

LOHNTRANSPARENZ:

Autorin_Dr. Alexandra Arnold

EINE CHANCE FÜR EIN OFFENES ARBEITSKLIMA

Der Druck hin zu mehr Lohntransparenz ist auch in der Schweiz zu spüren. Dank der Digitalisierung können sich Beschäftigte heutzutage auf Online-Plattformen ohne grösseren Aufwand über die marktüblichen Löhne informieren. Allerdings hilft das nur bedingt, um einzuschätzen, ob man innerhalb des eigenen Unternehmens fair entlohnt wird. Aus diesem Grund fordern immer mehr Beschäftigte, allen voran die jüngere Generation, dass offener über das Thema Lohn kommuniziert wird. Trotz dem gesteigerten Bedürfnis nach mehr Transparenz stehen immer noch viele Unternehmen der Lohntransparenz skeptisch gegenüber. Sie fürchten sich vor Neid und Missgunst unter den Beschäftigten, ausufernden Lohn Diskussionen oder dem reduzierten Spielraum bei der Lohnfestsetzung.

Nachfolgend sechs Argumente, wieso es sich für Unternehmen trotzdem lohnen kann, offen über den Lohn zu sprechen, um längerfristig ein offenes und produktives Arbeitsklima zu schaffen:

Machen Unternehmen die Löhne transparent, sei das, indem sie die Lohnbänder, Ziellöhne oder gar individuelle Löhne offenlegen, zwingt es Unternehmen, ihr Lohnsystem einfach und nachvollziehbar zu gestalten. So können die Mitarbeitenden besser nachvollziehen, wie die Löhne festgelegt werden, und verstehen auch besser die Absichten hinter dem Lohnsystem.

Im Falle von Lohntransparenz bietet man den Mitarbeitenden zudem bessere Möglichkeiten, den eigenen Lohn voranzutreiben, da sie besser einschätzen können, wo sie im Vergleich mit anderen stehen und was noch drin liegen würde. Dies führt wiederum zu höherer Lohnzufriedenheit bei den Beschäftigten.

Legen die Unternehmen die Löhne freiwillig offen, hat dies eine positive Signalwirkung. Denn wer den Informationsvorsprung gegenüber den Mitarbeitenden aufgibt, signalisiert den Mitarbeitenden, dass man nichts zu verbergen hat und sich aktiv für faire Löhne einsetzt. Dies führt zu höherem Vertrauen in das Unternehmen und einem positiven Arbeitsklima.

Mehr Lohntransparenz reduziert die Gefahr, gewisse Gruppen wie Frauen, Ausländer/innen oder Temporärbeschäftigte in Bezug auf den Lohn ungewollt zu diskriminieren. Denn umso klarer definiert wird, wie viel das Unternehmen für die jeweiligen Funktionen bezahlt, beziehungsweise unter welchen Umständen der Lohn erhöht wird, desto weniger unbewusste Verzerrungen können sich bei der Lohnfestlegung einschleichen.

Weiter verhindert eine offene Kommunikation in Bezug auf den Lohn, dass Gerüchte und unrealistische Lohnerwartungen entstehen. Denn rund ein Drittel der Beschäftigten in der Schweiz fragt Arbeitskolleginnen und -kollegen nach deren Lohn. Das Problem liegt darin, dass nicht immer präzise Angaben gemacht werden, wenn man danach gefragt wird, und je nach Situation auf- beziehungsweise abgerundet wird. Somit kann man mit einer transparenten Lohnkommunikation verhindern, dass falsche Informationen im Umlauf sind.

Schlussendlich fördert eine transparente Lohnkommunikation in Stelleninseraten einen effizienten Rekrutierungsprozess. Interessenten können sich schon vorab damit auseinandersetzen, ob die gebotene Lohnsumme ihren Erwartungen entspricht, und die Unternehmen eliminieren langwierige Lohnverhandlungen, welche zudem zusätzliches Diskriminierungspotential bergen.

DR. ALEXANDRA ARNOLD IST OBERASSISTENTIN AM CENTER FÜR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (CEHRM) AN DER UNIVERSITÄT LUZERN UND MITGRÜNDERIN VON HR CONSCIENCE, EINEM BERATUNGSUNTERNEHMEN, DAS AUF WISSENSCHAFTLICH FUNDIERTE UND EVIDENZBASIERTE BERATUNG SPEZIALISIERT IST.