

Gleicher Lohn für Frau und Mann – Wunsch oder Realität?

«Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die am Anfang eines Jahres 100 oder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, führen für das betreffende Jahr eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durch.» So steht es im Art. 13a des revidierten Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann, welches am 1. Juli 2020 in Kraft getreten ist. Die Lohngleichheitsanalyse soll von einer unabhängigen Stelle überprüft und alle vier Jahre wiederholt werden. PSP Swiss Property hat bereits im Frühsommer dieses Jahres eine entsprechende Analyse durchgeführt. Im nachfolgenden Gast-Interview hat sich Agathe Bolli, Sustainability and Communications Manager bei PSP Swiss Property, mit Margrith Rupp, Leiterin Human Resources, über die Resultate und möglichen Handlungsbedarf unterhalten.



Margrith Rupp
Leiterin Human Resources
PSP Swiss Property

Frau Rupp: Um die Spannung vorwegzunehmen: Wie hat PSP Swiss Property bei der Lohngleichheitsanalyse abgeschnitten?

Rupp: Sehr gut. Die SGS als externe Qualitätsprüfstelle hat uns das «Fair-ON-Pay+»-Zertifikat ausgestellt. Dies bedeutet konkret, dass sich PSP Swiss Property als fairer Arbeitgeber auszeichnet und Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern umsetzt. Dieses Resultat freut mich natürlich sehr, denn es bestärkt uns in unserem Bestreben,



und Agathe Bolli
Sustainability and Communications
PSP Swiss Property

zu den besten Arbeitgebern zu gehören. Die Firma Comp-On hat uns bei dieser Analyse unterstützt und unsere Lohndaten für die Standard-Analyse-Methode des Bundes aufbereitet und analysiert. Die Resultate wurden dann der SGS zur Überprüfung überreicht.

Gab es Zweifel, ob die Analyse gut herauskommt?

Rupp: Nein, sie bestätigt einfach schwarz auf weiss, was wir schon vermutet haben. Aber es ist wichtig, dass dies von

unabhängiger Seite durchleuchtet wird. Die Analyse basiert auf umfassenden Daten. Da werden nicht nur die Auszüge aus dem Personaldatensystem ausgewertet, sondern auch alle relevanten Reglemente, Weisungen und Organigramme analysiert.

Letztlich geht es ja nicht nur um Gleichheit zwischen Mann und Frau sondern auch um gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Aber gibt es das wirklich? Was heisst gleiche Arbeit?

Rupp: In dieser Analyse wird mit betrieblichen Kompetenzniveaus gearbeitet. Das heisst, es werden Funktionen je nach Anforderungen der ausgeübten Tätigkeit eingereiht. Diese Einreihung geschieht auf Grundlage von Angaben wie dem Pflichtenheft und den erforderlichen Fertigkeiten und Fähigkeiten. Müssen hauptsächlich routinemässige Aufgaben erledigt werden? Oder beinhaltet der Job komplexe Problemlösungs- und Entscheidungsaufgaben? Dies sind beispielsweise Fragen, die dazu gestellt werden.

Wie bewertet man praktische Erfahrung gegenüber exzellenter Ausbildung? Kann ich ein gewisses Kompetenzniveau beziehungsweise einen bestimmten Lohn nur mit einem Hochschulabschluss erreichen?

Rupp: Nein, das ist gar nicht so. Es geht

darum, dass jede Funktion ein bestimmtes Anforderungsprofil hat. Die Fähigkeiten und Fertigkeiten für ein spezifisches Anforderungsprofil müssen einfach vorhanden sein, egal ob mit oder ohne Hochschulstudium. Umgekehrt weist jemand mit Hochschulstudium auch nicht zwangsläufig gewisse Fertigkeiten auf. Das Schöne in der Schweiz ist ja, dass wir ein sehr gutes und durchlässiges Aus- und Weiterbildungssystem haben. Es gibt immer mehrere Wege, wie man ein bestimmtes Kompetenzniveau erreichen kann. Um trotzdem gewissen Unterschieden bezüglich Erfahrung und Ausbildung Rechnung tragen zu können, wird beim Lohn innerhalb der Funktionen ein Spielraum von 5% gewährt.

Oft wird bei Frauenlöhnen ins Feld geführt, sie verdienen halt weniger als die Männer mit gleicher Ausbildung, weil sie weniger Erfahrung hätten wegen «schwangerschafts- und kinderbetreuungsbedingen» Karriereunterbrüchen. Basierend auf diesem Analysemodell sollte das aber keinen Unterschied ausmachen, oder?

Rupp: Korrekt. Wenn ich das Anforderungsprofil erfülle, ist es irrelevant, ob ich nun zwei Jahre mehr oder weniger Arbeitserfahrung habe. Abgesehen davon erlangen Frauen in der Zeit, in der sie sich dem Familienmanagement widmen, auch viele Kompetenzen.

Der Lohn ist ja eigentlich nur eine Dimension der Gleichstellung. Die andere ist die der Möglichkeiten, die Karriereleiter aufzusteigen zu noch besser bezahlten Jobs. Hat eine Frau, wenn möglich noch mit Teilzeitpensum, die gleichen Chancen auf Beförderung?

Rupp: Wir müssen hier ehrlich sein: Wir haben da ein strukturelles Problem. Die Analyse hat nämlich auch bestätigt, dass Frauen in den höchsten beruflichen Stellungen und Anforderungsniveaus untervertreten oder gar nicht vertreten sind. Es gibt noch viel Handlungsbedarf. Die Bau- und Immobilienbranche ist traditionell sehr männerdominiert. In der Bewirtschaftung ist das Geschlechterverhältnis ziemlich ausgeglichen. Hier haben wir gute Beispiele von Frauen, die von der Sachbearbeiterin zur Bewirtschafterin befördert wurden

Das Schöne in der Schweiz ist ja, dass wir ein sehr gutes und durchlässiges Aus- und Weiterbildungssystem haben. Es gibt immer mehrere Wege, wie man ein bestimmtes Kompetenzniveau erreichen kann.

oder zur Regionenleiterin. Im Bau jedoch ist es nach wie vor schwierig, überhaupt Frauen zu finden.

Was tut PSP Swiss Property konkret, um Frauen zu fördern?

Rupp: Ziel ist eine gute Durchmischung in allen Abteilungen – dies betrifft übrigens nicht nur das Geschlechterverhältnis, sondern auch andere Aspekte wie das Alter. In der Bauabteilung waren bis vor zwei Jahren überhaupt keine Frauen vertreten. Hier versuchen wir aktiv, Frauen zu rekrutieren. Von den letzten vier Stellen, die wir ausgeschrieben haben, konnten wir drei mit Frauen besetzen. Das ist erfreulich.

Zu den Beförderungsmöglichkeiten möchte ich noch etwas anmerken: Mit unseren etwas mehr als 100 Mitarbeitenden sind die Aufstiegschancen naturgemäss beschränkt. Aufgrund der flachen Hierarchie spielen Beförderungsstufen bei uns eine untergeordnete Rolle – dies ist höchstens in der Aussenwirkung wichtig. Dazu kommt noch, dass unsere Fluktuation nicht hoch ist, was grundsätzlich positiv zu werten ist. Darüber kommunizieren wir auch schon im Einstellungsgespräch transparent. Wir sind jedoch sehr grosszügig bei der Unterstützung von Aus- und Weiterbildungen. Im letzten Jahr konnten wir wiederum 6 Mitarbeitende verzeichnen, die ein CAS, ein MAS, einen eidgenössischen Fachausweis oder einen ähnlichen Kurs abgeschlossen haben. Damit investieren wir in die Arbeitsmarktfähigkeit unserer Mitarbeitenden.

Können Sie noch etwas zur internen Weiterentwicklung ganz allgemein sagen?

Rupp: Ein Aufstieg in der Hierarchie muss nicht die attraktivste Option sein. Wir fördern auch die Weiterentwicklung in andere Bereiche. So konnte sich zum Beispiel ein Hauswart zum Energie- und Gebäudetechnik-Spezialist weiterbilden lassen und in die Bauabteilung wechseln. Oder einer unserer Asset Manager war vorher Bau-Projektleiter. Und schliesslich haben auch zwei unserer Geschäftsleitungs-Mitglieder ihren Weg über verschiedene Bereiche hinweg gemacht: vom Finanzbuchhalter über Leiter Accounting zum Chief Operating Officer und vom Rechtsdienst über das Asset Management zum Chief Investment Officer. Solche Möglichkeiten bestehen immer – unabhängig von Geschlecht oder Alter.

Zum Abschluss: Was sind die Prioritäten für die kommenden Monate beziehungsweise das nächste Jahr?

Rupp: Die guten Auswertungen der Lohngleichheitsanalyse und der «Best Place to Work»-Umfrage haben bestätigt, dass wir sehr gut positioniert sind in den Bereichen Lohngleichheit sowie Förderung und Motivation von Mitarbeitenden. Wir wollen auf diesen positiven Ergebnissen aufbauen. Weiter wurden durch die Herausforderungen mit Covid-19 und dem Lockdown – die wir bisher sehr gut gemeistert haben – neue Erkenntnisse gewonnen, die wir in die Organisation einfließen lassen werden.

*margrith.rupp@psp.info
agathe.bolli@psp.info
www.psp.info*