor



Im Schnitt verdienen Frauen in der Schweiz 19 Prozent weniger als Männer, wie eine Analyse des Bundesamtes für Statistik zeigt - basierend auf Zahlen von 2018.

Screenshot: bfs.admin.ch

Doch was bringt die Lohntransparenz tatsächlich? Ein internationales Forschungsteam aus den USA und den Dänemark ist dieser Frage nachgegangen. Die 2019 publizierte Studie fand einen kausalen Zusammenhang zwischen Lohntransparenz und Lohndiskriminierung,

basierend auf Daten von rund 4000 Unternehmen mit rund 66'000 Angestellten.

Untersucht wurde die Entwicklung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede von Firmen, die einem Gesetz für mehr Lohntransparenz unterstellt sind oder eben nicht. Das Resultat: Nach der Einführung des Gesetzes ging die Lohnungleichheit bei den betroffenen Firmen um 7 Prozent zurück.

Mehr Neid, weniger Motivation?

Anna Sender, Dozentin für Personalwesen an der Universität sowie der Hochschule Luzern, sagt, dass die Transparenz im Inserat durchaus den diskriminierenden Lohnunterschied verringern könne. «Studien haben gezeigt, dass Frauen in den

Anna Sender ist Dozentin an der Hochschule und an der Universität Luzern.
HSLU

Lohnverhandlungen im Schnitt weniger als Männer erhalten.» Wenn die Bandbreite von Anfang an klar sei, könne dies helfen. «Allerdings nützt es weniger, wenn nur das Minimum angegeben wird oder die Bandbreite sehr gross ist.»

Zudem hätten Untersuchungen der Universität Luzern gezeigt, dass in erster Linie die Transparenz zum internen Lohnsystem einen positiven Effekt auf die Lohnzufriedenheit und die Unternehmensleistung hat. Sender sagt:

«Wenn also Firmen ihren Angestellten aufgrund von klaren, nachvollziehbaren Faktoren erklären können, weshalb jemand so und so viel verdient und wie sie selber dieses Niveau erreichen können, ist die Lohnzufriedenheit höher.»

Wenn hingegen nur der konkrete Lohn der Teammitglieder bekannt sei, könne dies zu Neid und geringerer Hilfsbereitschaft führen.

INKLUSION

«He», «she» oder «they»? Die freundlichen Grüsse in Geschäfts-E-Mails werden inklusiver - mit prominenter Unterstützung

Benjamin Weinmann · 11.08.2021



abo+ PRIDE-MONAT

Ist das «Rainbow Washing»? Konzerne bekennen sich zur LGBTQI+-Gemeinschaft - aber nicht zur «Ehe für alle»

Benjamin Weinmann · 17.06.2021



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.