

Die Zeit für ein Lohnsystem ist reif

Mexhit Ademi, lic.oec.publ.

Heute tritt das revidierte Gleichstellungsgesetz in Kraft. Wir haben bereits in früheren Beiträgen berichtet, was das neue Gesetz für Unternehmen mit über 100 Mitarbeitern bedeutet.

Viele KMU stehen nun vor der Herausforderung, die Lohngleichheit nachzuweisen und merken erst jetzt, dass ihnen grundlegendes Werkzeug fehlt, um die Frage nach der Lohngleichheit effektiv und effizient zu beantworten.

Professionelle Vergütungssysteme waren lange Zeit nicht im Fokus von Schweizer KMUs. Löhne werden immer noch sehr oft gestützt auf Erfahrungswerte und dem Bauchgefühl der Vorgesetzten festgelegt. Man ist zwar durchaus bedacht, faire und marktgerechte Löhne zu zahlen, zumal man ja weiss, dass interne Gerechtigkeit und das Bestehen am Arbeitsmarkt Voraussetzungen für den Erfolg einer Unternehmung sind. Jedoch hat das «System» Bauchgefühl seine evidenten Nachteile.

Die Anforderungen an das HR bezüglich Lohnthematiken steigen kontinuierlich. Einige der Gründe sind die Zunahme der Mitarbeiterzahl und der immer grösser werdende Mangel an hochspezialisierten Fachkräften am Arbeitsmarkt, sowie weitere demografischen Veränderungen und die wandelnde Arbeitskultur (*Stichworte: Generation Y und Generation Z*).

Hinzu kommt, dass Vergütungsthemen immer stärker in der Öffentlichkeit diskutiert werden. Der Tabubruch ist schon längst geschehen. Wir erinnern uns an die «1:12-Initiative», die «Minder-Initiative» und unzählige politische Vorstösse auf nationaler, wie auch kantonaler Ebene. Die neue Lohngleichheitsanalysepflicht hat nun eine enorme Reichweite und trifft erstmals alle Unternehmen mit über 100 Mitarbeitenden. Die Gesellschaft (und damit die Politik) will immer stärker mitreden, wenn es um Vergütungsthemen geht.

Wir gehen davon aus, dass in Zukunft der Druck auf Unternehmen, ihre Lohnstruktur zu rechtfertigen oder zumindest zu erklären, steigen wird. Zum Thema Lohngleichheit zwischen Mann und Frau werden bald weitere Themen folgen. Die aktuelle Rassismus-Debatte dürfte bald auch die Forderung nach Lohngleichheitsanalysen betreffend Nationalität aufkommen lassen. Nicht zu ignorieren ist auch das Thema Lohndumping, das mit der zunehmenden Einwanderung immer wichtiger wird.

Die wandelnde Arbeitskultur, der sich zugunsten der Bewerber verändernde Arbeitsmarkt, wie auch die politischen Diskurse haben zur Folge, dass die Öffentlichkeit immer stärker Druck auf die Unternehmen ausübt, ihre Lohnpolitik offenzulegen und teils auch öffentlich zu rechtfertigen. Diese Stakeholder-Ansprüche werden zunehmen und die Personalabteilungen, sowie die Geschäftsleitungen der KMU tun gut daran, sich heute das nötige Werkzeug zuzulegen, um gewappnet zu sein, morgen nicht nur zu reagieren, sondern auch proaktiv mit der Behandlung dieser Themen Wettbewerbsvorteile zu sichern. Die Grundlage dafür ist ein gutes Funktionsstufenmodell (möglichst basierend auf einer analytischen Funktionsbewertung) und ein modernes Lohnmodell, das sowohl interne Gerechtigkeit, als auch die externe Wettbewerbsfähigkeit sicherstellt und die Lohnsumme effizient verteilt. Ein solches System ist zwar mit Initialkosten verbunden, welche aber im Verhältnis zum Einsparpotenzial einen kleinen Bruchteil davon betragen. Eine Optimierung der Salärstruktur kann sehr direkt zu einer besseren Unternehmensleistung beitragen und gleichzeitig die zunehmenden Bedürfnisse der unterschiedlichsten Stakeholder einer KMU befriedigen.

Mexhit Ademi, lic.oec.publ.

Vergütungsberater

Human Capital Academy