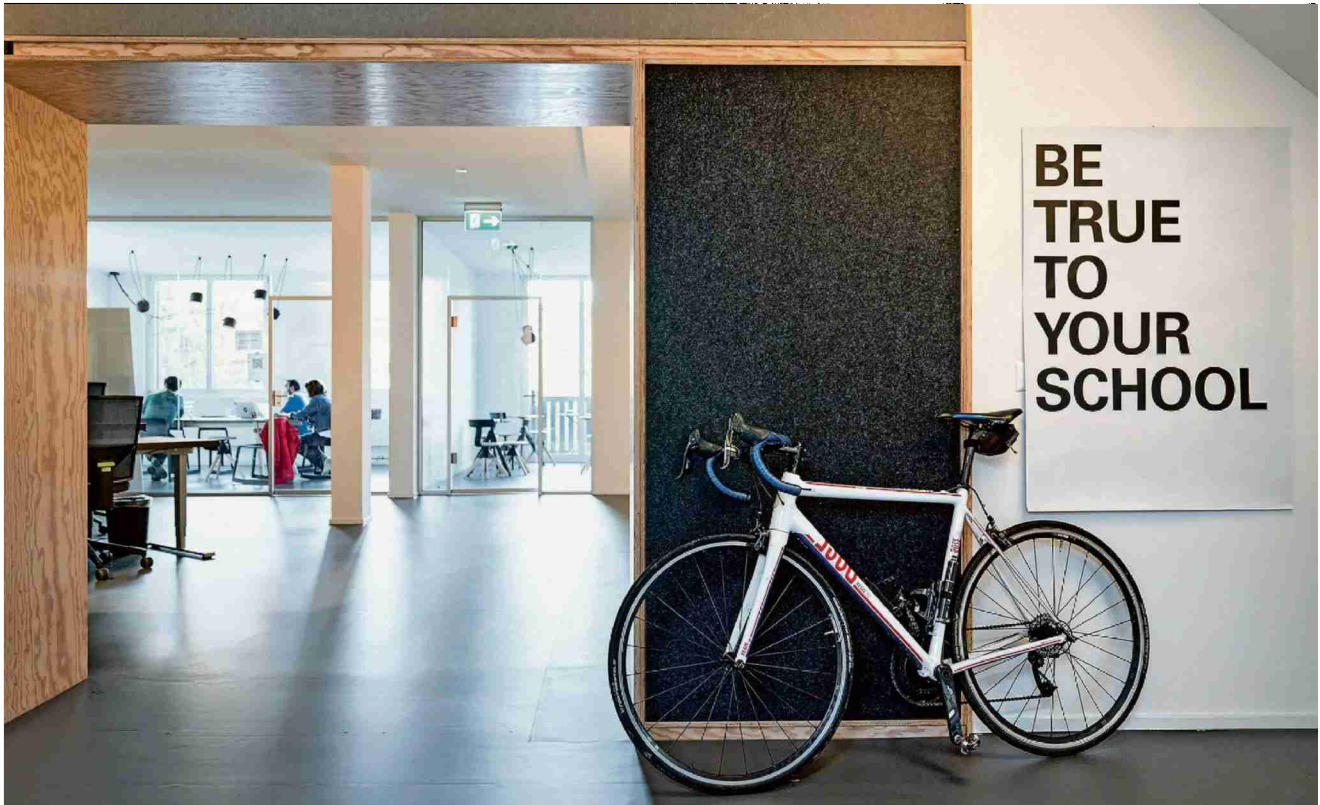




Tabu um den Lohn fällt auch bei uns

Transparenz beim Gehalt In Teilen der USA und in einigen EU-Ländern ist die Angabe des Entgelts in den Stelleninseraten bereits Pflicht. Auch hierzulande legen immer mehr Arbeitgebende die Gehälter offen. Das soll zu mehr Gerechtigkeit führen. Tut es das?



Alles so schön transparent hier: Blick in die Büros der Digitalagentur Liip in Zürich. Foto: PD

Simone Luchetta

Nadja Perroulaz will ihren Lohn nicht öffentlich preisgeben. Aber alle Mitarbeitenden der Webagentur Liip können in einer selbst entwickelten Lohnapplikation jederzeit nachschauen, wie viel die Mitgründerin verdient. «Für uns war schon bei der Gründung klar, dass wir Lohntransparenz wollen», sagt sie.

Ebenso sicher wussten die vier Gründungsmitglieder damals im Jahr 2007, dass sie keine Chefs oder Chefinnen wollten. Stattdessen sollten alle Mitarbeitenden Rollen übernehmen und sich das Team selber orga-

nisieren. Perroulaz sagt: «Transparenz war deshalb von Anfang an ein Muss. Ohne sie funktioniert ein selbstorganisierendes System schlicht nicht.»

Das hat sich offenbar bewährt. Liip zählt heute 230 Mitarbeitende an sechs Standorten in der Deutsch- und der Westschweiz. Die Lohnschere liegt bei Faktor 2,5, das heisst, das höchste ausbezahlte Monatsgehalt, 12'000 Franken, ist höchstens zweieinhalbmal so hoch wie das tiefste – derzeit 5100 Franken. «Und seit 2017 sind wir auch voll lohntransparent», sagt Perroulaz, nicht ohne Stolz.

Das bedeutet bei Liip, dass die Löhne nicht nur intern für alle einsehbar sind, sondern auch ersichtlich ist, worauf sie gründen. Jedes Salär setzt sich zusammen aus einem Basislohn plus vier weiteren Kriterien: Expertise, Impact, Alter und Loyalität. Alles zusammen ergibt pro Mitarbeiterin eine Punktzahl – das monatliche Gehalt.

Warum wird um die Löhne kein Geheimnis gemacht? «Für uns ist das eine Selbstverständlichkeit. Und es ist auch ein Beitrag zur Gleichstellung, da die Gehälter nicht mehr verhandelt werden müssen – und deshalb



fairer sind», sagt sie.

Stimmt das? Was kann es bringen, wenn man jederzeit nachschauen kann, was die Kollegen verdienen? Was sind die Vorteile und Nachteile für die Arbeitnehmerinnen, für die Arbeitgebenden? Kurz: Was passiert, wenn wir über Geld sprechen?

Gastrofirma Wiesner: Mit Lohnrechner zum Job

Dass solche Fragen gerade jetzt ein heisses Thema sind, liegt daran, dass in vielen Ländern die Gesetzgeber Arbeitgebern neue Vorschriften machen, die sie zu mehr Offenheit zwingen. In mehreren US-Staaten, darunter New York oder Kalifornien, verlangt das Gesetz seit Jahresanfang etwa, dass das Gehalt in der Stellenausschreibung publiziert wird. In Österreich ist das seit 2011 bereits der Fall.

Nicht so in der Schweiz. Dennoch gibt es auch hier erste Arbeitgebende, die in den Jobinseraten offenlegen, in welcher Bandbreite sich der zu erwartende Lohn bewegen wird. Erklärtes Ziel ist es, den Lohnpoker bei Bewerbungen zu verhindern. Lohntransparenz, so die Hoffnung vieler, soll primär die Arbeitnehmenden stützen. Sie soll Ungerechtigkeiten sichtbar machen und diese in einem zweiten



Manuel Wiesner und Nadja

PerroulaZ. Fotos: Samuel Schalch/PD

Schritt aus der Arbeitswelt schaffen. Vor allem Frauen sollen davon profitieren und benachteiligte Minderheiten.

Eine der ersten Firmen, die mit Lohnangaben in Stelleninseraten Schlagzeilen über die Landesgrenzen hinaus machten, war die Familie Wiesner Gastronomie AG in Zürich, kurz FWG. Seit 2019 publiziert sie jedes Inserat mit einem Link zu einem internen Lohnrechner. Gegründet 1989, zählt das Gastroimperium heute rund 900 Mitarbeitende in 34 Betrieben, darunter Nooch Asia Kitchen oder The Butcher.

Auch der Kanton Bern mit seinen 12'000 Angestellten, die Bahngesellschaft BLS mit 3500 Mitarbeitenden und die staatsnahe Bedag Informatik AG in Bern machen das schon länger so. Pilotprojekte haben letztes Jahr auch Swisscom und die Post durchgeführt. Beide werden auch künftig Stellen mit Lohnbändern ausschreiben. «Vor allem bei Junior-Stellen und Informatikfachkräften, weil das in dieser Branche eher üblich ist», heisst es bei Swisscom.

Derzeit sind es gegen 20 Firmen, die ihre Saläre in Inseraten nennen – gemäss der Datenanalyse-Firma x28, die sämtliche offenen Stelleninserate im Internet sammelt. Noch ist der Anteil an Anzeigen mit Lohnnennungen gering, aber er wächst rasant. Seit Januar 2021 hat er sich von 0,5 auf 1 Prozent verdoppelt. Das zeigt eine Auswertung der Stellenplattform Jobs.ch, die wie Tamedia, die diese Zeitung herausgibt, zur TX Group gehört. Am transparentesten ist die Branche Umwelttechnologien und Recycling mit gut 8 Prozent Anzeigen mit Salärangaben.

«Transparenz ist nicht gratis zu haben»

Aber zurück zur Frage: Führen Lohnangaben in Stellenausschreibungen tatsächlich zu mehr

Lohngleichheit? Ja, sagt Betriebswirtin Julia Brandl. Sie forscht an der Universität Innsbruck zusammen mit Forscherinnen der Universität Luzern zu diesem Thema mit Daten aus dem erfahrenen Österreich. «Unsere Studien haben gezeigt, dass Frauen und Männer bei der Angabe von Lohnbandbreiten sich an den oberen Grenzen orientieren und mit ähnlich hohen Erwartungen in die Verhandlungen steigen. Dadurch verringern sich mittelfristig die Geschlechterunterschiede, weil Frauen weiter oben einsteigen.»

Für Arbeitgeber hat Lohntransparenz laut Brandl den Nachteil, dass die Lohnsumme des Betriebs mittelfristig zunehme. Etwa durch Nachverhandlungen, nachdem Lohnungleichheiten offengelegt worden seien. Lohnkürzungen gegen unten kämen indes kaum vor, da die Arbeitsgerichte heute meist aufseiten der Arbeitnehmenden stünden. «Transparenz ist nicht gratis zu haben», sagt die Professorin für Personalpolitik.

Anders urteilt Andreas Gulyas. Der Ökonom untersucht die Auswirkungen der Offenlegung der Saläre auf die Lohnsumme ebenfalls anhand des in Österreich geltenden Transparenzgesetzes. Dieses verpflichtet Unternehmen, Berichte über das geschlechtsspezifische Lohngefälle intern zu veröffentlichen. «Das Resultat ist ernüchternd», so Gulyas. «Das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen ist unverändert geblieben.»

Dem Befund stehen allerdings Studien in Grossbritannien und Dänemark gegenüber. Diese besagen, dass sich die Lohnschere um ein bis zwei Prozent geschlossen habe – bei gleichbleibender Lohnsumme. Gulyas: «Das bedeutet, dass die minimale Anglei-



chung auf Kosten der Männerlöhne ging – und nicht die Frauen mehr verdienten. Ist das als Erfolg zu werten?»

Er kritisiert die Lohntransparenz in den Inseraten denn auch als «politisch billiges Mittel gegen die Ungleichheit». Das reiche nicht: «Die Politik sollte eher bei dem Ausbau der Kinderbetreuung ansetzen.»

Rekrutierungsprozess wird effizienter

Keine bis wenig negative Erfahrung mit Gehaltsoffenheit haben dagegen die hiesigen Unternehmen. Bei der Firma Wiesner sind «die Lohnkosten seit 2019 nur marginal gestiegen». Es gebe keine Lohnauswüchse und die Saläre seien fairer geworden, sagt Co-Chef Manuel Wiesner. Auch Nadja Perroulaz von Liip bestätigt, dass die Transparenz nicht zu erhöhten Personalkosten führt: «Die Lohnvorstellungen

sind realistischer, weil die Leute sich intern vergleichen können.»

In der kompakten Lohnsumme liegt aber nicht der Hauptvorteil von Lohntransparenz. Als wichtiger wird von den befragten Firmen der effizientere Rekrutierungsprozess gewertet und dass man Enttäuschungen vermeiden könne, «weil man sich nur mit Bewerbern auseinandersetzt, die wirklich hier arbeiten wollen», so Wiesner.

Vor allem gewinnen die Arbeitgeber an Attraktivität, angesichts des Fachkräftemangels ein Muss. «Die Leute fühlen sich fairer behandelt und schätzen diese Offenheit enorm», sagt auch Nadja Perroulaz von Liip.

Glaubt man der Wissenschaft, wird nicht zuletzt darum in Zukunft auch in vielen Schweizer Firmen das Tabu um den Lohn fallen. «Die Firmen haben im Grunde keine Wahl. Langfristig werden alle mitmachen müssen»,

sagt Julia Brandl.

Zum einen steige der Druck der Arbeitnehmenden, die sich Lohntransparenz wünschten. Zum andern erlauben Bewerbungsportale wie Kununu oder Stepstone schon heute den Vergleich von Gehältern, auch über Firmengrenzen hinweg. Schlecht zahlende Betriebe dürften hier unter Zugzwang kommen und ihr Lohnsystem anpassen müssen, schätzt Andreas Gulyas.

Bislang konnte sich aber selbst die offene Agentur Liip nicht durchringen, den Lohn in Jobinseraten zu publizieren, auch aus Angst vor Abwerbung. Und weil der Lohn auf Erfahrung und Kompetenzen basiert – Faktoren, welche man bei der Ausschreibung ja nicht kenne, so Nadja Perroulaz. Und dann schiebt sie nach: «Aber ich glaube, wir müssen nochmals über die Bücher, weil es für die Rekrutierung wichtig ist.»

Auch grosse Arbeitgeber wie Swisscom und BLS schreiben Stellen mit Gehaltsangaben aus

Jobinserate mit Lohnangaben und Anzahl Mitarbeiter (MA), Auswahl

Betrieb	Inserate	MA
Swisscom	314	19'000
Kanton Bern	109	12'000
Gesundheitszentren für das Alter*	71	4200
Kinderspital Zürich	71	2600
Familie Wiesner Gastronomie AG	48	900
BLS AG	43	3620
Verkehrsbetriebe Zürich (VBZ)	25	2700
Aqua Time	11	30
Ärzte ohne Grenzen	11	380
Bedag Informatik AG	5	450
Terre des Hommes	5	30
Kantonsgericht Graubünden	4	29

* Stadt Zürich

Grafik: luc, mre / Quelle: x28, Stand: 13. Februar 2023