

*Business and Professional Women Davos Klosters (BPWD) unterstützen den Equal Pay Day*

## Bis Freitag, 22. Februar, oder 53 Tage lang

Während sich der Lohnbeutel ihrer männlichen Kollegen ab dem 1. Januar zu füllen anfängt, arbeitet die durchschnittliche Schweizer Arbeitnehmerin bis zum 22. Februar gratis. 38 Jahre nach der Gleichstellung von Mann und Frau in der Bundesverfassung beträgt gemäss der akuten Lohnstrukturerhebung die durchschnittliche Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern immer noch 14,6 Prozent.

pd | Erst im letzten Dezember hatte das eidgenössische Parlament eine Revision des Gleichstellungsgesetzes (GIG) verabschiedet. Darin werden alle Unternehmen mit 100 oder mehr Mitarbeitenden dazu verpflichtet, während zwölf Jahren alle vier Jahre eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen. Damit wäre allerdings erst der aktuelle Zustand bekannt. Wege wie die Unternehmen zu einer gerechten Entlohnung finden, zeigt das in Deutschland angesiedelte Fair Pay Innovation Lab (FPI). Dessen Gründerin Henrike von Platen weilte kürzlich in Davos und antwortete auf Fragen zur Lohngleichheit.

*Davoser Zeitung: Henrike von Platen, Frauen sind doch einfach selber schuld. Sie haben nicht den Mut, das ihnen zustehende einzufordern.*

Henrike von Platen: Ein beliebtes Argument der Lohnlückenleugner: Frauen sind selbst schuld! Müssen sie halt besser verhandeln lernen! Das ist Unsinn. Frauen verhandeln nicht schlechter, sondern anders. Genauer gesagt: Ihre Forderungen werden anders bewertet. Grob ge-

sagt: Wo ein Mann als durchsetzungsstark gilt, wird die Frau als zickig eingestuft. Schuld am schlechten Verhandlungsergebnis ist unser aller Schubladendenken, der sogenannte «Unconscious Bias». Hinzu kommt, dass eine Frau im Vorstellungsgespräch als Risiko eingestuft wird, weil sie Kinder bekommen und ausfallen könnte. Das grösste Karriererisiko für eine Frau ist nach wie vor die (potenzielle) Mutterschaft. Für Männer gilt das Gegenteil. Dass Familie noch immer als Frauensache verstanden wird, sollte eigentlich längst der Vergangenheit angehören. Es ist ganz einfach: Wenn wir mehr Frauen in Führung wollen, brauchen wir mehr Männer in Elternzeit.

Keine Frau wird im Alleingang die Lohnlücke schliessen, indem sie besser verhandeln lernt. Natürlich hat Verhandlungsgeschick noch niemandem geschadet, aber was sich ändern muss, sind die Strukturen.

*Warum sollte ein Unternehmen freiwillig mehr zahlen und die Lohnsumme künstlich erhöhen? Bis anhin ging es ja auch so.*

Bislang geht es in vielen Unternehmen vor allem nach dem «Nasenfaktor». Aber wo nicht über Löhne gesprochen und hinter verschlossenen Türen verhandelt wird, werden in der Regel Männer begünstigt.

Es geht nicht darum, allen mehr, sondern alle gerecht zu bezahlen. Unternehmen wissen oft gar nicht, ob es bei ihnen gerecht zugeht. Sie sind dann oft sehr überrascht, wenn sie das Ergebnis Schwarz auf Weiss sehen. Es geht darum, die Entgeltstrukturen genau zu überprüfen: Nach welchen Kriterien bezahlen wir? Was sind uns bestimmte Leistungen wert? Wenn es nicht fair zugeht, sollte dringend etwas unternommen werden.

Es gibt weltweit immer mehr Gesetze für mehr Entgeltgleichheit, und auch Fachkräftemangel und Digitalisierung spielen der Gleichstellung in die Hände. Lohngerechtigkeit ist längst zum Business Case geworden. Unternehmen können es sich also gar nicht mehr leisten, ungerecht zu bezahlen.

*Gleichstellung in Sachen Lohn verunmöglicht eine leistungsbezogene Entlohnung.*

Das Gegenteil ist richtig! Wer leistungsgerecht bezahlt, kann niemanden diskriminieren. Aber dazu braucht es im ersten Schritt ein gewisses Mass an Transparenz. In der Schweiz wird – wie in den meisten anderen Ländern – noch viel zu wenig über Geld gesprochen. Dabei ist Transparenz der Schlüssel zur Lohngerechtigkeit, genauso wie Geld der Schlüssel zur Gleichstellung ist. Anders gesagt: Es sollten für alle die gleichen Regeln gelten, und alle sollten diese Regeln kennen.

Es müssen ja nicht gleich alle Gehaltszettel in der Betriebskantine aushängen. In manchen Unternehmen würde das sogar für sehr viel Unmut sorgen! Ein Anfang lässt sich schon im Familien- oder Freundeskreis machen. Es gibt ja eine ganze Menge Schweizerinnen und Schweizer, die die Sache mit der Transparenz selbst in die Hand nehmen und über ihren Lohn sprechen: <https://zeigdeinenlohn.ch/>. Ein grossartiges Projekt!



Henrike von Platen gründete 2017 das FPI Fair Pay Innovation Lab, das Unternehmen bei der praktischen Umsetzung nachhaltiger Entgeltstrategien unterstützt. Das Ziel der engagierten Finanzexpertin, Wirtschaftsinformatikerin und Hochschulrätin: Lohngerechtigkeit für alle.  
Bild: zVg © Oliver Betke