

Diversity Lohnungleichheit-Checkliste

Die neusten Zahlen des Bundesamts für Statistik weisen eine unerklärte Lohndifferenz im Privatsektor von 8,1 Prozent aus. Im mittleren bis obersten Kader im privaten und öffentlichen Sektor sind es gar 18,5 Prozent. Was läuft hier falsch? Seit 1981 ist die Gleichstellung von Mann und Frau in der Verfassung verankert. Obwohl dies auch die Lohnungleichheit betrifft, sind die Löhne der Frauen nach 38 Jahren durchschnittlich immer noch klar tiefer.

Liegt es an den Frauen? Akzeptieren Frauen freiwillig zugunsten der respektive ihrer Männer einen tieferen Lohn für die gleiche Arbeit? Nein.

Liegt es an den Männern? Wären die Frauen in den Entscheidungsgremien in der gleichen Überzahl wie heute die Männer, würden wir Männer tiefere Löhne einfach so akzeptieren? Nein.

Ist es ein Naturgesetz? Primatentum und Machogehabe sind vorbei. Im 21. Jahrhundert ist Westeuropa kulturell – wozu auch das Verhältnis der Geschlechter zählt – weltweit führend. Der Schweiz steht dabei eine Spitzenrolle in Sachen geleiteter Demokratie und Gleichheit zu. Also auch hier nein.

Liegt es am Business Case? Keine Hochschule der Welt würde es wagen, in der Kostenlehre zwischen männlichen, weiblichen und diversen Lohnkosten zu unterscheiden. Würde dies eine Firma tun, würde sie wohl unter einem Shitstorm begraben. Also nein.

Ist die Umsetzung zu kompliziert? Viele Unternehmen haben die Lohnungleichheit umgesetzt. Bei durch-



«Deklarierte Lohnungleichheit ist ein gutes Rekrutierungsargument.»

Christoph Hilber
Personalberater, P-Connect

schnittlich 8,1 Prozent Lohndifferenz im Privatsektor – bei gleicher Arbeit wohlverstanden – wird es viele Unternehmen geben, welche die Lohnungleichheit faktisch umgesetzt haben. Es muss also eine stattliche Gruppe von Firmen geben, welche eine wesentliche höhere Lohndifferenz ausweisen würden, würde man dies einmal analysieren wollen.

Verwaltungsrat und Geschäftsleitung sind in der Pflicht

Die Situation der Lohnungleichheit positiv darzustellen, fällt schwer. Sie ist eigentlich nicht erklärbar.

Wer ist in der Pflicht? Welche Überlegungen könnten den fehlbaren Unternehmen bei der Umsetzung helfen?

Ist der Verwaltungsrat in der Pflicht? Ja. Wohl kaum ein Vergütungsausschuss würde es wagen, einer Frau wegen ihres Geschlechts ein tieferes Honorar zuzugestehen, dito in der Geschäftsleitung.

Ist die Geschäftsleitung in der Pflicht? Ja. Auf Geschäftsebene gibt es wohl zwei Argumente zum Thema Lohnungleichheit: die Lohnsumme und ein fehlendes Konzept, Profile nach Rollen und Funktionen zu strukturieren. Sind das Vorwände?

Ist die Personalabteilung in der Pflicht? Jein. Eigentlich ja. Da aber das HR meist faktisch nur ausführendes Organ der Geschäftsleitung ist, kann ihm somit meist kein Vorwurf gemacht werden.

Ist Lohnungleichheit ein Konkurrenzvorteil? Junge Talente – männlich oder weiblich –, welche der Wirtschaft zunehmend fehlen, werden darauf anspringen. Deklarierte Lohnungleichheit wäre sicher ein gutes Argument in der Rekrutierung.

Bundesrätin Simonetta Sommaruga brachte es letztes Jahr auf den Punkt: «Die Frist ist nach 37 Jahren Bundesverfassung abgelaufen.» Jeder Verwaltungsrat hätte seinen Konzernchef längst gefeuert, würde er sich mit der Umsetzung einer Vorgabe 37 Jahre Zeit lassen.