

DER LOHNGLEICHHEITSDIALOG

EIN PROJEKT DER SOZIALPARTNER UND DES BUNDES

SCHLUSSEVALUATION

THOMAZINE VON WITZLEBEN

im Auftrag des Bundesamtes für Justiz

BERICHT ZUHANDEN DER TRÄGERSCHAFT DES LOHNGLEICHHEITSDIALOGS

Bern, den 30. Juni 2014

INHALT DER SCHLUSSEVALUATION

1	AUFTRAG, FRAGESTELLUNG, METHODISCHES VORGEHEN	3
2	DIE AUSGANGSLAGE	5
2.1	Der Lohngleichheitsdialog (LGD) 2009 bis 2014 und seine Vorgeschichte	5
2.2	Statistische Ausgangslage zur Lohndiskriminierung	6
2.3	Analyse der Lohngleichheit: Messmethode und Instrument	7
2.4	Kritik an der Messmethode und am Instrument logib	10
3	DAS PROJEKT LGD UND SEINE UMSETZUNG IN DOKUMENTEN UND DER SICHT DER BETEILIGTEN	12
3.1	Die Aktivitäten zur Gewinnung von Unternehmen	12
3.2	Die finanzielle Unterstützung des Projektes	15
3.3	Die Kontakte zu den Unternehmen	16
3.4	Die teilnehmenden Unternehmen > 50 und deren Motive	18
3.5	Die Sensibilisierung der KMU < 50	21
3.6	Der Aufwand und die Kosten der beteiligten Unternehmen	22
3.7	Die Bilanz zur Projektentwicklung aus Sicht der Beteiligten	23
3.8	Der Einsatz der Sozialpartner im Projekt (AG-/AN-Vertreter) aus Sicht der Beteiligten	24
3.9	Der Einsatz des Bundes (BJ, EBG, SECO) aus Sicht der Beteiligten	25
4	ZENTRALE ENTWICKLUNGEN WÄHREND DER LAUFZEIT DES PROJEKTES	27
4.1	Die Resonanz des LGD in Politik und Parlament	27
4.2	Die neue Plattform für Lohngleichheit seit dem 1. März 2014	28
5	DER EINFLUSS DES PROJEKTES AUS SICHT DER BETEILIGTEN	31
5.1	Der Einfluss auf die Lohndiskriminierung aus Sicht der Beteiligten	31
5.2	Die Resonanz in den Medien aus Sicht der Beteiligten	31
5.3	Bilanz zur schwachen Beteiligung von Unternehmen aus Sicht der Beteiligten	32
5.4	Bilanz zur Entwicklung und Finalisierung des Projektes aus Sicht der Beteiligten	34
6	DIE VORBEHALTE GEGENÜBER DEM PROJEKT AUS SICHT BEFRAGTER UNTERNEHMEN	37
6.1	Die praktizierte Lohngleichheit im Unternehmen	37
6.2	Die Einstellung zum Lohngleichheitsdialog und die Gründe der Nichtteilnahme	37
6.3	Die Lohnüberprüfung und Vorbehalte gegen Logib und die LSE	39
6.4	Die Einstellung zu staatlichen Kontrollen und Alternativen	40
7	SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN AUS SICHT ALLER BEFRAGTEN (PROJEKT BETEILIGTE, UNTERNEHMEN)	42
8	ANHANG	47
8.1	Liste der Veranstaltungen und Liste der Medienbeiträge	48
8.2	Liste der Homepage-Besuche	52
8.3	Liste beteiligter Unternehmen nach Privat/ Öffentlich, Teilnahmestatus, Geschlecht	53
8.4	Interviewleitfaden Projektbeteiligte	55
8.5	Interviewleitfaden Unternehmen	57
9	GLOSSAR	58

SCHLUSSEVALUATION DES LOHNGLEICHHEITSDIALOG

Im sogenannten „Lohngleichheitsdialog“ (LGD) hatten sich die Sozialpartner (Schweizerischer Arbeitgeberverband SAV, Schweizerischer Gewerbeverband SGV, Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB, Travail.Suisse) zusammen mit den beteiligten Bundesstellen (BJ, EBG, SECO) darauf geeinigt gemeinsam diskriminierende Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern in den Unternehmen der Schweiz möglichst rasch zu eliminieren. Am Dialog teilnehmen konnten alle Schweizer Unternehmen, Verwaltungseinheiten und öffentlich-rechtlichen Institutionen. Die Vereinbarung zur gemeinsamen Trägerschaft ist auf den 1. März 2009 in Kraft getreten mit dem Ziel, die Unternehmen zu motivieren, ihre Löhne freiwillig auf geschlechtsspezifische Unterschiede zu überprüfen und allfällige Lohndiskriminierungen zu beseitigen. Das Projekt LGD wurde auf fünf Jahre angelegt und endete am 28. Februar 2014. Nach zwei Jahren gab es in 2011 eine erste Zwischenbilanz¹ und mit dem vorliegenden Bericht erfolgt eine Schlussbilanz des Projektes.

1 AUFTRAG, FRAGESTELLUNG, METHODISCHES VORGEHEN

AUFTRAG

Die Evaluation dient der Trägerschaft zur abschliessenden Bewertung der gesamten Durchführung des Projektes und dient dem Bundesamt für Justiz (BJ) für seinen Bericht an den Bundesrat.

Grundlage für den Entscheid des Bundesrates in 2014 über das weitere Vorgehen zur Durchsetzung der Lohngleichheit (also ob zusätzliche Massnahmen zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung getroffen werden sollen) sind:

1. Die Ergebnisse aus der hier vorliegenden Evaluation des Lohngleichheitsdialogs,
2. Ein Rechtsvergleich mit 14 Staaten über staatliche Behördeninstrumente, die in diesen anderen Staaten angewendet werden²,
3. Eine Studie, die aufzeigt, welche staatlichen Instrumente bei der Durchsetzung der Lohngleichheit wirksam sein könnten³.

FRAGESTELLUNG

Die vorliegende Schlussevaluation nach dem geplanten Abschluss des Projektes Ende Februar 2014 soll eine Übersicht über den Vollzug und die weitere Entwicklung des LGD nach der Zwischenevaluation im Juli 2011 und eine abschliessende Bilanzierung des gesamten Projektes liefern.

Auswertungsbasis der Evaluation sind:

- Die vorliegenden Projekt-Dokumentationen,
- Die Ergebnisse der Zwischenevaluation ,

¹ http://www.lohngleichheitsdialog.ch/uploads/down/Bericht_Zwischenevaluation_2011.pdf

² Rechtsvergleich: https://www.bj.admin.ch/content/dam/data/staat_buerger/gleichstellung/ber-sir-f.pdf

³ Studie Interface/Universität Bern: https://www.bj.admin.ch/content/dam/data/staat_buerger/gleichstellung/ber-interface-d.pdf
Zusammenfassung: https://www.bj.admin.ch/content/dam/data/staat_buerger/gleichstellung/res-interface-d.pdf

- Die Befragung der Projektbeteiligten,
- Die Befragung ausgewählter Unternehmen, die nicht am Dialog teilgenommen haben.⁴

Im Zentrum der Analyse stehen Antworten auf folgende Fragen:

- Warum haben sich nur so wenige Unternehmen am Lohngleichheitsdialog beteiligt?
- Wie stark konnte der Dialog zur Sensibilisierung für das Thema Lohngleichheit beitragen?
- Was waren die zentralen Gründe für die geringe Teilnahme der Unternehmen am LGD?
- Welche Bilanz ziehen die Projektbeteiligten?
- Wie geht es weiter nach dem Ende des Lohngleichheitsdialogs?
- Welche Rolle spielt dabei die Politik?
- Wie stellen sich führende Unternehmen zum Projekt und den künftigen Entwicklungen zur Lohngleichheit?

METHODISCHES VORGEHEN

Die Durchführung der Evaluation erfolgt mittels Dokumentenanalyse aller einsehbaren Projektunterlagen, einer Analyse der beteiligten Unternehmen, der Unternehmenskontakte, der Gründe für die Nichtteilnahme sowie einer Befragung und teilnehmenden Beobachtung bei den Projektbeteiligten und einer Befragung ausgewählter grosser Unternehmen, die nicht am Lohngleichheitsdialog teilgenommen haben. Diese Expertenbefragung⁵ steht im Zentrum der Schlussevaluation. Hier erhalten alle Projektbeteiligten und ausgewählten Unternehmen die Chance, ihre bilanzierenden Einschätzungen zum Projekt und zur geringen Beteiligung von Unternehmen darzulegen.

Expertenbefragung	16 Projektbeteiligte (beteiligte Sozialpartner, Bundesstellen, Projektleitung, in ihrer Funktion auf Ebene Trägerschaft, Steuerungsausschuss, Projektteam), 15 ausgewählte Unternehmen (Personalverantwortliche aus den Bereichen Banken, Versicherung, Detailhandel, Industrie, Kommunikation, Tourismus)
Durchführung	31 Experteninterviews (persönliche Befragung i.d.R. vor Ort)
Dauer Interview	ca. 60 Minuten (mit Protokollierung)
Interviewzeitraum	Zwischen Januar und April 2014
Art der Fragen	Offene Fragen in der Form eines Leitfadens ⁶ , abgestimmt auf die jeweiligen Experten. Die Fragen innerhalb der Expertengruppen waren jeweils gleich.

Die Evaluation liefert neben einer objektiven Analyse der Umsetzungsschritte des LGD-Projektes eine Synthese aus den jeweils unterschiedlichen Perspektiven der Befragten, die sowohl konvergieren als auch divergieren können. Es geht darum, die jeweiligen Standpunkte und Sichtweisen auf das Projekt objektiv herauszuarbeiten und diese miteinander zu konfrontieren und nicht um eine Bewertung dieser Standpunkte.

⁴ Zudem gab es zwei kleinere separate Umfragen durch den Projektleiter des LGD. Eine richtete sich an interessierte Unternehmen, die noch von der Anmeldeöglichkeit in den Dialog bis Ende Februar 2014 profitieren konnten (s. Kap. 3.4). In der anderen Umfrage wurden Aufwand und Kosten der beteiligten Unternehmen erhoben, die den Dialog bereits abgeschlossen hatten (s. Kap. 3.6).

⁵ Befragt wurden 16 Projektbeteiligte und 15 Unternehmen.. Die Liste der Befragten ist dem Bundesamt für Justiz bekannt.

⁶ Die beiden Leitfäden (Projektbeteiligte/Unternehmen) finden sich im Anhang unter 8.4 und 8.5.

Harte Fakten über die wirklichen Lohnverhältnisse und eventuellen Lohndiskriminierungen kann man jedoch aus diesem Evaluationsbericht alleine nicht erwarten. Aber nutzbare Hinweise insbesondere für den Erfolg allenfalls geplanter Massnahmen lassen sich aus diesem „Stimmungsbarometer“ der Beteiligten und Betroffenen durchaus entnehmen.

2 DIE AUSGANGSLAGE

2.1 DER LOHNGLEICHHEITSDIALOG (LGD) 2009 BIS 2014 UND SEINE VORGESCHICHTE

Der seit über 30 Jahren in der Bundesverfassung verankerte Grundsatz zur Lohngleichheit verbietet die unterschiedliche Entlohnung für gleichwertige Arbeit. Trotzdem verdienen heute im Schweizer Durchschnitt Arbeitnehmerinnen immer noch weniger als ihre männlichen Kollegen (vgl. Kap. 2.2).

Aufgrund der 2006 veröffentlichten Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes prüfte der Bundesrat, mit welchen behördlichen Massnahmen die Einhaltung der Lohngleichheit in den Unternehmen kontrolliert und durchgesetzt werden könnte. Hierzu führte die Bundesverwaltung im Herbst 2007 ein Hearing "Neue Instrumente für die Gleichstellung von Frau und Mann" durch. Die am Hearing teilnehmenden Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände waren hinsichtlich einer Stärkung behördlicher Kompetenzen geteilter Meinung. Einig waren sich beide Verbände, dass im Bereich der Lohngleichheit Massnahmen zur Beschleunigung des Prozesses notwendig sind und sie beschlossen, im Dialog gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Die Bundesverwaltung erklärte sich bereit, für diesen Dialog neben ihrem Know-how auch den geeigneten Rahmen zu bieten. Die Frage der Schaffung behördlicher Massnahmen sollte deshalb vorerst nicht weiter geprüft werden.

Mit grossem Engagement wurde das Vorhaben im November 2007 in Angriff genommen. Es gelang, das Projekt "Lohngleichheitsdialog" ohne grosse Formalitäten mit Unterstützung des Bundes in eineinhalb Jahren auf die Beine zu stellen. Die im Februar 2009 unterzeichnete Trägerschaftsvereinbarung legte das neuartige partnerschaftliche Vorgehen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden fest.

Ziel des LGD war gemäss dieser Vereinbarung, die bisher nicht beseitigten diskriminierenden Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern in den Unternehmen in der Schweiz möglichst rasch zu eliminieren. Weitere Eckwerte dieser Vereinbarung waren die Zusammensetzung der Trägerschaft, die Organisation und Finanzierung, die freiwillige Teilnahme der Unternehmen, die unternehmensinterne Einzelvereinbarung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretung, die Methode der Lohnüberprüfung, die Kommunikation zwischen den Projektbeteiligten sowie die Vereinbarungsdauer.

Mit einer von Bundesrat Pascal Couchepin geleiteten Medienkonferenz wurde der Lohngleichheitsdialog am 2. März 2009 offiziell gestartet. In einer einjährigen Entwicklungsphase wurden zunächst die relevanten Tools (Projektunterlagen für Unternehmen, die Webseite (www.lohngleichheitsdialog.ch) sowie ein Masterplan und das Kommunikationskonzept) erarbeitet. Der Masterplan legte die Ziele und Schwerpunkte für die weitere Projektarbeit fest. Als Hauptziel sollten sich bis Ende Februar 2014 mindestens 100 Unternehmen am Lohngleichheitsdialog beteiligen und diesen erfolgreich abschliessen. Da aus methodischen Gründen nur Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten am LGD teilnehmen konnten,

sollte für die kleineren Unternehmen ein KMU-Merkblatt zur Sensibilisierung gegenüber der Lohngleichheit von Frau und Mann erstellt werden. In den Jahren 2010 und 2011 lag das Hauptgewicht der Arbeiten auf der Motivierung der Verbände und Unternehmen.

Nach dem ersten Entwicklungsjahr 2009 ging der LGD ab 2010 in die operative Phase über. Trotz der damals vorherrschenden Wirtschaftskrise meldeten sich in diesem Jahr zehn Institutionen zur Teilnahme am LGD an. Wie in der Trägerschaftsvereinbarung vorgesehen, wurde primär durch Promotionsauftritte, durch regelmässige und systematische Werbung und über die Kaskade Dachverband-Verband-Unternehmen versucht, die Unternehmen für eine Teilnahme zu gewinnen.

Die Zwischenevaluation 2011 nach den ersten beiden Projektjahren fiel jedoch ernüchternd aus. So wurde unter anderem festgestellt, dass das gewählte Kaskadenmodell nicht hinreichend gut funktionierte. Es wurde beschlossen, den Dialog wie vorgesehen bis Ende Februar 2014 fortzuführen, gleichzeitig aber die direkte Kontaktnahme zu den Unternehmen durch die Projektbeteiligten und den Projektleiter zu verstärken.

In den folgenden Jahren vermochte sich das Projekt zwar zu etablieren und sein Image zu verbessern. Namentlich die Enttabuisierung des Themas Lohngleichheit sowie die gewachsene Sensibilisierung der Unternehmen für Massnahmen zur Beseitigung von Lohndiskriminierungen sind massgeblich auf das Engagement der Sozialpartner und des Bundes im Rahmen des Lohngleichheitsdialogs zurückzuführen. Da im Projekt aber kein wirklich durchschlagender Erfolg bei der Teilnahme von Unternehmen erkennbar war, hat die Trägerschaft Anfang Dezember 2013 entschieden, das Projekt wie geplant Ende Februar 2014 zu beenden. Für diejenigen Unternehmen, die sich neu für den Dialog angemeldet hatten oder dies noch bis Ende Februar 2014 tun wollten, läuft der Lohngleichheitsdialog jedoch bis zum Ende ihrer individuell vereinbarten Umsetzungsphase (max. 4 Jahre) weiter.

Das gesteckte Ziel der Unternehmensbeteiligung konnte erwartungsgemäss auch zum Projektende drei Monate später zahlenmässig nicht erreicht werden. Statt der anvisierten 100 Unternehmen nahmen mit 51 Unternehmen nur halb so viele teil, wobei 23 davon staatliche Organisationen oder staatsnahe Unternehmen waren. Immerhin beschäftigten diese am LGD teilnehmenden Unternehmen zusammen rund 230'000 Mitarbeitende, was gut 10 Prozent der Mitarbeitenden aller potentiellen Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten entspricht.

Für den Entscheid über das weitere Vorgehen des Bundes nach dem Abschluss des Projektes fehlt nun noch eine abschliessende Bilanz. Insbesondere sind dabei auch die Gründe für die mangelnde Teilnahme der Unternehmen am Projekt Lohngleichheitsdialog von Bedeutung.

2.2 STATISTISCHE AUSGANGSLAGE ZUR LOHNDISKRIMINIERUNG

Auch nach einer mehr als dreissigjährigen Geltung des Verfassungsartikels, der Frauen für gleichwertige Arbeit gleichen Lohn zusichert, zeigt die Lohnstatistik noch immer ein anderes Bild. Das Bundesamt für Statistik stellt im Rahmen seiner Lohnstrukturerhebung 2010 fest, dass Frauen im Schnitt immer noch 8,7 Prozent (2008 waren es noch 9,6 Prozent) weniger verdienen als Männer, ohne dass sich dies mit den objektiven Merkmalen der Lohnstrukturerhebungsdaten erklären liesse. Umgerechnet in Löhne bedeutet dies eine Minderung von 677 Franken pro Monat, die Frauen weniger verdienen als Männer. Daraus ergibt sich nach den Berechnungen des BFS ein volkswirtschaftlicher Diskriminierungseffekt von jährlich 7,7 Mrd. Franken.

Bezüglich der für den LGD wichtigen Punkte aus der Lohnstrukturerhebung (LSE 2010)⁷ ist zusammenfassend festzustellen, dass deren Auswertung für die Privatwirtschaft eine mittlere Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern von 18.4% (1.4% weniger als 2008) und eine Diskriminierungsrate von 8.7% (0.9% weniger als 2008) ergab. Beim Bund betrug der mittlere Lohnunterschied 13.8% (1.7% weniger als 2008) und als Diskriminierungsrate ergab sich damit 3.3% (0.2% weniger als 2008).⁸

Gemäss neuesten Analysen aus der LSE des BFS⁹ haben sich die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen sogar wieder verstärkt. Zwischen 2010 und 2012 vergrösserte sich das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern in der Privatwirtschaft insgesamt um 0,5 Prozentpunkte von 18,4 auf 18,9 Prozent. Dieses Gefälle ist teilweise mit unterschiedlichen Profilen der beiden Geschlechter zu erklären, beispielsweise hinsichtlich Altersstruktur, Ausbildung oder Verantwortungsniveau am Arbeitsplatz. Somit sank der geschlechterspezifische Lohnunterschied nicht wie erwartet, sondern stieg in der Privatwirtschaft im Zeitraum des Projekts noch um 0,5% auf 18,9% an. Wie gross dabei der nicht erklärte diskriminierende Anteil ist, wird vom BFS noch speziell analysiert. Die Ergebnisse liegen voraussichtlich Ende 2014 vor. Erst dann sind verlässliche Feststellungen und Schlussfolgerungen möglich, in welche Richtung sich die Diskriminierungsrate tendenziell bewegt.

Lohnstrukturerhebung 2006 bis 2012		Differenzen in Prozent		
Privatwirtschaft	2006	2008	2010*	2012
Mittelwert	24.3%	25.0%	23.6%	Ende 2014
Median	19.5%	19.8%	18.4%	18.9%
Diskriminierungseffekt	9.1%	9.6%	8.7%	Ende 2014
öffentlicher Sektor	2006	2008	2010	2012
Mittelwert	17.5%	16.5%	14.7%	Ende 2014
Median	15.6%	15.5%	13.8%	Ende 2014
Diskriminierungseffekt	3.2%	3.5%	3.3%	Ende 2014
* Die Werte 2010-2012 basieren auf einer neuen Systematik der Wirtschaftszweige				

Quelle: BFS Lohnstrukturerhebung

2.3 ANALYSE DER LOHNGLEICHHEIT¹⁰: MESSMETHODE UND INSTRUMENT

Die Trägerschaftsvereinbarung vom 10.2.2009 zum LGD hält an der Messmethode (Regressionsanalyse) fest und schlägt ein kostenloses verfügbares Instrument (Logib) vor, das auf dieser Methode basiert: „Im Rahmen dieses Projekts wird das Instrument Logib oder ein gleichwertiges Instrument, das ebenfalls auf der statistischen Lohnanalyse (Regressionsanalyse) basiert, angewendet“.

⁷ Die Berechnungen zur Diskriminierungsrate der LSE-Daten vom Oktober 2012 liegen noch nicht vor.

⁸ Bundesamt für Statistik, Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2008 – Das Wichtigste in Kürze, Neuenburg 2010, Bundesamt für Statistik, Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2008 – Kommentierte Ergebnisse, Neuenburg 2010, Strub, Silvia & Stocker, Désirée (Büro BASS Bern): Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2008 – Aktuelle Entwicklungen in der Privatwirtschaft und Situation im öffentlichen Sektor des Bundes - Schlussbericht; Hrsg.: Bundesamt für Statistik & Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bern 2010.

⁹ Gemäss BFS Medienmitteilung vom 28.4.2014 zur LSE der Daten von 2012..

¹⁰ Die beiden nachfolgenden Methodenkapitel Kap. 2.3 und 2.4 wurden im EBG für die vorliegende Schluss-Evaluation formuliert und unverändert übernommen.

Mit der Regressionsanalyse wird getestet, ob die Lohnpraxis des betreffenden Unternehmens die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern gewährleistet. Eine systematische Lohndiskriminierung kann damit zuverlässig festgestellt werden.

A. MESSMETHODE: REGRESSIONSANALYSE

Mit der Regressionsanalyse wird der Lohn (als abhängige Grösse) durch lohnrelevante Faktoren (unabhängige Erklärungsvariablen) erklärt. Dabei dürfen die Erklärungsvariablen kein Diskriminierungspotenzial enthalten. Auf nationaler wie internationaler Ebene ist diese Messmethode ein anerkannter und etablierter Standard.

WISSENSCHAFTLICHE PERSPEKTIVE

Die Messmethode basiert auf der Humankapitaltheorie sowie auf unternehmensspezifischen, arbeitsplatzbezogenen Merkmalen. Die Regressionsanalyse wird zur Ermittlung von Lohndiskriminierung verwendet. Es wird geprüft, welcher Teil des Lohnunterschieds innerhalb eines Unternehmens anhand der objektiven Faktoren Ausbildung, Berufserfahrung und Dienstalter (Humankapitalfaktoren) sowie der Anforderungen des Arbeitsplatzes und der beruflichen Stellung (arbeitsplatzbezogene Faktoren) erklärt werden kann. Der allenfalls verbleibende, durch diese Variablen nicht erklärte Anteil des Lohnunterschieds ist auf das Geschlecht zurückzuführen und gilt als diskriminierend.

Die Regressionsanalyse ist die Referenzanalyse, die von Universitäten unter anderem auch im Rahmen von wissenschaftlichen Publikationen breite Anwendung findet. Sie wird ebenso vom Bundesamt für Statistik in verschiedenen Analysebereichen verwendet, insbesondere bei der Berechnung der Indikatoren zu den Lohnunterschieden und zur Lohndiskriminierung. Die Methode wird im BFS regelmässig kritisch überprüft.

JURISTISCHE PRAXIS

Die Verwendung der Regressionsanalyse im Bereich der Lohngleichheit wurde vom Bundesgericht¹¹ zugelassen. Damit kann einerseits die Frage geklärt werden, ob eine systematische Lohndiskriminierung vorliegt, andererseits wird sie von Gerichten verwendet, um den Entschädigungsbetrag bei Lohnklagen zu berechnen¹².

STAATLICHE PRAXIS BEI LOHNKONTROLLEN IM BESCHAFFUNGSWESEN

Diese Messmethode wird beim Bund (EBG/BKB) regelmässig für Kontrollen der Lohngleichheit im Rahmen des Beschaffungswesens angewendet und wurde in den Kantonen Bern und Genf sowie der Stadt Bern für denselben Zweck übernommen. Die methodischen Grundlagen, inkl. Spezifikationen der Regressionsanalyse, stehen auf der Internetseite des EBG zur Verfügung¹³.

B. INSTRUMENT: LOGIB

Um Arbeitgebenden einen einfach verfügbaren und transparenten Zugang zu Lohnanalysen zu ermöglichen, hat der Bund ein kostenloses Selbsttestinstrument (Logib) entwickelt. Damit wird allen Arbeitge-

¹¹ BGE 130 III 145 = Pra 9/2004, 733; 4P.205/2003/22.12.03; 4C.383/2002/22.12.03.

¹² Roman Graf mit Yves Flückiger, Lohndiskriminierung und Entschädigung vor Gericht. In: Human Resource Management Jahrbuch 2012, Weka Verlag, Zürich, p. 75-96, 2013.

¹³ Methodische Grundlagen: Strub, Silvia (Büro BASS Bern): Methodisches Vorgehen zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes - Anleitung zur Durchführung der standardisierten Überprüfung; Hrsg.: Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bern 2005; Logib - Selbsttestinstrument des Bundes: www.logib.ch.

benden mit mehr als 50 Mitarbeitenden (über 8 000 Unternehmen und Organisationen, die über 2 Mio. Personen beschäftigen) die Möglichkeit gegeben, ihre Lohnpraxis bezüglich Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern zu überprüfen. Der Selbsttest zur Lohngleichheit kann jederzeit anonym durchgeführt werden, ohne hierfür über vertieftes Statistik-Knowhow verfügen zu müssen. Logib ist ein Instrument, welches die Regressionsanalyse mit den oben aufgeführten Erklärungsvariablen ohne Diskriminierungspotential in das Tabellenkalkulationsprogramm Excel umsetzt.

Bei Aufträgen der öffentlichen Hand können Unternehmen mit dem Instrument Logib schon bei der Eingabe von Offerten selber testen, ob sie die Bedingungen im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens bezüglich Lohngleichheit einhalten. Die Kontrollen der Lohngleichheit basieren auf derselben Messmethode, auf der auch das Instrument Logib aufbaut.

Das EBG bietet interessierten Unternehmen mit einer kostenlosen Helpline¹⁴ Unterstützung für technische und inhaltliche Fragen an.

Das EBG verzeichnet pro Jahr rund 5 000 Downloads. Logib wurde auf internationaler Ebene als eine „Good Practice“ ausgezeichnet. Deutschland, Luxemburg und Israel haben sich von diesem Instrument inspirieren lassen. Auch Belgien sowie Portugal prüfen eine Einführung. Die Europäische Union startet 2014 ein Projekt, um ein Logib-ähnliches Instrument in 5 weiteren Ländern der EU einzuführen.

C. ANDERE INSTRUMENTE

Die Messmethode, auf welcher das Instrument Logib basiert, ist öffentlich zugänglich. Dieselben Analysen können grundsätzlich aber auch mit anderen kommerziellen Instrumenten (z.B. einem Statistikprogramm wie SPSS) durchgeführt werden.

D. MESSMETHODE UND INSTRUMENT IM LGD

Die Anforderungen an die im LGD zu verwendende Messmethode wurden durch den Steueraussschuss wie folgt präzisiert:

1. Das Analyseinstrument muss auf einer Regressionsanalyse beruhen, welche den Lohn (als abhängige Grösse) durch lohnrelevante Faktoren (als unabhängige Variablen) erklärt.
2. Die Regressionsanalyse darf keine Erklärungsvariablen mit Diskriminierungspotenzial enthalten.

Diese Messmethode wird neben dem Bund mit seinem Instrument Logib auch von folgenden, dem LGD bekannten, privaten Anbietern verwendet:

- Die Stiftung equal-salary¹⁵ führt Lohnanalysen mit Logib durch und stellt das Zertifikat „Equal-Salary“ aus,
- Der Verein SQS verwendet das Instrument Logib und stellt das Zertifikat „Fair Compensation“ aus,
- Die Konferenz der Personalleiter/innen der öffentlichen Verwaltung (Persuisse) erstellt Persuisse-Lohnvergleichsdaten: Damit können mit dem Instrument Logib Lohnanalysen durchgeführt werden.

¹⁴ www.logib.ch (Helpline 0800 55 99 00 / logib@ebg.admin.ch)

¹⁵ www.equalsalary.org/de

2.4 KRITIK AN DER MESSMETHODE UND AM INSTRUMENT LOGIB

An der Messmethode (Regressionsanalyse) und am Instrument (Logib) wurde verschiedentlich Kritik geäußert.

a) Mit Logib habe der Bund ein Monopol inne. Es gäbe keine Methodenvielfalt. Fehlende Methodenvielfalt könnte viele Unternehmen daran hindern, am Lohngleichheitsdialog teilzunehmen.

Antwort:

Der Wunsch nach Methodenvielfalt basiert oft auf missverständlichen Annahmen.

Die im LGD verwendete Messmethode (Regressionsanalyse) ist national wie international, wissenschaftlich und juristisch als Referenzmethode etabliert. Sie führt zu robusten Ergebnissen.

Mit dem Wunsch nach Methodenvielfalt wird oft auf verschiedene Salärvergleiche Bezug genommen, die von privaten Beratungsfirmen angeboten werden. Die Zielsetzungen von Salärvergleichen und Regressionsanalyse/Logib unterscheiden sich jedoch grundsätzlich. Das Instrument Logib stützt sich auf eine Messmethode, welche auf das Gleichstellungsgesetz abgestimmt ist. Privat durchgeführte Salärvergleiche sind nicht primär auf Gleichstellungsfragen ausgerichtet.¹⁶

Kommerzielle Beratungsdienstleister sind jedoch frei, eigene Instrumente oder Logib zu verwenden, um eine Lohnpraxis auf Lohngleichheit zu überprüfen. Die einzige Bedingung ist, dass eine Regressionsanalyse mit diskriminierungsfreien Erklärungsfaktoren verwendet wird.

b) Logib kann nur in Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitenden angewandt werden. Für die KMUs steht somit kein einfaches und kostengünstiges Instrument zur Verfügung.

Antwort:

Die Regressionsanalyse ist erst ab einer Mindestanzahl von 50 Mitarbeitenden aussagekräftig. Die übrigen Verfahren zur Untersuchung von Lohndiskriminierung basieren auf der arbeitswissenschaftlichen Methode der analytischen Arbeitsbewertung.

Es gibt derzeit jedoch noch kein einfaches und transparentes Selbsttest-Instrument, welches sich darauf abstützt. Deshalb wurde für die kleinen Unternehmen ein Merkblatt verfasst, welches seit Oktober 2010 zur Verfügung steht.

Der Bund entwickelt zurzeit ein Instrument, das auf der arbeitswissenschaftlichen Methode basiert, und mit welchem insbesondere die kleinen Unternehmen ihre Lohnpraxis analysieren können.

c) Die vier von Logib verwendeten Anforderungsniveaus entsprechen nicht der Realität im Unternehmen. Man könne nicht Äpfel mit Birnen vergleichen.

Antwort:

Die vier Anforderungsniveaus entsprechen der nationalen Praxis und werden vom BFS für die Lohnstrukturerhebung und Analyse der Lohnunterschiede und Lohndiskriminierung verwendet. Zudem entsprechen sie auch internationalen Normen. Die International Labour Organisation ILO definiert mit der Norm ISCO-8 vier Anforderungsniveaus.

¹⁶ Weitere Informationen finden sich im Arbeitspapier Nr. 3, welches vom EBG in der Vorbereitungsphase des LGD verfasst worden ist (Statistische Lohnanalyse und Salärvergleiche, 2008).

Zusätzlich zu diesen vier Anforderungsniveaus berücksichtigt die Messmethode auch die berufliche Stellung, die anhand von fünf Dimensionen gemessen wird. Mit dieser Kombination kann Gleichwertigkeit von Tätigkeiten, wie sie das Gleichstellungsgesetz verlangt, zuverlässig abgebildet werden. So müssen die Unternehmen keine detaillierte Arbeitsbewertung vornehmen und können sich auf vorhandene Daten stützen.

Die langjährige Praxis der Kontrollen der Lohngleichheit im Beschaffungswesen zeigt, dass eine systematische Lohndiskriminierung mit dem Instrument Logib zuverlässig festgestellt werden kann¹⁷. Zudem gilt eine grosszügige Toleranzschwelle von 5%¹⁸, mittels derer möglichen weiteren unternehmensspezifischen Faktoren Rechnung getragen wird. Damit ist auch die Anforderung eines pragmatischen Ansatzes (möglichst geringer Aufwand für die Unternehmen) erfüllt.

d) Oftmals wird kritisiert, dass die Ausbildungsdaten nicht vorhanden seien und den Unternehmen für deren Erfassung ein unzumutbarer Aufwand entstünde.

Antwort:

Eine gut ausgebildete Bevölkerung ist für die Schweiz und ihre Unternehmen zentral. Für Arbeitgebende sollte es daher selbstverständlich sein, über die Ausbildung der einzelnen Mitarbeitenden informiert zu sein. Zudem ist die Teilnahme an der Lohnstrukturerhebung des BFS, in deren Rahmen unter anderem auch die Ausbildungsdaten erfragt werden, für Unternehmen obligatorisch und alle Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden nehmen daran teil. Daher sollten in den Unternehmen sämtliche für eine Analyse benötigten Daten bereits für die Lohnstrukturerhebung aufbereitet worden sein und somit intern zur Verfügung stehen.

e) Die Ausbildung sei heute für die Lohnbildung unbedeutend.

Antwort:

Die Messmethode (Regressionsanalyse) garantiert, dass alle lohnbestimmenden Faktoren (persönliche und arbeitsplatzbezogene) einzeln und unabhängig voneinander, bezogen auf das einzelne Unternehmen, berücksichtigt werden. Falls in einem Unternehmen einer dieser Faktoren, beispielsweise die Ausbildung, nicht relevant für den Lohn ist, wird das mit der Messmethode festgestellt.

f) Logib basiere auf dem Kriterium der Ausbildung von Arbeitnehmenden, ohne die Anforderungen an eine Funktion einzubeziehen.¹⁹

Antwort:

Die Ausbildung ist lediglich ein Kriterium neben anderen. Die Funktionsbewertung wird näherungsweise mit den Variablen Anforderungsniveau und berufliche Stellung ermittelt.

¹⁷ Vgl. Evaluation Kontrollen der Lohngleichheit im Beschaffungswesen, 2011, www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/00079/index.html?lang=de

¹⁸ Mit der Messmethode kann auch mit einer deutlich tieferen Toleranzschwelle eine systematische Lohndiskriminierung zuverlässig festgestellt werden. Auch sieht das Gleichstellungsgesetz keine Toleranzschwelle vor.

¹⁹ Vgl. Thomas Meier: „Mit Lohntransparenz bei den Mitarbeitenden punkten“, in io-management Nr. 9/2010, S. 17

g) In der MZ-Zeitung vom 11.3.10 schreibt Barbara Sturzenegger, dass Logib gemäss ihren Recherchen für grosse Unternehmen nicht tauglich sei und dass grosse Firmen Fachleute beizögen, um eine modifizierte, auf Logib basierende Anwendung einzusetzen.

Antwort:

Den Unternehmen steht es jederzeit frei, die Messmethode mit eigenen Instrumenten (z.B. einem Statistikprogramm wie SPSS) anzuwenden und Fachleute beizuziehen.

Das kostenlose Instrument Logib basiert auf Excel und kann daher von den allermeisten Arbeitgebenden ohne Hinzuziehung externer Fachleute selbst eingesetzt werden. Bei sehr grossen Unternehmen mit mehreren 10'000 Mitarbeitenden und bei älteren Excel Versionen (2003 und früher) kann das Instrument Logib an technische Grenzen stossen. Der Bund entwickelt Logib ständig weiter, um dem technischen Wandel gerecht zu werden. In der Trägerschaftsvereinbarung wird das Instrument Logib lediglich als ein mögliches, kostenlos zur Verfügung stehendes, Instrument aufgeführt.

Mit der Hilfe von Fachleuten können zudem individuelle Fragestellungen beantwortet werden, um beispielsweise konkrete Handlungsfelder aufzuzeigen.

h) Die unterschiedliche Leistung von Mitarbeitenden wird von Logib nicht berücksichtigt²⁰.

Antwort:

Die Produktivität wird nicht gemessen, was auch sehr schwierig wäre. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass sich die Produktivität von Frauen und Männern nicht systematisch unterscheidet.

Mit der verwendeten Messmethode wird die Lohnpraxis auf eine systembedingte und daher systematische Ungleichbehandlung von Frauen und Männern überprüft. Im Rahmen von unternehmensspezifischen Fragestellungen kann jedoch durchaus geklärt werden, wie die individuelle Leistung der Mitarbeitenden im Unternehmen grundsätzlich beurteilt wird, und ob in diesem Leistungsbeurteilungsprozess womöglich systematisch diskriminierende Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen entstehen.

3 DAS PROJEKT LGD UND SEINE UMSETZUNG IN DOKUMENTEN UND DER SICHT DER BETEILIGTEN

3.1 DIE AKTIVITÄTEN ZUR GEWINNUNG VON UNTERNEHMEN

Nach den ernüchternden Ergebnissen aus der Zwischenevaluation von 2011²¹ wollten die Sozialpartner zusammen mit dem Bund den Lohngleichheitsdialog noch einmal gezielter stärken. Man versuchte mit diesem einzigartigen freiwilligen Projekt dem Recht auf gleichen Lohn für Mann und Frau zum Durchbruch zu verhelfen, ohne dass der Staat bereits mit Zwang eingreift.

Hier sollen nun die entscheidenden Aktivitäten und Massnahmen der letzten zweieinhalb Jahre zur Unternehmensgewinnung nochmals bilanzierend zusammengetragen werden. Es soll abschliessend beurteilt werden können, ob und welche Massnahmen für eine Mobilisierung des Dialogs geeignet waren und welche anderen Gründe es gab, dass trotz einer Reihe gezielter Aktivitäten nur wenige Unternehmen gewonnen werden konnten.

²⁰ Vgl. ebenda 19.

²¹ http://www.lohngleichheitsdialog.ch/uploads/down/Bericht_Zwischenevaluation_2011.pdf

Bundesrat und Parlament werden anschliessend unter Einbezug der Projekterfahrungen im Dialog prüfen, ob und mit welchen zusätzlichen staatlichen Massnahmen die Verwirklichung der Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern besser durchgesetzt werden kann.

ENTWICKLUNG DER AKTIVITÄTEN DES PROJEKTES NACH DER ZWISCHENEVALUATION BIS MÄRZ 2014

Trotz der geringen Teilnahmen sahen die Projektverantwortlichen in ihrer Zwischenbilanz einen leicht positiven Trend zu mehr Interesse seitens der Unternehmen.

Die Sozialpartner und der Bund wollten den positiven Trend aufgreifen und dem Projekt nun mehr Präsenz verleihen und so den Lohngleichheitsdialog stärken, wie sie im November 2011 an einer Medienkonferenz in Bern erklärten. Sie wollten sich zukünftig in ihren Verbänden noch stärker für den LGD einsetzen, um ihn auf der Prioritätenliste der Unternehmen weiter zu priorisieren.

Die Trägerschaft des Projektes wollte den Lohngleichheitsdialog mindestens bis 2014 weiterführen.

Gleichzeitig agierten die Beteiligten unter einem lauter werdenden politischen Druck. Denn sollte sich abzeichnen, dass die erwarteten Fortschritte sich nicht einstellten, würde der Dialog auch früher abgebrochen werden können.

Um die Aktivitäten zukünftig besser zu bündeln, entwickelte man im Herbst 2011 Eckpunkte einer einheitlichen Kommunikationsstrategie.

Die gemeinsam geteilten Ziele waren, dass der Lohngleichheitsdialog in der Wirtschaft und in der Öffentlichkeit bekannt wird, die Unternehmen den Dialog positiv wahrnehmen und vermehrt daran teilnehmen.

Verantwortlich für die Umsetzung waren die Trägerschaft, der Steuerungsausschuss und die Projektleitung. Die Trägerschaft hatte das Projekt gegen innen und aussen zu repräsentieren, u.a. bei Medienkonferenzen, Promotionsauftritten und Veranstaltungen. Der Steuerungsausschuss hatte neben Auskünften zum Projekt und Promotionsauftritten seine Kontaktaufnahme zu den Unternehmen in Absprache mit den Sozialpartnern durchzuführen und er hatte Medienauftritte der Trägerschaft vorzubereiten. Der Projektleiter hatte neben seiner Betreuungsaufgabe der teilnehmenden Unternehmen technische Auskünfte zum Projekt zu geben, Promotionsauftritte durchführen und selbst Kontakte zu Unternehmen aufnehmen.

Zielgruppen zur Gewinnung von Unternehmen waren

- die Unternehmen selbst mit mehr als 50 Mitarbeitenden, da sie eine statistisch abgestützte Lohnanalyse mit vertretbarem Aufwand durchführen können,
- die Mitgliederorganisationen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerdachverbände, insbesondere als Botschafter des Dialogs gegenüber den Unternehmen,
- aber auch andere Berufsorganisationen als Promotoren in ihren eigenen Unternehmen.

Im Zentrum der Aktivitäten ab 2012 stand die Umsetzung dieses neuen Kommunikationskonzepts, um die Unternehmen gezielter zu animieren.

Während zu Beginn des Projektes die grundlegenden Dokumente bereitgestellt und die Unternehmen zur Teilnahme am LGD durch die Dachverbände und Verbände motiviert wurden, zeigte sich aufgrund der Zwischenevaluation die Notwendigkeit, die Unternehmen koordiniert über eine gemeinsame Kom-

munikationsstrategie auch direkt zu kontaktieren. Dabei sollte auch der Projektleiter stärker eingebunden werden und Unternehmen auch direkt ansprechen können.

Die Anfragen ab 2012 erfolgten auf der Basis einer gemeinsam erstellten Liste der Projektbeteiligten für die zu kontaktierender Unternehmen (insgesamt 122 Unternehmen).

Grössere Unternehmen wurden direkt durch die verschiedenen Projektmitglieder kontaktiert und zur Teilnahme am LGD motiviert. Die Kontakte erfolgten über die persönlichen Netzwerke und, wo diese fehlten, durch die Projektleitung. Die Kontakte über die persönlichen Netzwerke der verschiedenen Projektmitglieder (insbesondere der Trägerschaft und des Steuerungsausschusses) waren eine wichtige Basis zur Promotion des Dialogs. Die Kontaktsergebnisse und insbesondere die Absagegründe wurden vom Projektleiter systematisch zuhanden der Evaluation gesammelt.

Ende 2012 wurde das von Bundesrätin Sommaruga, Bundesrat Berset und Bundesrat Schneider-Ammann unterzeichnete Schreiben an 49 ausgewählte, publikumssensitive Unternehmen verschickt.

Diese Unternehmen sollten speziell motiviert werden, am Lohngleichheitsdialog teilzunehmen. Die durch den Bundesrat angeschriebenen Unternehmen wurden dokumentiert und deren Reaktionen ausgewertet.

2012 und 2013 wurden die Datenerhebung und die Ergebnisse der Lohnstrukturerhebung LSE für den Dialog genutzt.

Die alle zwei Jahre vom Bundesamt für Statistik durchgeführte LSE (bisher 2010 und 2012) wurde für die Bekanntmachung des Dialogs genutzt. Auch die Resultate der LSE sowie die Spezialauswertungen zu den Frauen- und Männerlöhnen wurden medial für den Dialog eingesetzt. Dies betraf die im Herbst 2012 publizierten Ergebnisse der LSE zu den diskriminierenden Lohnunterschieden und die Datenerhebung der LSE zu Anfang 2013. Im Juli 2013 hat der LGD ein Schreiben an alle Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden in der Schweiz versendet, in dem die Arbeitgebende für eine Teilnahme ermutigt wurden.

Für den LGD wurde auch in 2012 und 2013 regelmässig und systematisch geworben.

Dazu wurden vermehrt Promotions- und Informationsauftritte an Tagungen und Versammlungen durchgeführt. Sie dienten der Bekanntmachung des Dialogs und der gezielten Initiierung von Dialogteilnahmen und wurden fortlaufend weitergeführt. Parallel dazu gab es Publikationen in Verbandszeitschriften und regelmässige Publikationen von Kurzberichten sowie Kleininserate zum Dialog. Einen Überblick gibt die ständig durch den Projektleiter aktualisierte Liste der Veranstaltungen unter 8.1 im Anhang.

Medienaktivitäten, Medienkonferenzen und Medienmitteilungen spielten eine wichtige Rolle.

Zum einen haben die Verantwortlichen des Dialogs der Öffentlichkeit über wichtige Aktivitäten Bericht erstattet, zum andern sollten über diese Kanäle auch Unternehmen und Verwaltungen motiviert werden, sich am Dialog zu beteiligen. Die Medienaktivitäten sollten offizielle Projektinformationen und wichtige Meilensteine kommunizieren. Medienkonferenzen waren gemäss Trägerschaftsvereinbarung nach Bedarf vorgesehen und eine erste fand nach der Unterzeichnung der Vereinbarung des Projektes (2. März 2009) statt. Nach der Medienkonferenz zur Zwischenevaluation 2011 gab es eine weitere im Mai 2012 anlässlich des erfolgreichen Abschlusses von McDonald's Schweiz und eine Medienmitteilung im Dezember 2013 zum geplanten Abschluss des Dialogs (28. Februar 2014). Einen Überblick der Medienbeiträge zum Projekt gibt die ständig durch den Projektleiter aktualisierte Liste unter 8.1 im Anhang.

Ab 2012 gab es die Möglichkeit von Finanzhilfen an beteiligte Unternehmen im LGD (nach dem Gleichstellungsgesetz beim EBG zu beantragen).

Unternehmen, die am Lohngleichheitsdialog teilnahmen, konnten unter bestimmten Voraussetzungen von Finanzhilfen profitieren. Diese Unternehmen konnten für die Beteiligung am LGD bis zu 50% des Projektaufwands Finanzhilfen beanspruchen. Der Projektleiter hat bei seinen Promotionsauftritten regelmässig darauf hingewiesen, aber keine entsprechenden Anfragen erhalten. Bis zum Projektende hat lediglich ein Unternehmen diese Finanzhilfe beansprucht²².

Laufend aktualisierte Informationen und Hilfsmittel begleiteten den Dialog und unterstützten ihn durch eine Website.

Unterstützt wurden die Aktivitäten auch durch Hilfsmittel und Unterlagen aus der ersten Projektphase (2009). In einer Toolbox auf dieser Webseite des LGD gab es alle wichtigen Unterlagen, welche die Unternehmen für ihre Teilnahme am Dialog benötigten: Basisinformationen zum Dialog und dessen Ablauf im Unternehmen, Anmeldeformulare, Vorlagen für die Einzelvereinbarung und die Begleitgruppe sowie eine Fachpersonenliste. Auf der Webseite zum LGD wurden die Idee, der Ablauf und der Stand des Projektes erläutert. Die Unternehmen konnten alle Dokumente der Toolbox von der Webseite herunterladen und fanden dort auch die aktuell teilnehmenden Unternehmen aufgeführt²³.

Im Dezember 2013 fiel der Entscheid zur Beendigung des Dialogs auf Februar 2014

Das Projekt wurde durch Beschluss der Trägerschaft Anfang Dezember planmässig per 28. Februar 2014 abgeschlossen, nachdem sich bis zu diesem Zeitpunkt trotz aller oben aufgeführten Anstrengungen und Aktivitäten der Projektbeteiligten kein markanter Anstieg bei den Unternehmensbeteiligungen abzeichnete.

3.2 DIE FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG DES PROJEKTES

Die Trägerschaft stellte personelle Ressourcen für den Steuerungsausschuss und auf freiwilliger Basis auch für das Projektteam zur Verfügung. Die zur Trägerschaft gehörenden Bundesstellen unterstützten das Projekt zusätzlich mit der Bereitstellung finanzieller Mittel aus dem ordentlichen Budget²⁴.

Der Finanzierungsbedarf umfasste die Finanzierung einer professionellen Projektleitung, den Beizug von Fachpersonen sowie zusätzlich notwendige personelle Ressourcen zur Ergänzung des Projektteams.²⁵

Der Finanzplan zeigt, dass lediglich für rund 20'000 Franken pro Jahr Spielraum für Kommunikationsmittel bestand; die anderen Finanzmittel waren gebundene Personalkosten²⁶.

Für das gesamte Projekt LGD 2009 bis 2014 wurde ein Budget von insgesamt 797'000 Franken veranschlagt mit jährlichen Budgetmitteln von durchschnittlich 136'000 Franken. Wie die Zahlen deutlich machen, bewegen sich die Ausgaben für das gesamte Projekt in einem ausserordentlich bescheidenen Rahmen für ein so anspruchsvolles landesweites Projekt wie den Lohngleichheitsdialog.

²² Unternehmen, welche Finanzhilfen in Anspruch nehmen, werden aus Gründen der Transparenz vom Bund namentlich veröffentlicht.

²³ Zur Anzahl und Entwicklung der Homepage Besuche während der Laufzeit des Projektes s. Liste 8.2 im Anhang.

²⁴ D.h., es wurden dafür keine zusätzlichen Mittel gesprochen. Insbesondere für das EBG habe das bei seinen bescheidenen finanziellen und personellen Mitteln einen grossen Kraftakt bedeutetet.

²⁵ Für die finanziellen Mittel der betrieblichen Überprüfung waren die Unternehmen verantwortlich.

²⁶ So erhielten die Sozialpartner für ihren gesamten Projekteinsatz jeweils 10'000 Franken pro Jahr.

Die finanziellen Kosten für das LGD-Projekt								Stand 28.2.2014	
Inhalt	wer wird finanziert	wer finanziert	Kosten 2009	Kosten 2010	Kosten 2011	Kosten 2012	Kosten 2013	Budget 2014	Total 2009 bis 2014
Projektleitung	Urech	EBG	40'000	45'000	40'000	40'000	47'000	32'000	244'000
		BJ	0	3'000	3'000	0	0	0	6'000
Kommunikation	Kommunikationsfirmen	SECO	19'000	20'000	20'000	20'000	20'000	5'000	104'000
Evaluation	von Witzleben	BJ	0	20'000	20'000	20'000	20'000	14'000	94'000
Projektmitarbeit Sozialpartner	Derrer, Neuhaus, Borioli, Michel, Werder	BJ, EBG	20'000	20'000	20'000	20'000	20'000	0	100'000
Projektmitarbeit Arbeitgeber	Amacker, Derrer	Arbeitgeber	10'000	10'000	10'000	10'000	10'000	5'000	55'000
Projektmitarbeit Arbeitnehmer	Borioli, Michel, Werder	Arbeitnehmer	10'000	10'000	10'000	10'000	10'000	5'000	55'000
Projektmitarbeit BJ	Ramseyer	BJ	10'000	10'000	10'000	10'000	10'000	5'000	55'000
Projektmitarbeit EBG	Durrer, Aeberhard, Schmid	EBG	10'000	10'000	10'000	10'000	10'000	5'000	55'000
Projektmitarbeit SECO	Richo, Müller	SECO	4'000	5'000	5'000	5'000	5'000	5'000	29'000
		Total Finanzressourcen	79'000	108'000	103'000	100'000	107'000	51'000	548'000
		Total Personenressourcen	44'000	45'000	45'000	45'000	45'000	25'000	249'000
		Gesamttotal	123'000	153'000	148'000	145'000	152'000	76'000	797'000

Quelle: Eigene Berechnungen Projektleiter

3.3 DIE KONTAKTE ZU DEN UNTERNEHMEN

Aktivierung der Unternehmenskontakte

Die Herstellung von Kontakten zu den Unternehmen war insbesondere in den ersten beiden Projektjahren den AG- und AN-Vertretenden und der Leiterin des Steuerungsausschuss vorbehalten, die vor allem ihre persönlichen Netzwerke als Kontaktchance angesehen haben, aber hier bald an ihre Grenzen stossen, wie schon die Ergebnisse des Zwischenbericht zeigten. In der Folge gab man ab Mitte 2012 auch dem Projektleiter mehr freie Hand, Unternehmen direkt zu kontaktieren und sie für eine Teilnahme am Dialog zu gewinnen. Parallel dazu wollte man auch auf Bundesseite Motivationshilfe leisten. Durch eine gemeinsame Initiative der drei involvierten Departemente richteten sich die drei Bundesräte Sommaruga, Berset und Schneider-Ammann in einem Apellschreiben an ausgewählte grosse Firmen, sich als Vorbild für weitere Unternehmen am Dialog zu beteiligen. Die Übersicht der vom Projektleiter geführten Liste mit den Unternehmenskontakten zeigt recht deutlich die schwache Teilnahmebereitschaft der Firmen. Von den insgesamt 171 Kontakten innerhalb von 2 Jahren haben 90% entweder abgesagt oder nicht reagiert und nur 11 der kontaktierten Unternehmen haben am LGD teilgenommen.

Anzahl Unternehmenskontakte		Stand 29.4.2014
Kategorie	Anzahl	Bemerkung
Beteiligte Unternehmen	51	
Durch den Bundesrat (BR) angefragte Unternehmen	49	
Angefragte Unternehmen (insgesamt)	171	inkl. 49 durch den BR angefragt
davon haben sich beteiligt	11	
davon haben abgesagt	83	
davon keine Rückmeldung	77	inkl. 18 durch den BR angefragt

Quelle: Eigene Berechnungen Projektleiter

Brief der drei Bundesräte an ausgewählte Unternehmen im Dezember 2012

Auf das Schreiben der drei Bundesräte gab es insgesamt 31 Reaktionen, d.h. 63% der Unternehmen haben aktiv auf das Schreiben reagiert: 7 Unternehmen (14%) haben sich angemeldet (Baloise, Bombardier Transportation AG, Ernst & Young, Firmenich SA, Liebherr-Machines, SNB, SRF) und zwei sind noch unentschieden geblieben. 17 Unternehmen (35%) brachten explizit (z.T. differenziert begründet) ihren Verzicht auf eine Teilnahme in schriftlicher Form zum Ausdruck und 18 Unternehmen (37%) haben in keiner Form auf den Brief der drei Bundesräte reagiert. Trotz der politischen Unterstützung zeigte sich auch hier eine deutlich überwiegende Absagehaltung der privaten Unternehmen an den Dialog. In den Antwortbriefen mit den Absagen finden sich quer durch alle Branchen eindeutige Signale, dass sie unternehmensintern selbst etwas in Sachen Lohnungleichheit machten, dass ihre Instrumente zur Lohnüberprüfung besser als Logib seien und dass sie ihre Instrumente laufend fortentwickeln würden. Die Ausführlichkeit vieler dieser Antworten zeigt auch, dass es den Unternehmen wichtig war dies dem Bund zur Kenntnis zu bringen.

Liste Branchen, deren Unternehmen vom Bundesrat persönlich angeschrieben wurden						Stand 29.4.14
Branchen	Angemeldet	Anmeldung angekündigt	noch nicht entschieden	Schriftlicher Verzicht	Keine Reaktion	
Detailhandels- und Nahrungsmittelunternehmen			2	2	1	
Finanzdienstleistungsunternehmen	1	1		4	1	
Versicherungsunternehmen	1		1	2	3	
Industrie- und Technologieunternehmen	3	1		5	6	
Rohstoffhandel					1	
Bauunternehmen				1		
Medienunternehmen / Verlagshäuser	1			1	1	
Transport- und Logistikunternehmen			1			
Reise- und Verkehrsunternehmen			1	1	2	
Beratungsunternehmen	1			1	3	
Total	N=49	7	2	5	17	18
	in %	14%	4%	10%	35%	37%

Quelle: Eigene Berechnungen

Absagen angefragter Unternehmen (nach Begründung geordnet)

Aus den stichwortartig festgehaltenen Gründen zu den Absagen der Unternehmen, die der Projektleiter bei 64 Unternehmenskontakten erhalten hatte, zeigen sich zwei zentrale Gründe. Immerhin ein Drittel (34%) der Unternehmen aus den unterschiedlichsten Branchen (Banken, Versicherung, Detailhandel, Industrie, Bau und Kommunikation), die bei sich die Lohngleichheit bereits als erfüllt ansahen, haben gleichzeitig auch ein eigenes Analysesystem zur Lohnüberprüfung. Ein weiteres Drittel (Energie, Auto, Transport-Branche) gibt als Grund für die Absage an, dass der LGD bei ihnen keine Priorität habe.

Liste Absagen angefragte Unternehmen nach Begründung		Stand 24.01.2014	
Unternehmens- Branchen	Begründung der Absagen an den LGD	N=64	Anzahl (%)
Banken, Versicherungen, Detailhandel, Industrie, Bau, Kommunikation	Eigenes Analysesystem / Lohngleichheit erfüllt		N=22 (34%)
Diverse Branchen, Energie, Auto, Transport	Keine Priorität		N=19 (30%)
Diverse Branchen	Gewerkschaften/ Arbeitnehmenden-Vertretung		N=6 (9.4%)
Diverse Branchen	Zu aufwändig		N=3 (4.7%)
Einzelhandel	Keine Publizität		N=1 (1.6%)
Diverse Branchen	Erfüllt nicht die Voraussetzung		N=3 (4.7%)
Diverse Branchen, Textilindustrie	Ohne Begründung		N=12 (18.8%)

Quelle: Eigene Berechnungen

3.4 DIE TEILNEHMENDEN UNTERNEHMEN > 50 UND DEREN MOTIVE

Die teilnehmenden Unternehmen²⁷ im LGD

Der Lohngleichheitsdialog, der auf die Freiwilligkeit der Unternehmen setzt bei der Einhaltung des Rechtsanspruch „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“, ist zahlenmässig nicht wirklich ein Erfolg gewesen. Er ist aber gemäss Faktenlage und nach Einschätzung der Beteiligten auch nicht wirklich gescheitert. Insgesamt 51 Unternehmen mit 230 000 Beschäftigten haben sich freiwillig daran beteiligt. Mehr als zwei Drittel dieser Unternehmen haben über 1000 Beschäftigte und 55% der beteiligten Unternehmen kommen aus der Privatwirtschaft.

Teilnehmende Unternehmen nach Art der Unternehmen und Teilnahmestatus^{*)}

Teilnehmende Unternehmen Stand 10.03.2014	Anmeldung	Privat	Öffentlich	Vereinf. Verfahren	Abschluss	Start
Total	51	28	23	13	22	29
in %		55%	45%	25%	43%	57%

Quelle: Eigene Berechnung ^{*)} Die vollständige Liste beteiligter Unternehmen findet sich im Anhang unter 8.3

²⁷ In der Schweiz gibt es 7'333 Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten (= 2.4% der insgesamt 312'858 Unternehmen). Diese beschäftigen 41.7% aller Arbeitnehmenden; Quelle: Betriebszählung 2008 des Bundesamts für Statistik.

Ganze Branchen aber, wie der Detailhandel, die Banken und die Versicherungen fehlen fast vollständig. Ein Viertel der Unternehmen hat im vereinfachten Verfahren teilgenommen²⁸. 22 Unternehmen haben die Projektteilnahme abgeschlossen und ihre Löhne bereits überprüft, allenfalls festgestellte Lohndiskriminierungen²⁹ beseitigt und ihren Schlussbericht eingereicht. Die anderen 29 Unternehmen haben noch die Möglichkeit auch nach dem offiziellen Ende des Projektes bis maximal 2018 Zeit, das Verfahren abzuschliessen. Das angestrebte Projektziel von 100 freiwillig teilnehmenden Unternehmen konnte somit nur zur Hälfte erreicht werden.

Liste der teilnehmenden Unternehmen	N=51	(= 230'000 Mitarbeitende)	Stand 10.03.14
Den LGD erfolgreich abgeschlossen (N= 22 / = 43%)		Den LGD gestartet (N= 29 / = 57%)	
Baloise, Basel		Alstom Schweiz AG, Baden	
Bedag Informatik, Bern		Audemars Piguet, Le Brassus	
Bernische Kantonsverwaltung		Bank Coop AG, Basel	
Bundesverwaltung, Bern		Bombardier Transportation AG, Zürich	
Ergon Informatik AG, Zürich		Concordia AG, Luzern	
EY Schweiz		Ericsson AG Schweiz, Zürich	
Gewerkschaften Unia, Bern		Fenaco Genossenschaft, Bern	
Hoffmann-La Roche AG, Basel		Firmenich AG, Meyrin	
KV Schweiz, Zürich		Honegger AG, Köniz	
Luzerner Kantonalbank AG, Luzern		Hotel Crowne Plaza Geneva, Cointrin	
McDonald's Schweiz		Huber+Suhner AG, Herisau und Pfäffikon ZH	
Novartis Pharma AG, Basel		Kantonale Verwaltung Appenzell Ausserrhoden, Herisau	
RWD Schlatter AG, Roggwil		Konzert Theater Bern	
Schindler Aufzüge AG, Ebikon		Liebherr Machines Bulle SA	
Schweizerische Post, Bern		Netcetera AG, Zürich	
Stadt Bern		Pädagogische Hochschule Luzern	
Swisscom AG, Bern		Protectas AG, Lausanne	
Syndicom, Gewerkschaft Medien und Kommunikation, Bern		Rhätische Bahn AG, Chur	
Syngenta Crop Protection AG, Basel		Ringier Print Adligenswil AG	
Tornos SA, Moutier		Schweizerische Bundesbahnen SBB, Bern	
upc cablecom GmbH, Zürich		Schweizerische Nationalbank, Bern	
VCS Verkehrs-Club der Schweiz, Bern - Herzogenbuchsee		Schweizerischer Radio und Fernsehen SRF, Bern	
		SEV Gewerkschaft des Verkehrspersonals, Bern	
		Siemens Schweiz AG	
		Skyguide, Genf	
		Suva, Luzern	
		Swiss International Air Lines, Zürich	
		TPG Transports publics genevois, Genf	
		Zara, Freiburg	

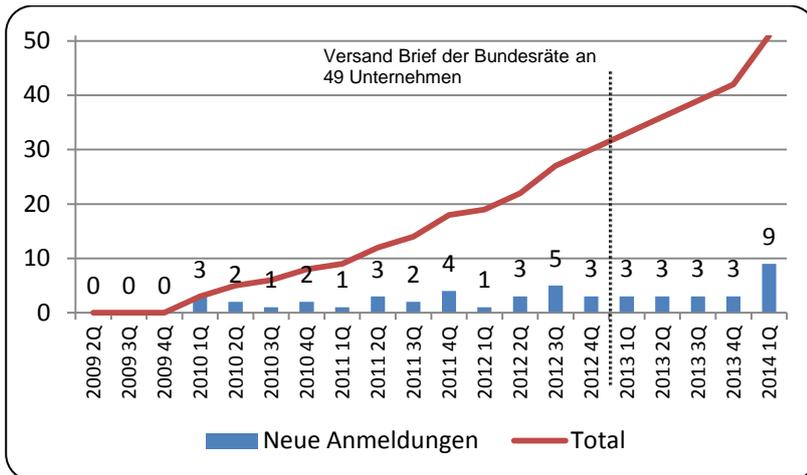
Quelle: Homepage zum LGD

²⁸ Neben der normalen Teilnahme am LGD gab es auch die Möglichkeit zur Teilnahme, wenn das Unternehmen bereits selbst eine Lohnanalyse vorgenommen hatte. Das Unternehmen konnte sich dann bei der Projektleitung LGD nachträglich registrieren lassen, auch wenn die Lohnanalyse bereits etwas zurückgelegen hat.

²⁹ Bei den 22 abgeschlossenen Unternehmen gab es nach Angaben des Projektteams keine expliziten Angaben zu festgestellten Lohndiskriminierungen, da die Unternehmen in der Regel unterhalb der 5% Toleranzschwelle lagen und insofern keine Lohnanpassungen vornehmen mussten.

Die Grafik zur Entwicklung der Anmeldungen für eine Beteiligung am LGD zeigt eine leicht ansteigende Teilnahmebereitschaft der Unternehmen für den Dialog. Ab Mitte 2012 pendelten sich die Anmeldungen bei drei pro Quartal ein. Die jährlichen Anmeldungen lagen bei 12 Unternehmen in den letzten beiden Jahren. Einen markanten Anstieg gab es noch zum Abschluss des Projektes, als der Projektleiter im Februar bei den 17 interessierten Unternehmen noch für eine Teilnahme nachfragte, die bis Ende Februar 2014 möglich war, und vier dieser Unternehmen unmittelbar vor Abschluss des Projektes daraufhin noch zugesagt hatten. Eine Übersicht gibt die folgende Tabelle mit den Anmeldungen 2009-2014:

Die Entwicklung der Anmeldungen während der Laufzeit des Projektes



2009	keine
2010	8
2011	10
2012	12
2013	12
2014 (Jan., Feb.)	9

Quelle: EBG und eigene Berechnungen

Die Teilnahmemotive der Unternehmen im LGD

Quelle für die analysierten Teilnahmemotive sind die auf der Homepage des LGD zitierten Statements der beteiligten Unternehmen.

Schaut man sich die von den teilnehmenden Unternehmen genannten Motive für die Gründe ihrer Teilnahme genauer an, so decken sich diese teilweise mit den Formulierungen der Absagen bei kontaktierten Unternehmen, die genau aus denselben Gründen nicht teilgenommen haben. Das ist aber nur scheinbar ein Widerspruch, denn in beiden Fällen beschreiben die Unternehmen ihr eigenes Engagement für die Lohngleichheit, bewerten es dann aber unterschiedlich, wenn es darum geht am Dialog teilzunehmen. Was also für die einen Unternehmen ein Teilnahmemotiv ist, war für die anderen Unternehmen offenbar ein Ablehnungsgrund.

Ein wiederkehrendes Teilnahmemotiv ist es, die Lohngleichheit im Unternehmen als etwas Selbstverständliches sichtbar machen zu können. Oftmals sei die Lohngleichheit Teil des Verhaltenskodex im Unternehmen und eingebunden in eine Unternehmenspolitik des Gendermanagements, der Chancengleichheit, Gleichstellung und familienfreundlichen Ausrichtung. Die Lohngleichheit gehöre ebenso dazu wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf allen Hierarchiestufen. Wichtig sei es, als attraktiver Arbeitgeber mit fairen Löhnen und fortschrittlichen Arbeitsbedingungen wahrgenommen zu werden.

Als weiteres häufig genanntes Motiv werden die bereits vor der Teilnahme am Dialog durchgeführten Lohnvergleiche und das Achten auf die Lohngleichheit genannt. Es sei gut, dies auch mal von einer anderen Seite prüfen zu lassen und im LGD gäbe es mit dem Logib ein objektives Instrument hierfür.

Auch wenn die Unternehmen schon vorher zu wissen glaubten, dass sie faire Löhne zahlen, hätten sie es nun quasi schwarz auf weiss und objektiv. Wichtig war auch die Sensibilisierung für das regelmässige Überprüfen ihrer Lohnstrukturen, da Lohnungleichheiten oft unbewusst und unabsichtlich entstehen. Es gab auch den Wunsch, die nicht erklärte Lohndifferenz noch weiter unter 5% zu reduzieren.

Zwei öffentliche Unternehmen geben an, sie wollten explizit als Verwaltung ein Zeichen setzen und als Service-Public-Unternehmen eine Vorbildfunktion einnehmen, um auch andere Firmen zum Mitmachen zu bewegen. Dafür nehme man den Aufwand einer Datenaufbereitung gerne auf sich.

Weiter war die Transparenz im Rahmen des LGD ein Motiv zur Teilnahme gewesen. Aber auch die Chancengleichheit zusammen mit den Gewerkschaften zu vertreten wurde als Motiv genannt.

Schliesslich gab es sieben Unternehmen, die sich als direkte Folge des Briefs der drei Bundesräte für den LGD angemeldet haben.

Fazit zu den beteiligten Unternehmen

Die Anzahl der am Lohngleichheitsdialog beteiligten Unternehmen ist in den Jahren 2010 bis 2013 leicht angestiegen von jährlich 8 auf bis zu 12 in den Jahren 2012 und 2013. Einen markanten Anstieg gab es noch überraschend per Ende Februar 2014 mit 9 Unternehmensbeitritten in zwei Monaten. Das Soll gemäss Masterplan des LGD von über 1'000 Mitarbeitenden bei mindestens einem Drittel der teilnehmenden Unternehmen ist mit 35 der 51 Unternehmen mehr als erfüllt. Auch die weitere Vorgabe, dass die Unternehmen aus der Privatwirtschaft stärker vertreten sein sollten als staatsnahe Betriebe wird mit mehr als der Hälfte der Unternehmen aus der Privatwirtschaft klar erfüllt. Interessant ist die Analyse der Teilnahmemotive, denn sie zeigt, dass einige der genannten Motive zur Teilnahme am LGD nicht hinreichend trennscharf sind, weil sie sowohl als Teilnahme- als auch als Absagegrund genannt werden. Dies betrifft Aussagen des Typs, die Lohngleichheit sei im Unternehmen realisiert und Lohnüberprüfungen mache man bereits.

3.5 DIE SENSIBILISIERUNG DER KMU < 50

Für Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden war eine Lohnanalyse nur mit grösserem Aufwand möglich. Deshalb wurde für sie ein Merkblatt verfasst mit dem Ziel, die Unternehmen für den Grundsatz der Lohngleichheit zu sensibilisieren. Gemäss Trägerschaftsvereinbarung genügte es für diese Unternehmen, wenn sie mit Hilfe des Merkblattes für KMU eine grobe Standortbestimmung für sich vorgenommen hatten³⁰. Mit diesem Merkblatt (in der Form eines Fragenkatalogs) konnten die kleinen und mittleren Unternehmen selbst prüfen, ob in ihrem Unternehmen Hinweise auf eine versteckte Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts bestehen könnten.

Der SGV hat auch von Beginn an für die Veröffentlichung des KMU-Merkblattes in seinen Verbandsorganen gesorgt. Er hat seine Mitgliederorganisationen in der eigenen Verbandszeitung *sgz* (Auflage 150'000)³¹ und mit einem Rundschreiben aufgerufen, das Merkblatt zu beachten und Frauen und Männern für gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn zu bezahlen. Gleichzeitig wurden die Mitgliedsorganisationen aufgefordert, den Link auf ihrer Website aufzuschalten. Von den Verbänden wurden 10'612 Merkblätter an ihre Mitglieder versendet.

³⁰ www.lohnvergleichsdialog.ch/index.cfm?id=15

³¹ www.sgv-usam.ch/fileadmin/user_upload/deutsch/2011/SGZ/SGZ-nr04_20110128_de.pdf

Der SGV hat sich so für die Sensibilisierung der kleinen und mittleren Unternehmen zur Frage der Lohn- gleichheit eingesetzt und für die Verbreitung des Merkblattes unter seinen Mitgliedern gesorgt. Die vom SGV anvisierte Sensibilisierung der KMU konnte mit der Veröffentlichung des KMU-Merkblatts nach eigener Ansicht voll realisiert werden. Auch der Arbeitgeberverband SAV hat auf das Merkblatt hinge- wiesen und mit einem Kreisschreiben an seine Mitglieder versandt.

Somit konnten, wie der SGV betont, 98% der Betriebe in der Schweiz als KMU-Betriebe zwar Logib nicht anwenden, sich aber am KMU-Merkblatt orientieren, das jedes Jahr mit Blick auf die Lohnrunden der Sozialpartner in der auflagenstarken Schweizerischen Gewerbezeitung erschienen ist zusammen mit einem Artikel und einem Aufruf, die Lohngleichheit zu beachten.

Der SGV betont besonders die folgenden Fakten:

- dass in zahlreichen, vor allem kleineren KMU-Betrieben, Ehefrauen oder Partnerinnen und Familien- mitglieder als Mitarbeiterinnen beschäftigt sind und bezüglich Lohnfragen vielerorts bereits Transpa- renz und Gleichberechtigung herrschten,
- dass es bezüglich Lohntransparenz und Lohngleichheit zahlreiche positive Ansätze in Gesamtarbeits- verträgen verschiedenster Branchenorganisationen gibt, die zum Teil sogar allgemein verbindlich sind und seit Jahren bestehen und weiterentwickelt würden,
- dass das Ziel von 100 am LGD teilnehmenden Betrieben mit 51 Unternehmen zwar nicht voll erreicht ist, dass aber mit den damit beteiligten 230'000 Arbeitnehmenden und den zusätzlich durch das KMU-Merkblatt erreichten 47% aller Arbeitnehmenden doch ein beachtlich hoher Teil von Arbeit- nehmenden erreicht würde.

3.6 DER AUFWAND UND DIE KOSTEN DER BETEILIGTEN UNTERNEHMEN

Umfrage bei beteiligten Unternehmen und Verwaltungen zu Nutzen und Aufwand³²

Im April 2014 wurden alle 22 Unternehmen und Verwaltungen, welche den LGD zu diesem Zeitpunkt abgeschlossen hatten, per E-Mail zum Aufwand und Nutzen des Dialogs befragt. Von 16 Unternehmen liegen Antworten vor. Fünf davon haben den Dialog mit dem regulären Verfahren, elf mit dem vereinfachten Verfahren durchgeführt.

Bei der Befragung der Unternehmen nach dem **internen Nutzen** ihrer Teilnahme gab der grösste Teil der Unternehmen die Vertrauensbildung und den Gewinn an Transparenz und Sicherheit bezüglich der Lohngleichheit an. Weitere Nutzen waren die Sensibilisierung gegenüber dem Thema Lohngleichheit (sowohl in der Belegschaft wie in der Unternehmensführung) sowie der Nachweis, dass die Grundwerte der Institution auch wirklich gelebt werden.

Bezüglich des **externen Nutzens** wurden die Attraktivitätssteigerungen bei potenziellen Mitarbeitenden (Employer-Branding) und bei Kunden am häufigsten erwähnt. Mehrfach wurde genannt, dass sich das Unternehmen dank dem LGD positiv bezüglich der Lohngleichheit positionieren konnte.

Einzelne Unternehmen sehen sich heute dank ihrer Teilnahme am Lohngleichheitsdialog auch im Vorteil bei der **Offertstellung** und öffentlichen Ausschreibungen.

Die Angaben zum **Aufwand** konnten von den Unternehmen nur abgeschätzt und annäherungsweise angegeben werden. Knapp zwei Drittel der Institutionen, welche mit dem vereinfachten Verfahren teilnahmen, gaben an, dass die Durchführung des LGD, ohne die Kosten allfälliger Lohnanpassungen, keine

³² Das Kap. 3.6 wurde vom Projektleiter M. Urech verfasst.

oder nur sehr geringe Kosten verursachte. Für die übrigen lagen die Kosten unter Fr. 10'000.- für das Unternehmen resp. zwischen Fr. 2.- und 13.- pro Mitarbeiter/in. Hohe Kosten pro Mitarbeiter/in entstanden vor allem bei kleinen Institutionen. Über alle Institutionen gemittelt liegt der Aufwand deutlich unter einem Franken pro Mitarbeiter/in.

Für alle regulär teilnehmenden Unternehmen verursachte die Durchführung des LGD **Kosten**. Diese schwanken stark, zwischen wenigen tausend bis mehrere zehntausend Franken pro Unternehmen, resp. zwischen Fr. 3.- und über Fr. 30.- pro Mitarbeiter/in. Durchschnittlich über alle Unternehmen liegt der Aufwand bei rund Fr. 5.- pro Mitarbeiter/in und ist damit erwartungsgemäss deutlich höher als bei den Unternehmen, welche mit dem vereinfachten Verfahren teilgenommen haben.

Der grösste Teil der Kosten waren **interne Lohnkosten**, nur vereinzelt wurden externe Fachpersonen beigezogen. Der Aufwand für diese **externe Beratung** bewegte sich im Rahmen von Fr. 5'000.- bis 10'000.- pro Unternehmen.

Zusätzlich können **notwendige Lohnanpassungen** aufgrund festgestellter Lohndifferenzen Kosten verursachen. Zwei Drittel aller Unternehmen gaben an, dass sie keine Lohnanpassungen vorgenommen haben, ein Drittel, dass sie vereinzelt oder wenige Löhne angepasst haben. Angaben zu Frankenbeträgen der Anpassungen hatte keines der Unternehmen gemacht.

3.7 DIE BILANZ ZUR PROJEKTENTWICKLUNG AUS SICHT DER BETEILIGTEN

In diesem und den nachfolgenden Abschnitten (3.8 und 3.9 sowie dem ganzen Abschnitt 5) folgen entsprechend den Abschnitt-Themen jeweils Zusammenfassungen der Interview-Antworten der Projektbeteiligten gruppiert nach ihrer Funktion im Projekt: die Sozialpartner (AG/AN-Vertretende), die Leitung des Steuerungsausschusses, der Projektleiter und die Beteiligten des Bundes (BJ, EBG, SECO). Alle Projektbeteiligten sollten sich in den Interviews zu den hier grau unterlegten Fragestellungen äussern.

Fazit der Projektbeteiligten zum Erfolg des Projektes insgesamt

Der Lohngleichheitsdialog ist ein Projekt der Sozialpartner und der beteiligten Bundesstellen, welches auf der Basis der Trägerschaftsvereinbarung die Unternehmen für eine Teilnahme in diesem Lohnüberprüfungsprojekt zu gewinnen suchte. Das Projekt hatte Startschwierigkeiten und in den ersten Jahren schlechte wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Wie ist ihre abschliessende Bilanz zur Projektentwicklung?

In der Erfolgseinschätzung des Projektes geht die Bewertung der Projektbeteiligten tendenziell in die gleiche Richtung:

- Dass ein sozialpartnerschaftliches Projekt dieser Dimension überhaupt durchgeführt und bis zum Projektende gehalten hat, sei ein Erfolg, auch wenn man zeitweise Schwierigkeiten in der Projektpartnerschaft hatte, die aber umschifft werden konnten. Ein Erfolg sei auch, dass überhaupt Unternehmen mitgemacht haben und dass das Projekt explizit vom Bundesrat getragen wurde, dies sei keineswegs selbstverständlich. Ein weiterer Erfolg sei auch, dass nach fünf Jahren Dialog gegen Ende nochmals ein grösseres Interesse und eine steigende Beteiligung erkennbar war.
- Ein Erfolgsmodell, das auch für die Zukunft wegleitend sein könnte, sei das sozialpartnerschaftliche gemeinsame Ziel des Projektes LGD gewesen. Die sozialpartnerschaftliche Überprüfung habe bei der Umsetzung gut funktioniert, und ohne dass es Indiskretionen gegeben habe.

- Der LGD sei von der Idee her ein innovativer Ansatz, gleichzeitig war das Projekt aber stark technisch ausgerichtet gewesen. Die Zusammenarbeit im Projekt hat aber auch auf dieser Ebene gut funktioniert und das ist als Erfolg zu bewerten.
- Auch wenn die Projektanlage etwas kompliziert gewesen sei mit all ihren verschiedenen Ebenen (Projektleitung, Projektteam, Steuerungsausschuss, Trägerschaft), so habe man besonders im Projektteam und im Steuerungsausschuss engagiert zusammengearbeitet und beide seien gewachsen an dem Projekt. Dort wurde miteinander diskutiert, Tools erarbeitet, Lösungen gefunden und ein Prozess auf die Beine gestellt. Das sei nicht immer einfach gewesen, weil der vorgegebene Spielraum ziemlich eng war für den Projektleiter wie auch für die anderen Vertreter. Mit zunehmender Dauer des LGD hätten die verschiedenen Ebenen immer besser zusammen gearbeitet, während man das Engagement auf der Ebene Trägerschaft tendenziell eher als abnehmend wahrnahm.
- Erfolge habe es aber auch in den Unternehmen selbst gegeben. Denn neben den beteiligten Unternehmen hätten auch andere Unternehmen jetzt Schritte eingeleitet, bedingt durch den Druck des Verfassungsartikels und des Gleichstellungsgesetzes, aber auch bedingt durch den Legitimationsdruck dieses sozialpartnerschaftlichen Dialogs. So sei es z.B. ein Erfolg, dass die Lohngleichheit gerade für die HR-Abteilungen der Unternehmen ein Thema sei. Das Projekt habe also einen gewissen Druck in der Praxis bewirkt. Die Verbände auf der Arbeitgeberseite hätten begonnen das Projekt ernst zu nehmen, wenn auch erst nach den Akzeptanzproblemen zu Beginn des Projektes. Das alles dürfe in seiner Wirkung nicht unterschätzt werden.
- Ein wichtiger Erfolg sei auch, dass die Lohngleichheit jetzt zunehmend ein Thema in der breiten Öffentlichkeit sei. Man spricht darüber, Löhne seien kein Tabu mehr, die Unternehmen wüssten, dass sie sich diesem Thema stellen müssten.

3.8 DER EINSATZ DER SOZIALPARTNER IM PROJEKT (AG-/AN-VERTRETER) AUS SICHT DER BETEILIGTEN

Sind die Sozialpartner auf Seite AG/AN innerhalb und ausserhalb des Projektes genügend interessiert und motiviert gewesen, sich aktiv für eine Teilnahme am LGD einzusetzen? Was ist Ihre Einschätzung? Wie haben die AG-Verbände und die AN-Verbände jeweils reagiert? Welche zentralen Hindernisse gab es bei der Zusammenarbeit? Was war positiv?

Während es im LGD-Projekt selbst immer ein grosses Commitment unter den Sozialpartnern gab, hätten sich die Verbände, insbesondere der Arbeitgeberverband zu wenig durchsetzen können in ihrem Engagement für eine Teilnahme der Unternehmen. Dem Arbeitgeberverband fehlte die Leidenschaft und in ihren Verbänden fehlte die Unterstützung. Die Kultur und die Rahmenbedingungen waren bei der AG-Seite also wohl weniger günstig. Handlungsanweisungen weiterzugeben, wie im Lohngleichheitsdialog gefordert, entspreche eigentlich nicht einer gängigen Verbandslogik, weder beim AG- noch beim AN-Verband. Der Arbeitgeberverband hat nach Ansicht der Leiterin des Steuerungsausschuss am wenigsten Druck auf die grossen Firmen ausgeübt. Er habe auch zwei Jahre lang gesagt: "Nein, nicht direkt angehen, das machen wir selbst." Währenddessen hätten aber die umfangreichen Artikel des SGV zum LGD sicher eine Wirkung auf die KMU- Betriebe gehabt.

- Der **Arbeitgeberverband** wollte die Lohngleichheit sozialpartnerschaftlich angehen, weil er wirklich an die freiwillige Mitwirkung der Unternehmen geglaubt habe, wie er selbst versichert. Sie haben das Modell den Unternehmen und ihren Mitgliedern angeboten, haben einzelne Verbände angesprochen und haben versucht, das auf der Unternehmensebene einzubringen. Eigentlich hätten ihre Aufrufe

zünden müssen. Man habe die Haltung der Firmen, dass sie in der Frage der Lohngleichheit korrekt vorgehen und keine gesetzlichen Sanktionen fürchten würden, unterschätzt. Die einzelnen Unternehmen haben sich der politischen Argumentation, etwas ausweisen zu müssen, entzogen, das griff bei ihnen nicht. Vielleicht lag es am Projektansatz, dass bei vielen Unternehmen eine gewisse Skepsis spürbar war. Positiv sei, dass man sich zunehmend in den Verbänden und Unternehmen zum Thema geäußert habe, sich damit befasst hat und mit der Frage der Lohngleichheit auseinandergesetzt hat.

- Die Motivation der **Gewerkschaften** zur Gewinnung von Unternehmen war nach eigener Einschätzung grösser. Aber auch dort hatte die Wirksamkeit der eingeleiteten Massnahmen zur Gewinnung grosse Limiten. Auf Gewerkschaftseite sei die Arbeit zwar gemacht worden, aber sie war auch nur begrenzt erfolgreich. Man hatte gehofft, mehr Unternehmen zu gewinnen, aber der Widerstand, der sich in der Lohnpolitik zeigte, sei zu gross gewesen. Auch sei ernüchternd gewesen, dass die, die mitmachten, keine Diskriminierung über der 5% Toleranzschwelle aufwiesen. Resigniert stellt man fest, dass genau die Unternehmen nicht teilgenommen haben, die am meisten Handlungsbedarf gehabt hätten.
- Positiv seien die offene Diskussion der Sozialpartner im Projekt selbst und das gemeinsame Bekenntnis zur Lohngleichheit gewesen. Gerade beim **Gewerbeverband** sei das Engagement für die Lohngleichheit vermutlich noch nie so ausgeprägt wie jetzt. Der SGV selbst betont, dass es seitens der Arbeitgeber und des SGV bezüglich Lohntransparenz und Lohngleichheit zahlreiche positive Ansätze gebe, auch schon allein durch die Gesamtarbeitsverträge diverser Branchenorganisationen, die teilweise allgemein verbindlich seien und die seit Jahren bestehen und weiter entwickelt würden. Der SGV lebt den sozialpartnerschaftlichen Aspekt und wolle auf dem Weg der Lohngleichheit fortfahren. Es sei unbestreitbar, dass es guter schweizerischer Tradition entspricht, dass man arbeitsrechtliche Probleme sozialpartnerschaftlich angeht.
- Nach Ansicht des **EBG** haben die Sozialpartner des LGD das ihnen Mögliche getan. Die Bereitschaft zur Sozialpartnerschaft sei auch nach dem Ende des Projekts unbestritten, aber es fehlte an Herzblut beim Arbeitgeberverband und am Einsatz bei den Verbänden um dem schwachen Interesse der Unternehmen entschieden entgegengetreten zu sein. Diese hätten keinen Druck gespürt.
- Das **BJ** ist der Ansicht, dass die Zusammenarbeit der Sozialpartner im Bereich Lohngleichheit unerlässlich ist. Unerlässlich auch dann, wenn staatliche Massnahmen oder staatliche Instrumente zur Durchsetzung zur Lohngleichheit bestehen sollten. Denn das Zusammenwirken zwischen den Sozialpartnern sei keine Alternative zu staatlichen Massnahmen, beides werde gebraucht.

3.9	DER EINSATZ DES BUNDES (BJ, EBG, SECO)	AUS SICHT DER BETEILIGTEN
------------	---	----------------------------------

Wie bewerten Sie den Einsatz der beteiligten Bundesstellen? Das BJ, SECO und das EBG?

- Die **Bundesstellen** hatten zu Beginn des Projektes eine Expertenrolle und keine Leadfunktion innegehabt. Diese kam erst zustande, als es im LGD hakte und das Departement des EJPD stärker Einfluss nahm. Den Bundesstellen wird von den anderen Beteiligten überwiegend eine ihren Rollen gemässe Unterstützung des Projektes attestiert, teilweise seien sie im Projekt aber auch zu defensiv aufgetreten. Auf Ebene Trägerschaft hat man die Bundesstellen mehr begleitend, unterstützend und nicht im Sinne der Politik gestaltend erlebt. Die Bundesstellen hätten sich sehr gut koordiniert. Es sei auch aus Sachgründen wichtig gewesen, dass alle drei Bundesstellen dabei waren.

- Das **BJ** habe in der Person von Herrn Mader als Sitzungsleiter in der Trägerschaft glaubhaft seine vermittelnde Rolle ausgefüllt. Auch das BJ in seiner Funktion als Sekretariat des Projektes sei perfekt und engagiert gewesen. Es sei ohne Eigeninteresse aufgetreten, ganz neutral, so wie es die Rolle verlangt habe. Die Bundesstellen insgesamt hätten durch ihren Einsatz den Projektablauf des LGD wesentlich vereinfacht und auch die finanzielle Situation gesichert. Das SECO wurde entsprechend seiner Funktion als Finanzier eher in einer etwas schwierigeren, weil passiven Rolle gesehen.
- Zum Einsatz des **EBG** war die überwiegende Meinung positiv. Dort habe man seine Verantwortung wahrgenommen und das ausgeführt, was versprochen worden war. Aus dem Steuerungsausschuss kam der kritische Hinweis, das EBG habe zu Beginn mit Herzblut und im Verlauf des LGD zunehmend ideologisch argumentiert. Wenn es um die richtige Methodik der Lohnüberprüfung ging, sei die Zusammenarbeit nicht ganz einfach gewesen. Kritisch angemerkt wurde aus dem Projektteam, das EBG habe die Möglichkeit von Finanzhilfen für teilnehmende Unternehmen im LGD zu wenig kommuniziert.
- In der **Selbsteinschätzung der drei Bundesämter** über die Rolle des Bundes gibt es durchaus kritische Töne: Nach Ansicht des BJ haben die Vertreter der Behörden speziell im Rahmen dieser Trägerschaft nicht optimal zusammengearbeitet. Die Aktivitäten zu koordinieren sei gegen Ende des Projektes nur teilweise gelungen. Die drei Amtsstellen hätten ganz unterschiedliche Perspektiven und unterschiedliche Einschätzungen zur Problematik der Lohnungleichheit gehabt. Der Bund sei hier anfangs im Projekt relativ zurückhaltend gewesen, da aus Sicht der Behörden keine gesetzliche Grundlage für Massnahmen vorhanden war. Das sehen auch die beiden anderen Bundesämter. Der Bund wollte damals lediglich den freiwilligen Ansatz im Rahmen der Sozialpartnerschaft mittragen. Zunehmend habe sich die Sachlage nach Einschätzung der Bundesstellen verändert. Jetzt komme man wieder in eine Phase, wo die Politik dominant wird und in den Vordergrund tritt. Da seien die Bundesämter wieder direkt im Einsatz.
- Das **EBG** reklamiert für sich, es habe viel Zeit und Ressourcen eingesetzt für das Projekt und dessen Instrumente. Das Prinzip der sozialpartnerschaftlichen Lohnüberprüfung des LGD würde auch in Zukunft bei einem starken Commitment der Sozialpartner eine wichtige Stellung einnehmen.
- Das **SECO** selbst merkt zu seiner schwierigen Rolle im Projekt an, dass es zwar kein direktes Mandat gehabt und von daher eine eher schwierige Rolle eingenommen habe. Dennoch sei das Konstrukt für die beteiligten Bundesstellen logisch gewesen. Manchmal haben die Sozialpartner von den Bundesstellen zu viel erwartet, gerade in der Phase, als die Sozialpartnerschaft direkt gefordert war zu handeln.
- Eigentlich hätte man erwarten müssen, dass das Engagement im Projekt in erster Linie bei den Sozialpartnern liegen würde. Schliesslich war der LGD als ein sozialpartnerschaftliches Projekt angelegt. Aber aus **Sicht der Bundesstellen** kamen die eigentlichen Impulse überwiegend von der Bundesverwaltung. Immer, wenn etwas umzusetzen war, Initiative zu zeigen war, Ressourcen zu investieren waren, sei das aus der Bundesverwaltung gekommen. Die drei Bundesämter spürten demnach insgesamt ein eher zurückhaltendes Engagement bei den Sozialpartnern.

4.1 DIE RESONANZ DES LGD IN POLITIK UND PARLAMENT

„Wenn es die Wirtschaft alleine nicht schafft, dann muss die Politik nachhelfen“

Mit diesem Aufruf von Bundesrätin Sommaruga anlässlich ihrer Rede am Frauenkongress des SGB vom November 2013 hat sie bereits erste Weichen gestellt, wie es aus ihrer Sicht weitergehen soll mit der immer noch nicht durchgesetzten Lohngleichheit.

Die politische Stimmungslage deutet derzeit auf zusätzliche Staatseingriffe. Der Ruf, dass der Staat Lohndiskriminierung aktiver bekämpfen sollte, ist nicht mehr so leicht zu überhören. Zum Teil liebäugeln auch bürgerliche Politiker (etwa aus der CVP und den Grünliberalen) mit zusätzlichen Eingriffen. Die Wirtschaftskommission des Nationalrats hatte schon 2012 einer parlamentarischen Initiative Folge gegeben, die eine Lohngleichheitskommission mit Untersuchungs- und Durchsetzungskompetenzen forderte. Ob die Umsetzung eines solchen Modells im Parlament mehrheitsfähig sein könnte, bleibt noch offen.

Die folgende Auflistung zeigt einzelne wichtige Resonanzen zum Lohngleichheitsdialog in Politik und Parlament:

Das Moratorium für staatliche Massnahmen während der Dauer des LGD 3/2009 bis 2/2014

Für die Dauer des Projektes hatte sich der Bund auferlegt, während dieser Zeit keine konkreten Schritte zur staatlichen Lohnüberprüfung zu unternehmen. Das Moratorium für die Aussetzung der Ausarbeitung von gesetzlichen Massnahmen zur Durchsetzung der Lohngleichheit wird also mit der Beendigung des LGD aufgehoben.

Die Parlamentarischen Vorstösse und die Legislaturplanung 2011 - 2015

Zum Thema Lohngleichheit sind derzeit eine Interpellation, zwei Postulate, eine Motion und eine parlamentarische Initiative hängig:

- 14.3388 Postulat Noser – Eingereicht am 2.6.2014 (*Erhebung zur Lohngleichheit. Verbesserung der Aussagekraft.* Der Bundesrat wird gebeten, die Analyse zur Lohndiskriminierung des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann zu überprüfen und Bericht zu erstatten);
- 14.3339 Interpellation Fehr – Eingereicht am 8.5.2014 (*Schaffung eines Lohngleichheitsindex.* Der Lohngleichheitsindex soll analog des Teuerungsindex, Mietindex usw. als objektive allseits anerkannte Messgrösse die Entwicklung der Lohngleichheit aufzeigen);
- 14.3079 Postulat Häberli-Koller – Eingereicht am 12.3.2014 (*Lohngleichheit. Faire Chance für freiwillige Massnahmen.* Der Bundesrat wird beauftragt, dem Parlament einen Bericht darüber vorzulegen, welche Erfolgsaussichten geschickte freiwillige Massnahmen bei der Erreichung der Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern haben);
- 11.404 Parlamentarische Initiative Fraktion Grüne – Eingereicht am 3.3. 2011 (*Unabhängige Lohngleichheitskommission.* Schaffung gesetzlicher Grundlagen für eine unabhängige Lohngleichheitskommission mit Untersuchungs- und Durchsetzungskompetenzen): sistiert bis Mitte 2014;

- 10.3934 Motion Simoneschi-Cortesi – Eingereicht am 8.12.2010 (*Kontrollmechanismen*. Einführung eines Kontrollmechanismus für Löhne, ähnlich den Modellen, die in anderen Gesetzen im Bereich der Arbeit (Arbeitsgesetz, Bundesgesetz gegen die Schwarzarbeit, Bundesgesetz über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) vorgesehen sind): sistiert bis zum Vorliegen der Ergebnisse des Lohngleichheitsdialogs.

Die Legislaturplanung 2011-2015

Das Parlament hat den Bundesrat im Rahmen der Legislaturplanung 2011-2015 in einer Leitlinie zur Gleichstellung u.a. aufgefordert, die Massnahmen zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung zu verstärken und zusätzliche staatliche Massnahmen zu prüfen. Im Rahmen seiner Jahresziele 2014 wird der Bundesrat bis Ende 2014 entscheiden, ob und wenn ja, welche zusätzliche Massnahmen zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts getroffen werden sollen.

Zwei Studien zur Lohngleichheit 2012 und 2013

In Anbetracht eines kaum zu erwartenden Aufwärtstrends bei den Teilnahmen am Lohngleichheitsdialog hatten das BJ und das EBG bereits Ende 2012 und 2013 zwei Studien zum Thema Lohngleichheit in Auftrag gegeben. Die Studie des Schweizerischen Instituts für Rechtsvergleichung³³ untersuchte die staatlichen Instrumente zur Durchsetzung der Lohngleichheit in 14 ausgewählten Staaten. Die Studie der Forschungsgemeinschaft Interface/Universität Bern³⁴ analysierte, welche staatlichen Durchsetzungsmechanismen in der Schweiz bereits in anderen Bereichen existieren und ob diese auch für die Durchsetzung der Lohngleichheit geeignet wären. Zusätzlich hat die Forschungsgemeinschaft drei ausländische Modelle mit staatlichen Durchsetzungsinstrumenten im Bereich der Lohngleichheit näher untersucht und Empfehlungen für Lösungsansätze in der Schweiz abgegeben.

Stellungnahme von Bundesrätin Sommaruga im Frühjahr 2013

Bundesrätin Sommaruga hat bereits zu diesem Zeitpunkt angekündigt, dem Bundesrat 2014 die notwendigen Grundlagen zu liefern, damit er über das weitere Vorgehen zur Durchsetzung der Lohngleichheit entscheiden kann. Zu diesen Grundlagen gehören die Evaluation des Lohngleichheitsdialogs, aber auch die Studie zum Rechtsvergleich über vorliegende staatliche Behördeninstrumente, die in anderen Staaten angewendet werden, sowie die Studie zu möglichen staatlichen Instrumenten, die bei der Durchsetzung der Lohngleichheit wirksam sein könnten. Auf diesen Grundlagen werde der Bundesrat das weitere Vorgehen prüfen.

4.2 DIE NEUE PLATTFORM FÜR LOHNGLEICHHEIT SEIT DEM 1. MÄRZ 2014

Seit 1. März 2014 stellt das EBG eine *Plattform Lohngleichheit*³⁵ zur Verfügung. Diese bietet Informationen zu den gesetzlichen Grundlagen, den statistischen und wissenschaftlichen Informationen, den freiwilligen Massnahmen für die Unternehmen zur betriebsinternen Durchsetzung sowie zu den obligatorischen (Stich-)Kontrollen für die Teilnahme am öffentlichen Beschaffungswesen des Bundes an. Nach

³³ Rechtsvergleich: www.bj.admin.ch/content/dam/data/staat_buerger/gleichstellung/ber-sir-f.pdf

³⁴ Studie Interface/Universität Bern: www.bj.admin.ch/content/dam/data/staat_buerger/gleichstellung/ber-interface-d.pdf;
Zusammenfassung: www.bj.admin.ch/content/dam/data/staat_buerger/gleichstellung/res-interface-d.pdf

³⁵ www.plattform-lohngleichheit.ch

Abschluss des Projekts Lohngleichheitsdialog führen die Sozialpartner³⁶ mit Unterstützung des Bundes die freiwillige sozialpartnerschaftliche Lohnanalyse als "*Engagement Lohngleichheit - Egalité salariale - Parità salariale*" (ELEP)³⁷ weiter: Unternehmen überprüfen zusammen mit einer Arbeitnehmervertretung, ob ihr Lohnsystem dem Grundsatz der Lohngleichheit von Mann und Frau entspricht. Allenfalls festgestellte Lohndiskriminierungen sollen die Unternehmen innert vier Jahren beseitigen.

Da während der Zeit der Interviews (ab Ende Januar 2014) mit den Projektbeteiligten die Plattform Lohngleichheit und das sich dort konstituierende sozialpartnerschaftliche Modell ELEP gerade erst im Aufbau befanden, aber gleichwohl als zukünftige Option einzuschätzen waren, wird bei der nachfolgenden Wiedergabe der Statements noch die im Leitfaden der Befragung verwendete Beschreibung der Plattform mit der dort zu integrierenden sozialpartnerschaftlichen Lohnüberprüfung verwendet, weil die Aussagen sich hierauf beziehen.

BILANZ ZUR PLATTFORM MIT DER SOZIALPARTNERSCHAFTLICHEN LOHNÜBERPRÜFUNG	AUS SICHT DER BETEILIGTEN
---	----------------------------------

Nach dem Abschluss des LGD Ende Februar 2014 wird es ab 1. März beim EBG eine sogenannte Plattform für Lohngleichheit geben. Dort wollen sich die Sozialpartner und der Bund gemeinschaftlich weiter für die Durchsetzung der Lohngleichheit einsetzen und Unterstützung zur sozialpartnerschaftlichen Lohnüberprüfung anbieten. Ist das ein praktikables Modell oder nur eine pragmatische Anschlusslösung? Wie sieht man bei Ihnen das sich abzeichnende Modell? Was bedeutet dieses neue Modell für potentiell interessierte Unternehmen? Wie werden Politik und Medien auf die Plattform und das integrierte Modell reagieren?

- Der **Arbeitgeberverband** schlägt vor, neben dem bisherigen sozialpartnerschaftlichen Instrument auf der neuen Plattform Lohngleichheit den Arbeitgebern noch andere Tools zur Verfügung zu stellen, um sie intern prüfen zu lassen, wie sie hinsichtlich der Lohngleichheit stehen. Es sei gut, Verbesserungen an die Hand zu geben und nicht einfach aufzuhören und zu sagen, dass der Staat das regeln solle. Stattdessen müsse man weiterhin nach Möglichkeiten suchen, die Lohngleichheit freiwillig umzusetzen. Diskutabel wäre eine Verpflichtung für grössere Unternehmen, um deren Anstrengungen in Sachen Lohngleichheit zu dokumentieren und von einer Fachstelle zertifizieren zu lassen. Man sehe die neue Plattform auch als einen möglichen Ort, auf dem die von Seiten des Bundes gemachten Vorschläge über Kontrollmechanismen diskutiert werden könnten. Arbeitgeber wie Arbeitnehmer hätten einen jeweils eigenen Blick auf die Machbarkeit und die Bedürfnisse. Da sei es immer gut, wenn man hier im Gespräch bleibe.
- Der **Gewerbeverband** ist äusserst skeptisch gegenüber dieser Plattform. Man könne nicht erwarten, dass man von einem partnerschaftlichen Dialog spricht, wenn man gleichzeitig die eigene Interessenslage einseitig politisch durchsetzen will durch die parallele Prüfung staatlicher Massnahmen. Deshalb sei man hier nicht mit eingestiegen. Das sei eine unglückliche Entwicklung und eine relativ wirre Konstellation. Man sagt zunächst "Das Projekt ist gescheitert", dann sagt man "Aber auf der Plattform läuft es sozialpartnerschaftlich weiter und drittens sagt man "Wir gehen jetzt den politischen Weg".
- Die **Gewerkschaften** begrüßen, dass das Produkt des LGD (also die sozialpartnerschaftliche Überprüfung) nicht verloren geht, sondern in die neue Plattform des EBG eingeflossen sei. Damit erhalte die

³⁶ Jedoch ohne Beteiligung des SGV, der das Projekt nicht unterstützt.

³⁷ www.elep.ch

sozialpartnerschaftliche Überprüfung auch in Zukunft grosse Glaubwürdigkeit. Mit der Plattform des EBG seien alle Instrumente vorhanden, damit die Unternehmen die Lohngleichheit operativ umsetzen könnten: Die Regressionsanalyse als anerkannte Methode und das Logib als ein mögliches kostenlos zur Verfügung stehendes Instrument für die sozialpartnerschaftliche Überprüfung der Löhne. Die Plattform des EBG und die sozialpartnerschaftliche Überprüfung im Rahmen dieser Plattform seien den Unternehmen aber noch kaum bekannt und müssten aktiv beworben werden, auch durch die Sozialpartnerschaft. Die Zukunft werde zeigen, ob das funktioniert. Vielleicht brauche es hier noch eine erläuternde Broschüre. Denn ohne jegliche zusätzliche Kommunikation könne die Umsetzung problematisch werden.

- Die **Leiterin des Steuerungsausschuss** zeigt sich ambivalent gegenüber der Plattform: Der Zeitgeist spreche dafür, dass die Kontinuität gelingt, auch weil man die Ressourcen habe, das Knowhow aufgebaut sei und man einfach weiterfahren könne. Aber aus der Sicht der Unternehmen wäre das Gleichstellungsbüro immer noch bei Vielen ein Rotes Tuch. Da wäre das SECO akzeptabler gewesen. Man müsse vor allem wissen und kommunizieren wohin man wolle mit dieser Plattform.
- Der **Bund** hat angesichts der Plattform unterschiedliche Positionen:
 - Das **BJ** bezweifelt angesichts des bisher schwachen Interesses der Unternehmen, dass nun ein Wandel eintreten würde, einfach deswegen, weil das Projekt LGD beendet ist. Die wesentlichen Gründe, die dort gegen das Mitmachen sprachen, würden wohl weiterhin zum Tragen kommen. Zudem habe das neue Modell nicht dasselbe Renommee wie der LGD. Die Plattform Lohngleichheit sei vor allem eine Informations- und Beratungsmöglichkeit. Die Unternehmen würden wohl nicht von sich aus diesen Weg gehen.
 - Das **EBG** unterstützt die sozialpartnerschaftliche Lohnüberprüfung (ELEP) solange die Sozialpartner sagen, dass sie das wollen. Das EBG braucht zumindest ein starkes Commitment der Sozialpartnerschaft: Wenn sich kein Unternehmen anmeldet, dann müssten diese auch die Folgen daraus ziehen. Aber die Sozialpartner möchten diese Tür jetzt nicht zumachen. Wenn das Modell aber so nicht funktioniere, werde man noch andere Wege prüfen. Die Unternehmen könnten auf der Plattform eine ganze Palette von Möglichkeiten in Anspruch nehmen, um ihrer Pflicht nachzukommen, die gesetzlichen Vorgaben zu respektieren.
 - Das **SECO** ist im Moment nicht interessiert an der Plattform teilzunehmen. Es habe keinen direkten Auftrag. Sie seien zwar für die Arbeitsmarktpolitik zuständig, aber die Lohnpolitik gehöre nicht in ihr Ressort. Was nicht heisst, dass sie nicht bereit seien mitzuhelfen, wenn es Bedarf gebe. Die Plattform brauche neben den vorliegenden Instrumenten auch eine Art Alternativmodell zum Instrument des Dialogs, z.B. eine Art begleitete Prüfung innerhalb des Betriebes mit Resultaten, die dann auch stimmen.

Hat sich die Lage der Lohndiskriminierung heute im Vergleich zum Beginn des LGD aus Ihrer Sicht verändert? Glauben Sie, dass der LGD darauf einen Einfluss hatte?

Für eine Einschätzung der Entwicklung der aktuell gegebenen effektiven Lohndiskriminierung fehlen die statistischen Daten. Alle Projektbeteiligten stimmen darin überein, dass der Zeitraum des LGD zu kurz gewesen sei für eine reale und auch statistisch nachweisbare Veränderung. Die Einschätzung der Beteiligten zur Lage der Lohndiskriminierung ist entsprechend vorsichtig. Aufgrund der Lohnstrukturdaten der letzten Statistiken habe sich die nicht erklärbare Differenz bei den Löhnen zwischen Männern und Frauen leicht verringert. Tendenziell gebe es eine abnehmende Richtung. Aber man glaube nicht, dass der LGD darauf einen Einfluss gehabt habe, denn die Mehrheit der Unternehmen im LGD hätte ja gar keine Lohndiskriminierung aufgewiesen.

Alle Beteiligten diagnostizieren einhellig, dass der LGD die Sensibilisierung für die Thematik der Lohn- gleichheit deutlich verstärkt und gefestigt habe. Auf der Bewusstseins-ebene vieler Unternehmen sei die Sensibilisierung gelungen. So konnte z.B. bei der Hälfte aller Arbeitnehmenden in den KMU bereits mit dem Merkblatt eine wesentliche Sensibilisierungswelle angestossen werden. Auch habe sich der Diskurs zum Thema in vielen Unternehmen, aber auch in den Medien verstärkt. Ebenso sei das Thema Lohn- gleichheit quasi ‚salonfähig‘ geworden und auch zunehmend auf der politischen Agenda präsent.

In der Schweizer Medienlandschaft hat die nicht realisierte Lohn- gleichheit und die Frage nach der gerin- gen Akzeptanz des Lohn- gleichheitsdialogs in Wirtschaft und Unternehmen sowie der sich verstärkende Handlungsbedarf seitens der Politik dem Thema und dem Lohn- gleichheitsdialog eine privilegierte Stel- lung und ein unterstützendes Echo verschafft. In den Printmedien (NZZ, Tagesanzeiger, Blick, den Sonn- tagszeitungen und der Weltwoche, sowie in Radiobeiträgen (wie in ‚Echo der Zeit‘) oder in Fernseh- informationen mit kurzen Hintergrundbeiträgen in den Tagesthemen nahm man sich dort immer wieder der Problematik an. In Diskussionen und Interviews zu aktuellen Anlässen, Jahrestagen, Diskussionen und Abstimmungen im Parlament und Kommissionen etc. gab es Anlässe, die regelmässig medial beglei- tet wurden. Diese waren neben den Medienauftritten des LGD zu Beginn und am Ende des Dialogs die alle zwei Jahre vorgelegten Ergebnisse aus den Lohn- strukturanalysedaten des BFS, der Equal Pay Day, der Frauentag oder der Auftritt von Bundesrätin Sommaruga am Frauenkongress des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes vom November 2013. Zuweilen gab es auch Hintergrundberichte zu Branchen wie z.B. der Finanzindustrie, die grosse Lohn- unterschiede zwischen Männern und Frauen aufweisen.

Wie bewerten Sie das öffentliche Interesse (insbesondere der Medien) an dieser Thematik?

Auch in der Bewertung des öffentlichen Interesses am LGD zeigt sich bei den Projektbeteiligten eine einhellige Beurteilung. Das Interesse der Medien habe klar zugenommen auch in der Qualität der posi- tiven Bewertung. Das Interesse am Projekt und der Lohn- gleichheit sei zu spüren gewesen. Der Dialog habe sich vom anfänglichen „Looser-Thema“ zu einem Thema etabliert, dem man sich früher oder spä-

ter gesellschaftlich verbindlicher annähern müsse. Die Lohngleichheit sei eine gesellschaftspolitische Frage, die die Öffentlichkeit interessieren müsse. Die Medien hätten jetzt mehr sachliches Interesse an diesem Thema. Sie verstünden etwas mehr worum es geht und sie würden ein verstärktes Interesse an den Gründen entwickeln, aus denen heraus Unternehmen eine kontrollierte Lohnanalyse verweigern. Der Umstand, dass man in der Öffentlichkeit über Lohngleichheit spreche sei aber noch keine Garantie dafür, dass wirkliche Verbesserungen erzielt würden.

5.3 Bilanz zur schwachen Beteiligung von Unternehmen AUS SICHT DER BETEILIGTEN

Es gibt nach 5 Jahren Projektlaufzeit mit 51 teilnehmenden Unternehmen anstatt 100 ein schwaches Interesse seitens der Unternehmen am LGD. Anscheinend haben eher sogenannte ‚gute‘ Unternehmen mitgemacht, die keine Lohnanpassung zu erwarten hatten. Was sind nach Ihrer bilanzierenden Einschätzung die Gründe der schwachen Teilnahme?

- Der **Arbeitgeberverband** sucht die Gründe für die geringe Teilnahme am LGD in den Projektanforderungen. Ein möglicherweise falsch aufgegleistes Projekt und Fehler bei der technischen Umsetzung hätten zur Zurückhaltung der Unternehmen geführt: Die Methode (Regressionsanalyse) und das Instrument Logib zur Lohnüberprüfung würden von vielen Unternehmen als ungeeignet eingeschätzt. Die Ablehnung der Lohntransparenz entspreche ganz der schweizerischen Mentalität, das Lohnthema nicht öffentlich zu diskutieren. Man sei nicht bereit gewesen, die Löhne mit den Sozialpartnern (Gewerkschaften) gemeinsam zu prüfen. Der Glaube an die wirtschaftliche Freiheit ohne staatliche Eingriffe habe dominiert. Die Überzeugung keinesfalls zu diskriminieren sowie die Angst vor den Kosten, falls es doch Fälle von Lohndiskriminierung gäbe, hätte die Angst vor einem damit verbundenen Imageverlust erzeugt.
- Der **Gewerbeverband** sieht für die Zurückhaltung der Grossfirmen vor allem den grossen Aufwand, die wirtschaftlichen Folgen der Finanzkrise und die Fokussierung auf den Markt. Aber auch die resultierende Lohntransparenz und die Kosten bei den Firmen mit mehr 250 Mitarbeitende hätten eine Rolle gespielt. Es wurde problematisiert warum eine Grossfirma ein Interesse haben sollte, eine erhebliche administrative Belastung auf sich zu nehmen, um dann den Beweis zu erbringen, dass sie gar keine Lohndifferenz aufweist. Die nicht teilnehmenden Unternehmen hätten die Anforderungen an die Lohngleichheit wohl zur Kenntnis genommen, aber der Fokus liege eher auf der Marktentwicklung, auch wenn der politische Druck auf die Lohngleichheit grösser wird. Ein grosser Teil der Unternehmen, die jetzt nicht mitgemacht haben, wollten sich nicht in die Lohnkarten blicken lassen. Bei grossen Betrieben könnte eine Teilnahmeprüfung an den Kostenfaktoren scheitern. Grosse Unternehmen glaubten schon mit ihren eigenen Systemen der Problematik gerecht geworden zu sein.
- Die **Gewerkschaften** sehen die Freiwilligkeit als zentrales Hindernis für eine Teilnahme am LGD. Eine allenfalls drohende Eliminierung der Lohndiskriminierung könnte für die Unternehmen ein weiterer Grund gewesen sein die Löhne nicht im Rahmen des LGD zu überprüfen. Für viele Firmen gebe es jeweils weitere Gründe: Für manche sei die Lohngleichheit kein prioritäres Thema, sie sahen andere Probleme im Vordergrund. Sie fokussieren in Lohnfragen auf den Markt oder haben eine eigene Anstellungspolitik. Lohnungleichheit als solche werde von den Unternehmen im eigenen Unternehmen gar nicht wahrgenommen. Die Unternehmen würden davon ausgehen, keine Lohnungleichheit im Unternehmen zu haben.

- Auch für die **Leiterin des Steuerungsausschusses** ist die Freiwilligkeit neben der Sozialpartnerschaft einer der zentralen Gründe für die schwache Beteiligung: Das Prinzip der Freiwilligkeit erzeugt eine positive Auswahl von besonderen Beweggründen für eine Teilnahme bundesnaher Betriebe, Unternehmen mit internationaler Tätigkeitstraum und Unternehmen mit einem Gespür für Repressalien. Man nimmt den Aufwand auf sich und sagt sich „der Preis, den es kostet ist den Benefit wert“. Die Beweggründe der nicht teilnehmenden Unternehmen zielen auf den Nutzen und die eigenen Vorbehalte: Es sei kein Nutzen erkennbar, es gebe personelle Vorbehalte der Unternehmensführungen gegen die Gewerkschaften, gegen das Hineinschauen der Gewerkschaft in Ihre Daten. Hinzukomme das fehlende Vertrauensverhältnis, weil man als Gewerkschaft um seine Mitglieder kämpfen muss. *„Wenn du als Firma denen etwas preisgegeben hast, dann wird das bei entsprechender Gelegenheit gegen dich verwendet“.* Wenn die Gewerkschaften gewollt hätten, dann hätten sie auch sagen müssen: *„Wir lockern das mit der Sozialpartnerschaft, wir sehen, dass wir der Stolperstein sind und unser sachliches Engagement gewichten wir jetzt höher. Wir geben etwas preis und dann hätte die Arbeitgeberseite auch etwas preisgegeben.“* Unter solchen Umständen wäre es vielleicht eher vorwärts gegangen im LGD-Projekt. Im Übrigen gebe es auch keinen Druck und zu geringe Repressalien auf Gesetzeseite.
- Für den **Projektleiter** sind die zentralen Gründe, dass die Firmen andere Prioritäten haben oder für sie der Aufwand trotz guten Willens zu hoch ist. Es gebe Firmen, für die das Thema "Lohn" tabu ist. Lohn sei Sache der Geschäftsleitung und nicht überprüfbar mit einer Arbeitnehmervertretung. Einige Branchen machten auch geltend, dass sie über eine bessere Salärprüfung verfügten. Dies gelte insbesondere für die Banken.
- Auch die vom **BJ** genannten Gründe der Firmen nicht teilzunehmen decken sich mit den bereits aufgeführten: Die Firmen halten die Lohngleichheit schon für gegeben, das Instrument Logib zu pauschalisierend, haben Vorbehalte gegenüber den Gewerkschaften, sehen Lohnfragen als Gegenstand von Verträgen zwischen einem Unternehmen und den Arbeitnehmern, sind für die Freiheit marktgerechter Löhne, sehen sich nicht verpflichtet ihre Lohnstrukturen transparent zu machen für die Arbeitnehmenden, die Öffentlichkeit und den Staat und sehen keine Priorität in der Lohngleichheitsfrage. Der Druck für die Unternehmen sei zu wenig hoch, sie hätten keine Vorteile in der Form von Profit oder Imagegewinn bei einer Teilnahme gesehen oder hätten sowieso andere Prioritäten gehabt.
- Das **EBG** fragt sich, ob hinter den genannten Gründen der Firmen für Ihre Nichtteilnahme eine begründete Sorge liegt, besonders was die Kosten für die Korrekturen betrifft. Die Kritik am Logib und der Regressionsanalyse seien eher vorgeschobene Gründe, um das wahre Problem der Lohnungleichheit nicht angehen zu müssen. Es gebe ja auch kaum ein Unternehmen, das von sich aus die Bereitschaft hat, solche Überprüfungen durchzuführen und die Resultate zu akzeptieren.
- Das **SECO** sieht den Hauptgrund in der Lohnpolitik als sozialpartnerschaftlichem Modell. Für die Firmen seien Löhne eine rein unternehmerische Sache. Gerade im Dienstleistungssektor und insbesondere bei den Banken käme eine sozialpartnerschaftliche Orientierung in dieser Frage einer Revolution gleich.

Hatte sich das Engagement für den LGD gelohnt auch wenn die effektive Zahl von 100 Unternehmen nicht erreicht wurde?

Bilanz zur Entwicklung

- Für **alle Projektbeteiligten** zeigt sich die Gesamtbilanz ähnlich positiv. Das Engagement für den LGD habe sich gelohnt. Der Effekt des Dialoges sei grösser als es die Teilnahme von nur 51 Unternehmen vermuten lasse. Zentraler Effekt sei die erfolgreiche Sensibilisierung der Unternehmen für die Frage der Lohngleichheit, auch wenn der Aufwand zeitweise mühsam und frustrierend gewesen sei. Man sei auf dem Weg zur Durchsetzung der Lohngleichheit einen Schritt weiter gekommen. Wenn jetzt die staatlichen Kontrollmechanismen wieder neu in den Fokus rücken, sehen sich Gewerkschaften in ihren alten Forderungen bestätigt. Die Arbeitgeberseite sucht nach neuen Modellen, den Unternehmen die freiwillige Lohnüberprüfung auf einfachere Weise zu sichern als auf dem bisherigen Weg des LGD. Gleichzeitig betonen beide Seiten, dass sie sich durch die Sozialpartnerschaft auch positiv aufeinander zubewegt hätten und dies fortsetzen wollten. Der Bund blickt bei seinem Fazit nach vorne und sieht in der Freiwilligkeit und in der Sozialpartnerschaft des LGD zwei Elemente, die es auch weiterhin bei der Durchsetzung der Lohngleichheit brauchen wird, gerade auch bei der Prüfung staatlicher Massnahmen. Das neue Paradigma lautet: „Freiwilligkeit alleine genügt nicht.“
- Für den **Arbeitgeberverband** hat sich das Engagement für den LGD vollauf gelohnt, auch wenn die effektive Zahl von Unternehmen nicht erreicht wurde. Der LGD als breit angelegte Form der Sensibilisierung habe sich gelohnt; er sei keineswegs gescheitert. In dieser Zeit habe man Erfahrungen und wertvolle Kenntnisse gesammelt, welche Massnahmen die Firmen bereit seien mitzutragen im Vergleich zum Start des Projektes. Das Bewusstsein für die Lohnproblematik sei stark gewachsen. Der Dialog habe auch intern in den Verbänden eine wichtige Rolle gespielt. Künftig werde man sich mit dem EBG und anderen darüber verständigen, was man tun kann unabhängig davon, was auf der politischen Ebene passiert. Man sei daran interessiert den Unternehmen etwas für sie passendes zur Verfügung zu stellen. Unter Umständen könnten sozialpartnerschaftlich entwickelte Modelle für eine Zertifizierung sein, um sie dann den Unternehmen zur Prüfung eventuell vorhandener Lohndiskriminierung zur Verfügung zu stellen. Bei der Auswertung oder beim Begleiten der Auswertung wären dann aber nicht mehr die Sozialpartner einzubeziehen, sondern eine externe Drittstelle, etwa eine Treuhandfirma.
- Für den **Gewerbeverband** war das Engagement erfolgreich, da speziell auch der Verband mehr Unternehmen erreicht habe als nur die, die mitgemacht haben. Man glaubt, dass die anderen Firmen sehr wohl die Lohngleichheitsforderungen zur Kenntnis nehmen würden. Jetzt sei der politische Druck da und die Unternehmen müssten sich überlegen, wie sie darauf reagieren. Der Verband ist gegen einen überbordenden Einsatz von Kontrollmechanismen: Für die nach wie vor bestehende unerklärte (diskriminierende) Lohndifferenz, wie sie die LSE-Erhebung aufzeigt, sei der dort ermittelte Diskriminierungsanteil ein guter Indikator und dieser nehme tendenziell ab.
- Für die **Gewerkschaften** hat sich der grosse Aufwand gelohnt, da jetzt deutlicher erkennbar sei, dass die Freiwilligkeit alleine nicht genügt habe. Auch wenn der Weg teilweise mühsam und frustrierend gewesen sei, sei man auf dem Weg zur Durchsetzung der Lohngleichheit mit den geforderten staatlichen Kontrollmechanismen jetzt einen Schritt weiter. Die konkrete Beteiligung der Unternehmen wurde zu grossen Teilen durch die Gewerkschaften ausgelöst. Wichtig sei aber vor allem die Sensibi-

lisierung, die das Projekt in den Unternehmen weithin ausgelöst habe und diese nun intern Schritte unternommen hätten, um das Problem beseitigen zu können. Dies würden Rückmeldungen wichtiger Schweizer Grossfirmen bestätigen, bei denen das Problem der Nichtbeteiligung darin bestanden hätte, dass sie Probleme bei der Lohnungleichheit zuerst bei sich in Ordnung bringen wollten.

- Für den **Projektleiter** sind vor allem die breiten Diskussionen in und um das sozialpartnerschaftliche Projekt LGD wichtig gewesen. Die Diskussion um staatliche Massnahmen im Parlament habe an Druck gewonnen. Die breite Sensibilisierung in Unternehmen, Verbänden, in der Öffentlichkeit und in den Medien habe stark geholfen, das Thema öffentlich zu machen. Auf der neuen Plattform des EBG könne jetzt die schon länger vom Arbeitgeberverband entwickelte Idee für einen „dritten Weg“ verwirklicht werden.
- Für die **Leiterin des Steuerungsausschusses** war es zentral, dass man zum Thema Lohnungleichheit einen regelmässigen Dialog geführt hat und dass eine breite Sensibilisierung erwirkt werden konnte. Es sei auch wichtig gewesen, dies in einer respektvollen Form umzusetzen, was wiederum ganz schweizerischer Tradition entspricht. Man redete und einigte sich und insgesamt gesehen sei man damit relativ schonungsvoll und produktiv vorwärts gekommen.
- Für den **Bund** besonders wichtig am LGD Projekt waren insbesondere die Idee der auf Freiwilligkeit basierenden Massnahmen und die freiwillige Zusammenarbeit der Sozialpartner, weil beides auch künftig unerlässlich sei, denn auch für die Durchsetzung staatlicher Massnahmen brauche es die Kooperation. Weiter zieht der Bund in Übereinstimmung mit den Gewerkschaften aus den gewonnenen Erfahrungen mit dem Projekt die Schlussfolgerung, dass Freiwilligkeit alleine nicht genüge. Die Erfahrungen mit dem LGD hätten deutlich gezeigt, dass dies nicht der einzige Weg sein könne. Der LGD habe aber eine breite Diskussion in den verschiedensten Institutionen ausgelöst. Um jedoch die Diskussion unter den jetzt erneuerten Rahmenbedingungen zur Frage der Lohnpolitik seriös weiterführen zu können, braucht es gemäss **SECO** noch ein umfassenderes und genaueres Bild der realen Lohnpolitik in den Unternehmen.

Bilanz zum Abschluss des Projektes

Das Projekt LGD wird gerade wie geplant nach 5 Jahren Laufzeit abgeschlossen. Grund ist für die Trägerschaft die durchgängig schwache Beteiligung von Unternehmen. Jetzt will die Politik nachhelfen. Ende 2012 wurden Studien durch das EJPD und das EDI in Auftrag gegeben, die die Möglichkeiten und Erfahrungen staatlicher Durchsetzungsmechanismen und Instrumente für Lohnkontrollen analysiert haben für eine allfällige Umsetzung in der Schweiz. Das Projekt LGD endet also jetzt und der Bundesrat wird auf der Basis dieser Studien und gestützt auf die Ergebnisse aus der Evaluation des LGD-Projektes prüfen, ob staatliche Massnahmen zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung getroffen werden sollen. Wie bewerten Sie das Vorgehen des Bundes? Braucht es Kontrollmechanismen und Sanktionen statt Freiwilligkeit? Sehen Sie das Ende des LGD als ein Problem für die interessierten Unternehmen am LGD?

- Der **Arbeitgeberverband** findet, mit einer ‚Lohnpolizei‘ oder über Staatskontrollen in die Lohnfindung einzugreifen, sei nicht der richtige Ansatz. Jetzt nach dem Abschluss des Projektes müsse man auch andere Möglichkeiten suchen, das Thema nochmals aufzunehmen. Für neue Angebotsformen sollten jetzt mögliche Varianten für diejenigen, die ihre Löhne überprüfen wollten, weiterhin zur Verfügung stehen. Nach dem Trägerschaftsentscheid zur Nichtverlängerung des LGD-Projektes, sei zu wenig klar, was jetzt noch der Anreiz für Unternehmen wäre im neuen Modell mitzumachen. Das

EBG, das jetzt eine Plattform für zukünftige Massnahmen anbieten will, müsste das sozialpartnerschaftliche Instrument so übernehmen, dass es auch akzeptabel ist für die Unternehmen.

- Der **Gewerbeverband** möchte sich aus der weiteren Entwicklung einer sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit nach dem Abschluss des LGD zunächst heraus halten. Nach seiner Einschätzung hat die politische Drohkulisse staatlicher Sanktionen das Projekt immer im Hintergrund begleitet. Aus Sicht des Gewerbeverbandes sei das Projekt nicht gescheitert. Bundesrätin Sommaruga wolle die Lohnpolizei in den Betrieben und verspricht sich auf diesem Weg Lösungen. Das lehnten sie aus politischen Überlegungen ab. Man könne nicht einerseits die Sozialpartnerschaft fordern und auf der anderen Seite die Lohnpolizei.
- Die **Gewerkschaften** sind zufrieden mit der gegebenen Projektentwicklung. Es sei klar gewesen, dass das LGD-Projekt enden muss, bevor sich die Chance zu anderen Entwicklungen auftut. Klar sei auch, dass man noch nicht wissen kann, was nach Abschluss des Projektes politisch passieren wird. Das weitere Vorgehen sei relativ gut aufgegleist. Wenn man sieht, dass das Gesetz nicht alleine deshalb umgesetzt wird, weil die Beteiligten einsichtig seien, dann müsse man einen gewissen Kontroll- und Sanktionsmechanismus aufbauen. Wie dieser dann genau funktioniert, wird die ganz grosse Frage sein. Aber staatliche Massnahmen hätten die Gewerkschaften immer gewollt. Sie seien aber auch bereit, das sozialpartnerschaftliche Modell auf der neuen Plattform weiter zu unterstützen. Das Instrumentarium bleibe ja weiter bestehen. Matchentscheidend für grössere Fortschritte im Bereich der Lohngleichheit sei jetzt aber der Wille des Staates, dem nachzuhelfen. Wenn ein Unternehmen erst einmal soweit sei, dass es sich für die Lohngleichheit interessierte, dann gebe es auch Hoffnungen für die Zukunft. Man sollte auch für Unternehmen eine Lösung finden, die den LGD durchgeführt haben und das auch beweisen könnten. Die sollten ihre Lohnpraxis nicht noch einmal innerhalb von 2 bis 3 Jahren beweisen müssen.
- Für die **Leiterin des Steuerungsausschusses** ist der Abschluss des Projektes an sich plausibel. Nachdem es den durchschlagenden Erfolg im Projekt nicht gegeben habe, sei es nur konsequent da anzusetzen, wo man politisch aufgehört habe. Auch der Zeitgeist zu Themen wie "Frauen in Verwaltungsräten" könne da eine Rolle spielen. Ebenso Ereignisse in der Wirtschaft, wo Begriffe wie Freiwilligkeit zwischen 2008-2012 überstrapaziert wurden, besonders in der Bankenwelt. Es habe zwar eine Repolitisierung insgesamt gegeben. Es gebe aber auch die Gefahr, dass man den richtigen Moment für das Thema Lohngleichheit verpasst.
- Für den **Bund** ist es folgerichtig, wenn das Projekt jetzt ausläuft. Für das auf fünf Jahre angelegte Projekt habe es zu wenige Gründe gegeben, um es weiterzuführen. Es bestand insbesondere kein Anlass zu glauben, dass eine Verlängerung des Projekts um zwei oder drei Jahre zu wesentlich anderen Ergebnissen geführt hätte. Die Durchsetzung von Lohngleichheit bedeute zudem eine finanzielle Besserstellung der Frauen und deren Familien von 7.7 Milliarden Franken pro Jahr. Jetzt sei der Weg frei geworden, um die Diskussion zu staatlichen Massnahmen wieder aufzunehmen. Es gebe ja viele Facetten dieser staatlichen Instrumente, die noch geprüft werden müssten. Dies beinhaltet auch die Frage, was im gesamten politischen Kontext überhaupt realisierbar sei. Es gebe bereits bei Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden heute die Möglichkeit, dass sie selbst auf Instrumente wie Logib zugreifen können. Die Methode sei wissenschaftlich und in der Wirtschaft breit akzeptiert. Daneben gebe es eine weitere Palette freiwilliger Instrumente wo ja auch die sozialpartnerschaftliche Lohnüberprüfung weitergeführt werde. Im Übrigen müsse jetzt die Politik entscheiden, ob es staatliche Massnahmen geben solle oder nicht.

- **Alternativ** wird im **Bund** die Meinung vertreten, dass es neben dem sozialpartnerschaftlichen Instrument und der Prüfung staatlichen Massnahmen oder Sanktionen auch Alternativmodelle entwickelt werden sollten, die die komplexe Ausgangslage besser abbilden würden. Es gebe sicher parallel noch andere Wege oder Modelle als polizeiliche Massnahmen oder Sanktionen, die auch auf einer freiwilligen Basis funktionieren würden. Es brauche also noch weitere Alternativen, die im Rahmen eines mehrstufigen strategischen Modells noch zu entwickeln wären.

6 DIE VORBEHALTE GEGENÜBER DEM PROJEKT AUS SICHT BEFRAGTER UNTERNEHMEN

Um die Gründe genauer analysieren zu können, weshalb die grosse Mehrheit der Privat-Unternehmen nicht am LGD teilgenommen hat, wurden exemplarische Unternehmen wichtiger grosser Branchen (Banken, Versicherungen, Detailhandel, Industrie, Kommunikation und Tourismus) für eine vertiefte Befragung ausgewählt. Die Kontaktaufnahme zu den Unternehmen erfolgte über einen Brief des Bundesamtes für Justiz an 17 ausgewählte Unternehmen. Mit den höheren Personalverantwortlichen aus 13 Unternehmen konnten die geplanten Gespräche geführt werden und zwei der Unternehmen haben schriftlich geantwortet. Die Gespräche fanden zwischen Ende Februar und Ende April 2014 statt. Inhalt der Gespräche waren der jeweils eigene Standpunkt zur Frage der Lohngleichheit, die bereits durchgeführten und geplanten Aktivitäten zur Lohngleichheit, die es im Unternehmen gab oder gibt und eine Diskussion über die Gründe, die zur Ablehnung einer Teilnahme am Dialog geführt haben.³⁸ Die Gesprächsbereitschaft der Fachpersonen war überwiegend gross. Man hat sich ausreichend Zeit genommen und offen und engagiert den eigenen Standpunkt dargelegt.

6.1 DIE PRAKTIZIERTE LOHNGLEICHHEIT IM UNTERNEHMEN

Zur Frage des Stellenwerts der Lohngleichheit gibt es kaum grosse Unterschiede in den Branchen der beteiligten Unternehmen. Man betont den hohen Stellenwert der Lohngleichheit im Unternehmen und die gelebte Praxis. Fast alle glaubten von sich, die Lohngleichheit sei bereits sichergestellt. Man dulde keine Diskriminierung. Zum Teil wird die Lohngleichheit bereits seit vielen Jahren umgesetzt, teilweise bereits vor Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes (1996) und zum Teil auch in den grösseren Kontext einer eigenen Gleichstellungspolitik gestellt. Ungleichheit will man explizit nicht und man bekennt sich ausdrücklich zum Verfassungsartikel und zum Gleichstellungsgesetz.

6.2 DIE EINSTELLUNG ZUM LOHNGLEICHHEITSDIALOG UND DIE GRÜNDE DER NICHTTEILNAHME

Insgesamt gesehen ist die Haltung der Befragten zum LGD tendenziell verhalten positiv. Einerseits sei es wichtig, dass der Staat mit dem LGD ein Signal gesetzt habe, andererseits betont man die Eigenverantwortung des Unternehmens in der Frage der Lohnkontrolle. Die meisten Unternehmen haben sich mit dem LGD intensiv auseinandergesetzt und vereinzelt spürt man den zunehmenden politischen Druck in dieser Frage. Als ein zentraler Grund der Nichtteilnahme erweisen sich im eigenen Unternehmen bereits angewendete eigene Instrumente zur Lohnüberprüfung. Die Banken, die Versicherungen, der Detailhandel und die Industrie kritisieren die restriktiven methodischen Vorgaben des LGD bei der Lohnüberprüfung. Sie sind der Überzeugung, sie hätten ein gut entwickeltes eigenes Lohnüberprüfungssystem, das teilweise länger existiert als der LGD und deutlich valider sei. Sie hätten sich gewünscht, dass man sich im

³⁸ Der Leitfaden zur Gesprächsführung findet sich im Anhang unter 8.5.

Rahmen des LGD ernsthafter mit dieser Tatsache auseinandergesetzt hätte. Es scheint, als sei man bereit, den Beweis hierfür auch gegenüber Fachleuten zu liefern, auch wenn die meisten Unternehmen anscheinend Mühe zu haben mit einer Transparenz der Lohnprüfung gegenüber Dritten, wie sie im LGD praktiziert wurde. Insgesamt gibt es also eine starke konkurrierende Tendenz zum LGD in Richtung einer eigenen Verantwortung und einer professionellen Selbstkontrolle.

Im Folgenden werden die Einstellungen der einzelnen Branchen zum LGD beschrieben.

Banken

Bei der Haltung der Banken kristallisieren sich folgende Einschätzungen heraus, die exemplarisch zu sein scheinen für die gesamte Branche. Man hat heftig über den Lohngleichheitsdialog diskutiert und scheint nicht grundsätzlich gegen das Modell zu sein, sondern man beansprucht bessere Instrumente für die eigene Branche entwickelt zu haben, d.h. eigene ausgereifere Lohnüberprüfungen, daher wünscht man sich keine Lohntransparenz gegen aussen. Ausserdem sei eine Teilnahme zu kostenintensiv und fordere einen nicht begründbaren zusätzlichen Aufwand. Aber man spüre den zunehmenden Druck durch die Projektteilnehmenden und die Politik. Ein grundsätzlicher Einwand zielt über den LGD hinaus: Man hat grosse Probleme mit den jeweiligen Datenergebnissen der Lohnstrukturerhebungen des BFS und betont die angeblich klar ersichtlichen Mängel in den zugrunde liegenden Daten. Man würde es begrüessen, wenn die Daten-Grundlagen zukünftiger Aussagen zur Lohngleichheit einer kritischen Prüfung unterzogen würden.

Versicherungen

Auch bei den Versicherungen gibt es eine ähnliche Grundhaltung. Man will die Lohngleichheit mit der eigenen und nach eigener Einschätzung besseren Methode sicherstellen als der vom LGD vorgeschlagenen Methode. Daher sei eine Teilnahme für sie nicht passend. Ein Versicherer betont, wie enorm wichtig es sei, dass der Staat ein Signal gesetzt hat mit dem LGD und damit das eine oder andere Unternehmen bewegt oder motiviert habe, schneller für die Lohngleichheit einzustehen. Als politische Initiative für die Lohngleichheit sei das ein absolut zentrales Anliegen. Dagegen setzt ein anderer Versicherer allein auf die Eigenverantwortung der Unternehmen bei Lohnkontrollen.

Detailhandel

Man verfügt bei einem der grösseren Detailhändler über ein ausgebautes System von Instrumenten und unterstützenden Dienstleistungen, das nach eigener Einschätzung den gesetzlich geforderten Aspekten nach Lohngleichheit und Gleichstellung in hohem Masse nachkommt. Ihr Analyseverfahren habe sich bewährt und sei präziser als Logib, daher verzichte man auf eine Teilnahme. Bei einem anderen grossen Detailhändler wird die Sozialpartnerschaft mit den Gewerkschaften als der Hauptgrund für den Verzicht angegeben; während man dem LGD ansonsten wohlwollend gegenüberstehe.

Industrie

Die Verantwortlichen zweier grossen Industriefirmen setzen auf Eigenverantwortung, lehnen eine staatliche Einmischung bei Lohnprüfungen vehement ab und geben dies auch als Grund für den Teilnahmeverzicht an. Dagegen war bei dem dritten Unternehmen die eigene vorgeblich bessere Methode der Lohnüberprüfung ausschlaggebend für die Nichtteilnahme. Man habe sich im LGD zu stark auf Logib und die eine Regressionsanalyse fixiert und methodisch gesehen zu wenig Flexibilität für die existierenden anderen Verfahren gezeigt. Für das Unternehmen stellt sich die Frage, ob man die Regressionsanalyse durchsetzen wollte oder ob man gewollt habe, dass die Unternehmen wirklich das Thema Lohngleichheit zusammen mit einer Arbeitnehmervertretung transparent angehen wollten.

Kommunikationsbranche

Die Unternehmen halten sich in ihrer Begründung für eine Nichtteilnahme eher bedeckt. Man mache alles was Pflicht ist und man habe im Moment wichtigere Aufgaben als den LGD. Man habe seit vielen Jahren Logib als Lohnüberprüfung verwendet und wolle auf diesem Weg der Selbstkontrolle weiterfahren.

Tourismusbranche

Die Vertreterin aus der Tourismusbranche gibt an, dass sie im eigenen Unternehmen den LGD noch nicht kannten und erst prüfen wolle, wo man bei der Lohnüberprüfung stehe. Grundsätzlich sei man offen für die weitere Entwicklung in Sachen Lohngleichheit.

6.3 DIE LOHNÜBERPRÜFUNG UND VORBEHALTE GEGEN LOGIB UND DIE LSE

Banken

Die befragten Banken verfügen über eigene Instrumente zur Lohnkontrolle und machen hierzu periodische Analysen, zum Teil seit über zehn Jahren. Periodische Analysen der Lohngleichheit werden zusammen mit Fachleuten durchgeführt. Das vom LGD favorisierte Instrument zur Lohnüberprüfung Logib war den Beteiligten bekannt und wurde nach eingehender Prüfung von den vier Grossbanken als ungeeignet für ihre Branche eingeschätzt. Hauptkritikpunkt ist, dass die Anzahl der verwendeten Parameter den Eigenheiten ihres Lohnsystems zu wenig Rechnung trägt. Zudem sei Logib nicht ausreichend um zielführende Massnahmen abzuleiten. Eine Bank gab an, dass der von ihr zuletzt bei der Lohnanalyse ermittelte Wert unter der Toleranzschwelle von 5% gelegen habe. Hervorzuheben ist, dass die vier Banken sich voraussichtlich nur noch an einer Methodik ausrichten werden, die eigens für eine der Banken von einer ausgewiesenen Fachperson (allgemein anerkannter Experte für Lohnanalysen) auf der Basis der Regressionsanalyse entwickelt wurde. Es handelte sich um eine schweizweit anerkannte Methodik, die der internen Struktur und der Komplexität dieser Branche gerecht werde und die vom Schiedsgericht in Konfliktfällen herangezogen werde.

Versicherungen

Bei einem Versicherer läuft gerade bis 2015 eine Überprüfung der bislang praktizierten Gehaltssysteme. Inwieweit diese Prüfung auch eine Lohngleichheitskontrolle beinhaltet, bleibt auch nach der Befragung unklar. Auch bei den anderen Versicherern liess sich nicht abklären, wie die angegebenen Lohnüberprüfungen erfolgt sind. Im einen Fall spricht man von Review-Prozessen zur Gewährleistung der Lohngleichheit, die aus Sicht des Kaufmännischen Verbands KV Schweiz erfüllt sei und im anderen Fall fehlen jegliche Hinweise. Bei zwei Versicherern wurde Logib testweise intern durchgeführt und wegen seiner Grobauswertung kritisiert. Dem dritten Unternehmen war Logib bislang unbekannt.

Detailhandel

Die bei den grossen Detailhändlern regelmässig angewendeten Instrumente zur Lohnüberprüfung sind schweizweit bekannt. Es handelt sich zum einen um die GFO Methode, die auch bei staatsnahen Betrieben angewandt werde, sowie um Salärprüfungen zusammen mit der Firma Kienbaum & Partner. Letztere Salärvergleiche werden vom LGD als nicht empfehlenswert eingeschätzt. Dass die GFO - Methode beim LGD nicht als eine der zu empfehlenden Methoden aufgeführt wird, stösst beim Detailhändler auf ziemliches Unverständnis. Die Unternehmen hätten Logib geprüft, dieses Instrument jedoch als zu unpräzise und daher ungeeignet bewertet.

Industrie

Als Lohnüberprüfungen in der Industrie sind eigene regelmässige Funktionsvergleiche und Marktvergleiche durchgeführt worden, da man sich auf dem Markt messen müsse. Zwei der grossen Industrieunternehmen haben diese eigenen Lohnüberprüfungen zusammen mit Fachleuten vorgenommen. Ein Unternehmen machte eine interne Logib Prüfung, wo man nach eigenen Angaben im Ergebnis über dem Toleranzwert von 5% lag. Bei einem der Unternehmen gab es zusätzlich im Rahmen eines Auftrags im Beschaffungswesen eine Kontrolle ihres Lohnsystems bezüglich Lohndiskriminierung. Bei dieser Prüfung wurde Logib und die Regressionsanalyse angewandt, wobei die Abweichungsrate der Frauenlöhne unter dem vorgegebenen Toleranzwert von 5% gelegen habe.

Kommunikationsbranche

Eines der befragten Unternehmen kontrolliert das mögliche Lohngefälle regelmässig mit Logib, das andere Unternehmen verwendet ca. alle drei Jahre das Instrument Abakaba des EBG (welches vom LGD nicht zur Lohnüberprüfung eingesetzt wurde).

Tourismusbranche

Die Löhne werden nach eigenen Angaben in dem befragten Unternehmen geschlechtsunabhängig festgelegt. Der Frauenanteil liege in ihrem Unternehmen bei 75%. Der Lohn wird einheitlich festgelegt nach einer Methode, die intern „Mercer“ genannt wird. Die verwendeten Salärvergleiche basieren auf den Empfehlungen des KV Schweiz. Es gibt nach eigener Einschätzung noch keine Lohngleichheitsüberprüfung und Logib ist bislang noch unbekannt.

6.4 DIE EINSTELLUNG ZU STAATLICHEN KONTROLLEN UND ALTERNATIVEN

Die überwiegende Mehrheit der befragten Unternehmen hält staatliche Kontrollen zur Lohndiskriminierung von Frauen für ein ungeeignetes Instrument. In der Schweiz gebe es eine sehr erfolgreiche Tradition der geteilten Verantwortung zwischen Staat, Bürger und Unternehmen. Man setzt stattdessen auf Eigenverantwortung bezüglich der Lohnkontrollen. Wenn man mit dem LGD als Ursprungsidee wirklich erreichen wollte, dass die Unternehmen sensibilisiert werden und selber nachschauen wo sie in der Frage der Lohngleichheit stehen, dann würde man sehr viel kaputt machen, wenn man jetzt eine staatliche Lohnkontrolle einführt. Dennoch sehen grosse Branchenvertreter, die bereits seit längerem mit anerkannten Instrumenten zur Lohnüberprüfung arbeiten, der Möglichkeit von staatlichen Kontrollen eher gelassen entgegen. Skeptisch zeigen sich viele der Befragten bezüglich der Möglichkeit ein solches Kontrollvorhaben politisch und praktisch umzusetzen. Aber einen steigenden politischen Druck scheinen alle Befragten zu spüren.

Zur Frage möglicher Alternativen gegenüber staatlichen Kontrollen gibt es nur von Seiten der Bankenbranche einige erste Überlegungen. Einerseits sei es fraglich, ob es eine Lösung gibt, die wirklich den unterschiedlichen Betrieben und Branchen gerecht wird. Andererseits würde man eher kooperieren, wenn es statt staatlicher Lohnkontrolle einerseits und absoluter Freiwilligkeit andererseits einen dritten Weg als Mittelweg geben würde. Ein konkreter Vorschlag hierzu wäre eine Art von Zertifizierungsnachweis durch ein Set von anerkannten Experten für Firmen ab einer bestimmten Grösse. Ein weiterer Vorschlag orientiert sich an der Entwicklung zu Lohnkontrollen in Deutschland aus denen man eventuell lernen könne. In der deutschen Version von Logib (Logib D) habe man stark auf Tarifverträge fokussiert, analog dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) in der Schweiz. Keine Alternative wäre dagegen eine Zertifizierung der

Unternehmen über Equal Salary. Das lehne man klar ab, da es eine bedenkliche Entwicklung wäre, wenn alle Salärdaten der Schweiz zentral an einem Ort gespeichert wären.

Banken

In einer nicht nur für die Banken-Branche typischen Kritik an einer möglichen staatlichen Kontrolle wird darauf verwiesen, dass eine drastische Regulation, wie sie in einigen anderen europäischen Ländern schon gegeben sei, zu einem Rückzug der Unternehmen führen würde, womit aber das bisher sehr erfolgreiche Gefüge zwischen Staat, Individuum und Organisation in ein Ungleichgewicht geriete. Deshalb würde man eine politisch indizierte staatliche Kontrolle nicht unterstützen. Andere Bankenvertreter bringen jedoch zum Ausdruck, dass sie kein Problem mit gesetzlichen und damit obligatorischem staatlichen Kontrollen hätten, dies aber unter der Vorannahme, dass mit einer existierenden Lohndiskriminierung in der Bankenbranche sowieso nicht zu rechnen sei. Dies nimmt Bezug auf einen weiteren, grundsätzlicheren Kritikpunkt, der sich auf die Auswertungen des BFS zur Lohngleichheit richtet: Man bezweifle, dass die von den Unternehmen an das BFS gelieferten Basisdaten zur Lohngleichheit realistisch seien, da man aufgrund aller selbst durchgeführten Berechnungen davon ausgehen müsse, dass die vom BFS festgestellten Diskriminierungsraten realiter gar nicht existierten oder jedenfalls nicht in dieser Höhe nachgewiesen werden könnten. Es wird deshalb vorgeschlagen, Experten mit einer Überprüfung der Gewinnung dieser Basisdaten zu beauftragen, um die Erhebung eventueller Lohndiskriminierungen, deren Feststellung ja eine grosse praktische Tragweite hätte, zukünftig auf besserer Informationsbasis durchführen zu können.

Versicherungen

Die Versicherungen setzen grundsätzlich auf ihre Eigenverantwortung bei Fragen zur Lohnkontrolle. Ein Unternehmen akzeptiert Vorgaben zu Fragen der Lohnkontrolle, lehnt aber externe Kontrollen ab. Bei den beiden anderen Unternehmen liegt in einem Fall keine explizite Antwort vor und im anderen Fall steht die interne Auseinandersetzung zur staatlichen Lohnkontrolle mit der Geschäftsleitung noch aus.

Detailhandel

Einer der grossen Detailhändler hätte kein Problem damit, wenn staatliche Massnahmen und entsprechende gesetzliche Anforderungen eingeführt würden. Man werde dies respektieren und warte nur darauf, dass der Bundesrat klar den Weg vorgibt. Beim anderen Detailhändler ist man der festen Überzeugung, dass Löhne festzulegen keine staatliche Aufgabe sei. Da sei man eher liberal eingestellt, denn ein Teil des Schweizer Wohlstands würde eben gerade darin liegen, dass man wenig reguliert habe.

Industrie

Auch in zwei der drei befragten Industrieunternehmen sieht man staatliche Kontrollen als einen Eingriff in die unternehmerische Freiheit an. Man sieht sich nicht rechenschaftspflichtig gegenüber dem Staat und der Politik. Die öffentliche Hand habe sich nicht in die Gehaltsstruktur einzumischen. Der Vertreter des dritten Unternehmens teilt diese Haltung, macht aber geltend, dass er gleichwohl staatliche Kontrollen akzeptieren könne, denn es würde sein Unternehmen nicht stören, weil man ja nichts zu verbergen hätte.

Kommunikationsbranche

Von den beiden Unternehmen aus der Kommunikationsbranche liegt nur eine Antwort vor. Wenn eine staatliche Kontrolle unabdingbar sei, bevorzugt das Unternehmen eine diskrete Lösung, idealerweise anhand expliziter Vorgaben, analog der Vorgaben des BFS zur Erhebung der Daten für die Lohnstrukturerhebung.

Tourismusbranche

Die Möglichkeit einer staatlichen Lohnkontrolle wird das befragte Unternehmen als Option ernst nehmen. Man glaube, dass das politische Klima der Lohngleichheitskontrolle Aufwind gibt.

*

Die nachfolgenden Schlussfolgerungen und Empfehlungen basieren auf den vorliegenden **Statements der gesamten Befragungen**. Sie geben die Meinungen und Ansichten der Projektbeteiligten und der befragten Unternehmen wieder und sind als Stimmungsbild objektiv, können aber kein repräsentatives Bild der wirklichen Verhältnisse sein. Die Ergebnisse können aber sehr wohl als Hinweise für Haltungen und Orientierungen dienen, die aus der vertiefenden Betrachtung herauszufiltern waren.

7	SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN AUS SICHT ALLER BEFRAGTEN (PROJEKTBETEILIGTE, UNTERNEHMEN)
----------	---

In der Rückschau nach Projektende des Lohngleichheitsdialogs ergab sich als Hauptfrage an alle Befragten (Projektbeteiligte und Unternehmen), weshalb sich so wenig Unternehmen am Lohngleichheitsdialog beteiligt haben. Lag es am Projekt, lag es am Engagement der Projektbeteiligten oder was waren die wirklichen Gründe?

Zunächst ist festzustellen, dass der Dialog von den Projektbeteiligten, also den Sozialpartnern und dem Bund, aber auch von den beteiligten sowie den befragten Unternehmen bilanzierend insgesamt als positiv bewertet wurde:

- Für die **Gewerkschaften**, weil die sozialpartnerschaftliche Überprüfung auf der Ebene der Durchführung gut funktioniert hat. Auch ist es zu keinen Indiskretionen gekommen. Dass zu wenig Unternehmen sich an dieser freiwilligen Überprüfung beteiligt haben, zeigt deutlich, dass für die Durchsetzung der Lohngleichheit griffige gesetzliche Massnahmen zwingend nötig sind.
- Für den **Arbeitgeberverband**, weil man sich jetzt nicht mehr nur an die strenge sozialpartnerschaftliche Überprüfung der Löhne in den teilnehmenden Betrieben im LGD Modell gebunden sieht. Zukünftig steht der schon lange vorgeschlagener ‚Dritte Weg‘ wieder zur Diskussion. Man will jetzt den vielen Unternehmen, die bereits Lohnprüfungen vornehmen oder anbieten, diese Prüfungen durch Fachleute zertifizieren lassen können, ohne dass die Daten gemeinsam mit den Sozialpartnern diskutiert werden müssen.
- Für den **Bund**, der den Dialog nicht vollkommen abschreiben musste ohne bereits staatliche Alternativen zu haben, sondern alle entwickelten Instrumentarien und das gesamte Knowhow in einer breiten Palette freiwilliger Massnahmen weiterhin anbieten kann, wobei die Sozialpartner weiterhin mitwirken werden, weil er Freiwilligkeit und Sozialpartnerschaft als zwei schweizerischen Tugenden auch weiterhin in die zukünftige Massnahmenprüfung einbeziehen kann.
- Auch die **beteiligten Unternehmen** des Dialogs haben in der Mehrzahl von ihrer Teilnahme profitiert und sehen sich als Pioniere für eine verantwortliche Lohngleichheitspolitik. Diese Unternehmen ha-

ben kein Problem mit Logib. Sie hatten sich damit auseinander gesetzt und sehen es als objektives und zielführendes Instrument. Die **befragten und kontaktierten Unternehmen** sind dem Projekt respektvoll und in der Tendenz verhalten positiv begegnet. Sie haben überwiegend nicht am Dialog teilgenommen, weil sie die Lohnüberprüfung eher in Eigenverantwortung und überzeugt von ihren besseren Instrumenten eigenständig durchführen wollten. Sie haben aber auch den zunehmenden Druck für staatliche Massnahmen gespürt, und zwei Branchenvertreter haben einige ernst zu nehmende Vorschläge für das Ziel einer diskriminierungsfreien Lohnstruktur in den Unternehmen angedacht, die sie allenfalls zusammen mit dem Arbeitgeberverband oder Fachleuten bereit wären weiter zu entwickeln.

Aus der Perspektive sowohl der Projektbeteiligten als auch der beteiligten und der befragten Unternehmen ergeben sich als zentrale Schlussfolgerungen die folgenden Aussagen zusammen mit den allenfalls vorhandenen Empfehlungen:

A Der Dialog ist keineswegs umsonst gewesen und hat zu wertvollen Anstössen geführt.

Der Dialog war in der Einschätzung der Politik wenig erfolgreich, aber dennoch notwendig in der Einschätzung der Projektbeteiligten. Der vom Bund und den Sozialpartnern 2009 lancierte Lohngleichheitsdialog sollte das Bewusstsein schärfen, stiess in der Wirtschaft aber auf zu wenig Anklang. Bei näherer Betrachtung hat sich das Engagement für den LGD für alle Projektbeteiligten dennoch gelohnt. Der Effekt des Dialoges sei grösser als die Teilnahme der 51 Unternehmen. Zentraler Effekt sei die erfolgreiche Sensibilisierung der Unternehmen für die Frage der Lohngleichheit, auch wenn der Aufwand zeitweise mühsam und frustrierend gewesen sei. Man sei auf dem Weg zur Durchsetzung der Lohngleichheit einen Schritt weiter gekommen. Wenn jetzt die staatlichen Kontrollmechanismen wieder neu in den Fokus rücken, sehen sich Gewerkschaften in ihren alten Forderungen bestätigt, während die Arbeitgeberseite jetzt aktiv nach neuen Modellen suchen kann, den Unternehmen die freiwillige Lohnüberprüfung auf einfachere Weise zu sichern als auf dem bisherigen Weg des LGD. Gleichzeitig betonen beide Seiten, dass sie sich durch die Sozialpartnerschaft auch positiv aufeinander zubewegt hätten und dies fortsetzen wollten. Der Bund blickt bei seinem Fazit nach vorne und sieht in der Freiwilligkeit und in der Sozialpartnerschaft des LGD zwei Elemente, die es auch weiterhin bei der Durchsetzung der Lohngleichheit brauchen wird, gerade auch bei der Prüfung staatlicher Massnahmen. Das neue Paradigma lautet: Freiwilligkeit alleine genügt nicht. Auch die meisten der interviewten Unternehmen attestieren dem Projekt ein sinnvolles Unterfangen gewesen zu sein, zumindest sei der LGD sinnvoll für solche Unternehmen, die selbst nicht über professionelle Instrumente zur Lohnüberprüfung verfügten.

B Der Dialog hat die Unternehmen erfolgreich für die Frage der Lohngleichheit sensibilisiert.

Erfolge habe es aber auch in den Unternehmen selbst gegeben. Denn neben den beteiligten Unternehmen hätten auch andere Unternehmen jetzt Schritte eingeleitet, bedingt durch den Druck des Verfassungsartikels und des Gleichstellungsgesetzes, aber auch bedingt durch den Legitimationsdruck dieses sozialpartnerschaftlichen Dialogs. So sei es z.B. ein Erfolg, dass die Lohngleichheit gerade für die HR-Abteilungen der Unternehmen ein Thema sei. Das Projekt habe also einen gewissen Druck in der Praxis bewirkt. Die Verbände auf der Arbeitgeberseite hätten begonnen das Projekt ernst zu nehmen, wenn auch erst nach den Akzeptanzproblemen zu Beginn des Projektes. Das alles dürfe in seiner Wirkung nicht unterschätzt werden. Die verstärkte Sensibilisierung für die Problematik der Lohnungleichheit war nach Einschätzung aller Beteiligten des Projektes und der meisten befragten Unternehmen ein Erfolg des Projektes. Die grossen Unternehmen hätten inzwischen alle das Thema auf ihrer Agenda. Der LGD hat

besonders in der Bankenwelt eine stärkere Auseinandersetzung angestossen. Es gebe praktisch keine Bank, die nicht bereits über Massnahmen zur Erfüllung der Kriterien des LDG nachgedacht oder erste eigene Massnahmen eingeleitet hat.

C Der Dialog hat auch eine breite öffentliche Debatte in den Medien ausgelöst.

Ein wichtiger Erfolg sei auch, dass die Lohngleichheit jetzt zunehmend ein Thema in der breiten Öffentlichkeit geworden sei. Man spricht über die Problematik der Lohnungleichheit, Löhne seien kein Tabu mehr, die Unternehmen wüssten, dass sie sich diesem Thema stellen müssten. Das Interesse der Medien habe klar zugenommen auch in der Qualität der positiven Bewertung. Das Interesse am Projekt und der Lohngleichheit sei zu spüren gewesen. Der Dialog habe sich vom anfänglichen „Looser-Thema“ zu einem Thema etabliert, dem man sich früher oder später gesellschaftlich verbindlicher annähern müsse. Die Lohngleichheit sei eine gesellschaftspolitische Frage, die die Öffentlichkeit interessieren müsse und deren konstruktive Lösung in der Gesellschaft erwartet werde.

D Die zentralen Gründe für die mangelnde Teilnahme der Unternehmen am Dialog liegen in der professionellen Selbstkontrolle und der eigenen Verantwortung.

Die befragten Unternehmen betonen den hohen Stellenwert der Lohngleichheit im Unternehmen und die gelebte Praxis. Fast alle glaubten von sich, die Lohngleichheit sei bereits sichergestellt. Man dulde keine Diskriminierung. Zum Teil wird die Lohngleichheit bereits seit vielen Jahren umgesetzt, teilweise bereits vor Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes (1996), und sei zum Teil auch in den grösseren Kontext einer eigenen Gleichstellungspolitik gestellt. Ungleichheit will man explizit nicht tolerieren und man bekennt sich ausdrücklich zum Verfassungsartikel und zum Gleichstellungsgesetz.

Dennoch betonen die Wirtschaftsvertreter, dass diejenigen Unternehmen, die sich vom Staat nicht kontrollieren lassen wollten, nicht automatisch ein ungerechtes Lohnsystem hätten. Die meisten befragten Unternehmen haben sich deshalb mit dem LGD intensiv auseinandergesetzt. Als ein zentraler Grund bei den Befragten und den kontaktierten Unternehmen für die Nichtteilnahme am Dialog erweisen sich die im eigenen Unternehmen nach deren eigener Einschätzung bereits erfolgreich angewendeten eigenen Instrumente zur Lohnüberprüfung. Insgesamt gibt es eine starke konkurrierende Tendenz zum LGD in Richtung einer eigenen Verantwortung und einer professionellen Selbstkontrolle. Es dominiert der Glaube an die wirtschaftliche Freiheit ohne staatliche Eingriffe sowie die Überzeugung in ihrer aktuellen Praxis keinesfalls zu diskriminieren. Die Ablehnung, die eigene Lohnbuchhaltung den Gewerkschaften zu zeigen, habe dagegen keine zentrale Rolle für die befragten Unternehmen gespielt. Dagegen wird bei vielen Projektverantwortlichen vermutet, hinter den genannten Gründen der Firmen für ihre Nichtteilnahme stünde eine begründete Angst, weil sie wüssten, dass sie Probleme haben mit der Lohngleichheit und die daraus resultierenden Kosten scheuen würden. Die Kritik an der Methode und dem empfohlenen Instrument seien eher vorgeschobene Gründe um das wahre Problem der Lohnungleichheit nicht angehen zu müssen.

E Der Dialog leidet unter der starken Methodenkritik grosser Unternehmen mit eigenen Instrumenten.

Die Evaluation des Lohngleichheitsdialogs hat ergeben, dass sich viele Unternehmen zwar für Lohngleichheit interessieren und die Ziele des LGD wohlwollend akzeptieren, aber nur eine Minderheit dieser Unternehmen die Methoden unvoreingenommen akzeptieren, mit denen sie die Einhaltung der internen Lohngleichheit überhaupt systematisch überprüfen könnten, wie dies die 51 Unternehmen im LGD

bereits praktiziert haben oder gegenwärtig praktizieren. Hinsichtlich der Methoden der systematischen Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit scheiden sich die Geister: die Banken, die Versicherungen, der Detailhandel und die Industrie kritisieren die restriktiven methodischen Vorgaben des LGD bei der Lohnüberprüfung. Unterstützt werden sie dabei auch durch die Arbeitgebervertretung. Die grossen Unternehmen sind der Überzeugung, sie hätten ein gut entwickeltes eigenes Lohnüberprüfungssystem, das teilweise länger existiert als der LGD und deutlich valider sei. Sie hätten sich gewünscht, dass man sich im Rahmen des LGD ernsthafter mit dieser Tatsache auseinandergesetzt hätte. Es scheint, als sei man bereit, den Beweis hierfür auch gegenüber Fachleuten zu liefern. Das Instrument Logib und die Regressionsanalyse sollten weniger dogmatisch vertreten werden und es sollten auch die existierenden alternativen Instrumente analysiert werden, bevor die staatlichen Kontrollen ins Auge gefasst werden.

F Hinweise von Unternehmen auf mögliche Alternativen zu staatlichen Kontrollen.

Die Unternehmen appellieren an die beteiligten Institutionen, ihnen eine faire Chance einzuräumen, spüren aber auch den bereits zunehmenden politischen Druck. Einige glauben, dass es gar nicht so einfach sei, staatliche Kontrollen rein technisch gesehen in effizienter Weise durchzuführen. Der Arbeitgeberverband und einige grosse Unternehmen wären bereit, das staatlich vorgegebene Ziel einer diskriminierungsfreien Lohnstruktur zu erreichen, wenn sie in der Wahl der Mittel und Lösungen zur Zielerreichung frei wären. So sollten Unternehmen eine individuelle Lösung suchen können, mit anderen Unternehmen eine Branchenlösung entwickeln können oder auch die von den Behörden zur Verfügung gestellten Mittel (z.B. Logib) benutzen können. Eine wie auch immer geartete Fachstelle sollte aber dann vor Ort im Betrieb überprüfen, ob das Unternehmen seine Diskriminierungsfaktoren richtig identifiziert und adäquate Massnahmen getroffen hat. Da nicht jede Lohnüberprüfung für jedes Unternehmen gleich sinnvoll sei, sollten je nach Grösse eines Unternehmens unterschiedliche Lohnüberprüfungen getestet werden: z.B. Salärkontrollen für grosse Unternehmen, andere Arten der Kontrolle für mittlere Unternehmen und allenfalls nach Branchen differenzierte Kontrollen. Eine weitere Alternative zu staatlichen Lohnkontrollen wäre, den Unternehmen für die Sicherstellung der Lohngleichheit eine Auswahl anerkannter Experten für Lohnkontrollverfahren zur Verfügung zu stellen. Das wäre der bessere Weg als einen kantonalen Arbeitsinspektor mit diesem Thema zu überfordern.

G Grundsätzliche Kritik an den im LGD verwendeten methodischen Verfahren

Zusammenfassend kann aus der Perspektive der Evaluation festgestellt werden, dass in den Schlussfolgerungen vor allem die Einschätzungen der Adäquanz der Methoden zur Überprüfung der Lohngleichheit weit auseinandergehen, denn Logib und die Regressionsanalyse sind durch die Befragten und die betroffenen Unternehmen zur Eignung der Lohnüberprüfung unterschiedlich eingeschätzt worden:

- (1) Logib wurde durch die am LGD teilnehmenden Unternehmen bereits selbst eingesetzt und positiv bewertet,
- (2) Logib wurde aber besonders durch einige der grossen Unternehmen abgelehnt wegen vorgeblich geeigneterer eigener Prüfverfahren,
- (3) Die Kritik der grossen Unternehmen an der Regressions-Methode und dem Instrument Logib schien andererseits gelegentlich vorgeschoben, um die Probleme von Lohnunterschieden nicht angehen zu müssen,
- (4) Vorgeblich eigene Prüfverfahren werden bei vielen grossen Unternehmen wie Banken, Versicherungen, Industrie und den grossen Detailhändlern bereits verwendet, wobei aus der Perspektive der Eva-

luation nicht überprüfbar ist, ob diese existieren und angemessen funktionieren, da es ja zur Zeit keinen Zwang gibt, diese nachweisen zu müssen.

Eine einvernehmliche Lösung scheint dennoch möglich, wenn sich alle Beteiligten einem Diskurs mit unabhängigen Fachleuten stellen, in dem eine optimale Lösung dieser methodologischen Kontroversen unter Berücksichtigung aller speziellen und zu berücksichtigenden Umstände gefunden werden könnte.

*

Abschliessend ist zu bilanzieren, dass der Lohngleichheitsdialog trotz aller methodologischen und inhaltlichen Kontroversen sachlich positiv gewirkt hat, indem er einerseits bereits zu Teillösungen geführt hat, andererseits die noch verbleibenden Problematiken sichtbar gemacht hat. Dies eröffnet sowohl die Möglichkeit für einvernehmliche diskursive Lösungen zwischen den unterschiedlichen Positionen als auch eine genauere Positionierung der Konfliktpartner in eventuellen politischen Lösungsversuchen.

- 8.1 Liste der Veranstaltungen und Liste der Medienbeiträge
- 8.2 Liste der Homepage-Besuche
- 8.3 Liste der beteiligten Unternehmen
- 8.4 Interviewleitfaden Projektbeteiligte
- 8.5 Interviewleitfaden Unternehmen

8.1 LISTE DER VERANSTALTUNGEN UND LISTE DER MEDIENBEITRÄGE

Liste der durchgeführten Veranstaltungen				Stand 28.02.2014
Titel	Ort	Datum	Veranstalter	Beteiligte LGD
Lohngleichheit; 1. Fachkongress für HR	Zürich	29.10.13	personalSCHWEIZ / WEKA	M. Urech (MU)
Lohnunterschiede erkennen – aber wie?	Zürich	16.9.13	AGV Banken	M. Urech
Wie bewerbe ich mich erfolgreich für Aufträge der Bundesverwaltung?	Olten, Lausanne	7.9./28.9. / 4.10./ 15.11.12	BBL	P. Aeberhard, S. Schmid
Egalité en entreprise	Genf	04.06.12	SPPE und FER Genève	V. Borioli
Women's Empowerment Principles (Referat und Stand)	Basel	23.5.12	UN Women, EBG, BPW	S. Durrer, P. Aeberhard
Medienkonferenz	Bern	11.5.12	LGD, Unia, McDonald's	L. Mader, C. Michel
Information zum Lohngleichheitsdialog	Olten	11.5.12	Schw. Konferenz der Personalverantw. öff. Verwaltungen	M. Urech
Messe 'Personal Swiss': Stand und Präsentation	Zürich	17./ 18.4.12	Messe Zürich	M. Urech, R. Zimmermann, R. Derrer, V. Borioli, C. Werder
Information zum LGD		13.3.12	Schw. Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten	S. Durrer
Le développement durable dans la gestion des ressources humaines	Neuchâtel	01.02.12	REMAD, Ecoparc, HR Neuchâtel	V. Borioli
Medienkonferenz	Bern	14.11.11	LGD	BR Sommaruga, Trägerschaft
Lohngleichheitsdialog; interne Informationsveranstaltung	Bern	07.11.11	SEV	M. Urech
Tagung Chancengleichheit in der Bundesverwaltung	Bern	27.10.11	Eidg. Personalamt	S. Durrer, V. Borioli
Lohngleichheit: Lohngleichheitsdialog und Logib	Basel	18.08.11	Basler Gesellschaft für Personal-Management	M. Urech
14. Juni: Achtung. Fertig. Frauen los! u.a. Treffen mit SBB	CH	14.06.11	SGB	C. Werder, C. Michel
Mit dem Lohngleichheitsdialog dem Ziel einen Schritt näher	Basel	14.06.11	Frauenbranchenkonzferenz Telecom	K. Amacker
Medienkonferenz: Lohngleichheit kommt nicht vom Fleck	Bern	27.05.11	SGB	R. Rechsteiner, C. Werder
Information zum Lohngleichheitsdialog	Zürich	25.03.11	Paritätischen Kommission Banken	M. Urech
Veranstaltung Lohngleichheitsdialog	St. Gallen	10.03.11	Kanton St.Gallen	R. Derrer, M. Urech
Table ronde : Le défis de l'égalité en entreprise : quelles solutions ?	Neuchâtel	08.03.11	Forum Entreprises UniNE	S. Schmid
Informationsveranstaltung Lohngleichheit	Bern	26.01.11	Swiss Retail Federation	S. Schmid, M. Urech
Umsetzung des Lohngleichheitsdialogs und die Anwendung von Logib	Basel	13.01.11	Round Table Familienfreundliches Basel	M. Urech

6. Nationale Konferenz der Schlichtungsstellen nach GIG	Frauenfeld	18.11.10	Schw. Konferenz der Schlichtungsstellen	V. Borioli
Informationsveranstaltung	Zürich	17.11.10	McDonald's Schweiz	M. Urech
Unia Industriewerkstatt	Worben	28.10.10	Unia	C. Werder, MU
Syna Lohnntagung	Olten	10.09.10	Syna, arc	M. Urech
Plenarsitzung Eidg. Kommission für Frauenfragen EKF	Bern	06.09.10	EKF	C. Werder, R. Derrer, MU
Arbeitstreffen Präsidentinnen Frauenorganisation und Präsidenten Männerorganisation	Bern	25.08.10	EBG	P. Schulz, M. Geisser, S. Schmid, M. Urech
Tagung Lohngleichheit	Bern	10.06.10	EBG	Trägerschaft u.a.m
Besprechung swissmem	Zürich	04.06.10	swissmem	M. Urech
Geschäftsführerkonferenz SAV	Zürich	08.04.10	SAV	R. Derrer, A. Fischer, MU
Diversity Round Table	Novartis	10.01.10	Novartis	K. Amacker
Sitzung Vorstandsausschuss SAV		25.11.09	SAV	R. Derrer
Orientierung Textilverband	Zürich	01.10.09	Textilverband	A. Fischer
Besprechung EPA (Bund)	EPA Bern	17.09.09	EPA	M. Urech
Präsentation LGD in SGB	SGB Bern	27.08.09	SGB	Ch. Werder, MU
Präsentation LGD in SGB	SGB Bern	24.06.09	SGB	Ch. Werder, MU
Präsentation LGD in SAV	SAV Bern	18.05.09	SAV	R. Derrer, A. Fischer, MU
Präsentation LGD in SAV	SAV Zürich	08.05.09	SAV	R. Derrer, MU
Table ronde: Egalité des salaires	Genève	10.03.09	FER	V. Borioli
Pressekonferenz Lohngleichheitsdialog	Bern	02.03.09	BJ	Trägerschaft

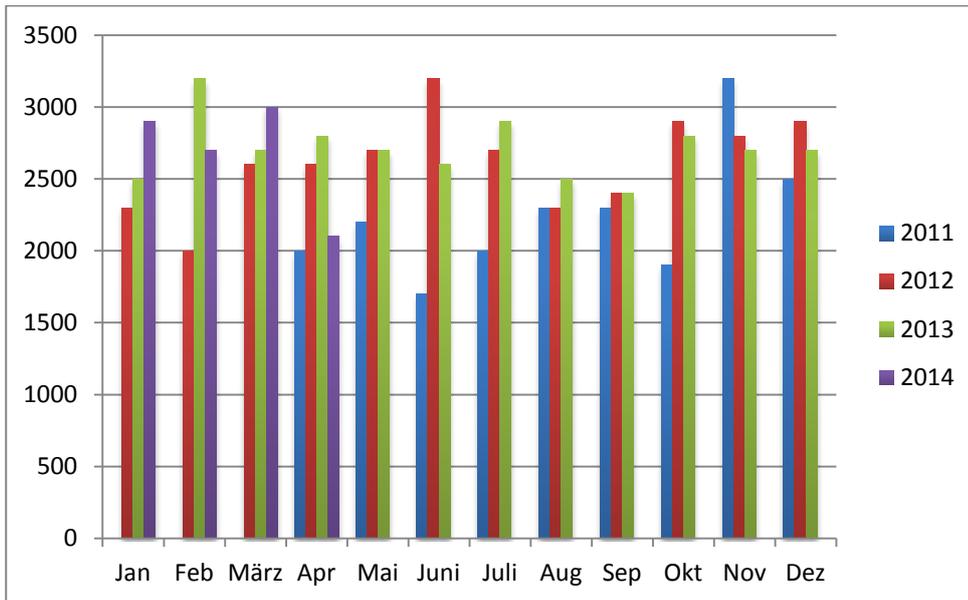
Liste der Medienbeiträge (ohne Anspruch auf Vollständigkeit) Stand 28.02.14

Medientyp	Gefäss	Titel	Datum	Beteiligte LGD	Beitrag LGD
Medienmitteilung	SF1 10vor10, DRS Nachrichten, Presseartikel	Lohngleichheitsdialog: Gemeinsames Projekt endet – sozialpartnerschaftliches Engagement dauert fort	09.12.13	diverse	Medienmitteilung
Zeitschrift	personalsCHWEIZ	Über den Dialog zur Lohngleichheit	01.02.13	M. Urech	Artikel
Verbandszeitung	Schw. Gewerbezeitung	Gleiche Löhne für Mann und Frau	26.10.12	P. Neuhaus	Artikel
Beilage Tageszeitung	Beilage Tages-Anzeiger	Gegen die Lohndiskriminierung	20.09.12	M. Urech	Text und Inserat
Zeitschrift	Personal Schweiz	Lohngleichheit: Beweise statt Lippenbekenntnisse	24.09.12	-	Inserat
Zeitschrift	Women in Business	Lohngleichheit: Der Druck auf die Firmen wächst	01.09.12	-	-
Verbandszeitschrift	Schweizer Arbeitgeber	Frauen verdienen nach wie vor deutlich weniger als Männer	15.08.12	R. Derrer	Artikel
Online Newsletter	Newsletter SECO	Lohngleichheit: Zwei Dutzend sind voll	15.06.12	P. Richo	Artikel
Medienmitteilung	www.ebg.admin.ch	Lohngleichheit: Selbsttest Logib wird rege genutzt und ist nun noch einfacher anzuwenden	12.06.12	P. Aeberhard	Medienmitteilung
verschiedene Medienberichte	Presseartikel	Medienkonferenz LGD McDonald's	11.5.12ff	-	Medienunterlagen
Medienmitteilung	www.arbeitgeber.ch	Lohngleichheitsdialog: Ein weiterer Schritt ist gemacht	11.05.12	R. Derrer	Medienmitteilung
Medienmitteilung	travail.suisse.ch	Die Bekämpfung von Lohndiskriminierung ist möglich!	05.03.12	V. Borioli	Medienmitteilung
Verbandszeitung	l'événement syndical unia	Plus que deux ans pour "dialoguer" !	22.02.12	-	-
verschiedene Medienberichte	SF1 Tagesschau, DRS Nachrichten, Presseartikel	Medienkonferenz zum Lohngleichheitsdialog	14.11.11ff	-	Medienunterlagen
Radiosendung	DRS1: Doppelpunkt	Frauenlöhne immer noch ungerecht!	22.11.11	R. Derrer, C. Werder	Diskussion
Verbandszeitung	Schw. Gewerbezeitung	Fairness für die Frauen Lohngleichheitsdialog: Der SGV setzt sich ...	04.11.11	P. Neuhaus	Text
Verbandszeitschrift	Ticino Business	www. Dialogo-paritasalariale.ch	01.08.11	-	-
jährliche Amtsschrift, Kanton Jura	d'égal à égale	Dialogue sur l'égalité des salaires (Arbeitstitel)	11.04.11	M. Urech, V. Borioli	Text
Verbandszeitung	Schw. Gewerbezeitung	Bundesamt verletzt Abmachung	25.02.11	HU Bigler	Interview
Sonntagspresse	Der Sonntag	Lohndialog: Gewerbe droht mit Austritt	20.02.11	HU Bigler, C. Werder	Auskünfte

Verbandszeitung	Schw. Gewerbezeitung	KMU-Merkblatt zur Lohngleichheit	28.01.11	M. Geisser	Interview
Fernsehen	SF1	Ungleicher Lohn	28.01.11	T. Daum	Interview
Onlinezeitschrift	www.clack.ch	Der Antidiskriminierungskrampf	24.11.10	-	-
Verbandszeitschrift	Schweizer Arbeitgeber	Lohnleichheit kommt nicht von alleine	15.11.10	R. Derrer	Text
Verbandszeitschrift	newsletter hotelleriesuisse	Neues Merkblatt für die KMU	15.10.10	-	-
Onlinezeitschrift	www.clack.ch	Lohnleichheitsdialog: Die grosse Alibiübung	06.10.10	-	-
Dokumentation	Belgian Presidency of the Council of the European Union	dialogue on equal pay	19.07.10	M. Urech	Text
Verbandszeitschrift	HR Today	Der Dialog über den Lohnunterschied soll kein Tabuthema mehr bleiben	15.06.10	-	-
Spezialzeitschrift	Migros-Magazin	Lohnleichheit	24.05.10	T. Daum	Interview
Verbandszeitschrift	Schweizer Arbeitgeber	Tornos, première entreprise à s'engager pour le projet 'Dialogue sur l'égalité des salaires	22.04.10	R. Derrer	Text
Pressemitteilung	travail.suisse.ch	Lohnungleichheiten - Die Lage hat sich verschlechtert und das BFS liefert keine Erklärungen mehr	07.12.09	V. Borioli	Text
Wochenzeitung	DIE ZEIT	Glückliche Schweizerinnen	19.11.09	S. Schmid, M. Urech	Auskünfte
Verbandszeitschrift	Entreprise	Entreprises, vérifiez que vous pratiquez une politique salaire équitable!	10.04.09	-	-
Verbandszeitschrift	Syna Magazin	Auf dem Weg der Sozialpartnerschaft schneller zum Ziel	27.03.09	V. Borioli	Artikel
elektronischer Newsletter	VIA2	Face à face, Interview	24.03.09	V. Borioli	Interview
Pressemitteilung	travail.suisse.ch	Lohnleichheit: Auf dem Weg der Sozialpartnerschaft schneller zum Ziel	16.03.09	V. Borioli	Text
Verbandszeitschrift	Schweizer Arbeitgeber	"Lohnleichheitsdialog" als konstruktiver Ansatz	12.03.09	-	-
Pressemitteilung	travail.suisse.ch	Travail.Suisse setzt sich für die Lohnleichheit ein	02.03.09	V. Borioli	Text
Verbandszeitschrift (AG Kt. FR)	InfoPatronale	Lohndiskriminierung zwischen Frauen und Männer beseitigen	01.03.09	-	-

8.2 LISTE DER HOMEPAGE-BESUCHE

Liste Anzahl der Homepage-Besuche www.lohngleichheitsdialog.ch Stand: April 2014



Quelle: Eigene Auswertung Projektleiter

8.3 LISTE BETEILIGTER UNTERNEHMEN NACH PRIVAT/ ÖFFENTLICH, TEILNAHMESTATUS, GESCHLECHT

Teilnehmende Unternehmen Stand 10.03.2014	Privat	Öffentlich	VV*	Anmeldung	Abschluss	Mitar- beitende	Frauen
Novartis Pharma AG	x		x	06.01.2010	06.01.2010	11070	4584
Die schweizerische Post		x	x	27.04.2010	27.04.2010	38072	18732
Syngenta AG	x		x	19.10.2010	22.10.2010	2688	726
Bernische Kantonsverwaltung		x	x	29.09.2010	27.10.2010	16868	7756
Verkehrs-Club VCS		x	x	11.02.2010	14.03.2011	52	27
Swisscom		x	x	18.04.2011	18.05.2011	13679	4774
Stadt Bern		x	x	10.11.2011	10.11.2011	3000	1500
Ergon Informatik AG	x			09.05.2011	03.11.2011	140	22
RWD Schlatter AG	x			12.05.2011	27.01.2012	146	13
McDonald's Schweiz	x			22.03.2011	17.09.2012	7000	4500
upc cablecom GmbH	x			23.11.2011	05.09.2012	1413	444
KV Schweiz		x	x	06.08.2012	24.10.2012	79	41
F. Hoffmann-La Roche AG	x		x	15.08.2012	02.11.2012	7829	3046
Gewerkschaften UNIA		x	x	24.10.2012	24.10.2012	912	523
Tornos SA	x			10.02.2010	08.01.2013	657	78
Syndicom		x	x	31.05.2013	17.06.2013	150	90
Baloise	x			21.03.2013	20.09.2013	2600	1100
Schindler Aufzüge AG	x		x	22.10.2013	22.10.2013	1972	207
Audemars Piguet AG	x			28.06.2010		307	145
Bundesverwaltung		x		24.11.2010	11.12.2013	37600	11900
Honegger AG	x			21.07.2011		5461	3800
Ericsson Schweiz AG	x			25.07.2011		133	18
Huber+Suhner AG	x			05.12.2011		1660	460
SUVA		x		14.12.2011		3500	1700
Swiss International Air Lines		x		13.02.2012		7163	3780
SBB		x		19.11.2012		28000	5000
SEV Gewerkschaft des Verkehrspersonal		x		14.05.2012		64	30
Hotel Crowne Plaza Geneva	x			14.05.2012		143	62
Ringier Print	x			21.05.2012		260	74
Rhätische Bahn AG		x		10.07.2012		1359	100
Bank Coop AG	x			30.07.2012		636	283
Concordia AG	x			07.08.2012		1011	728
TPG Transports public genevois		x		10.10.2012		1845	185
Bombardier Transportation AG	x			10.01.2013		865	139
Liebherr Machines Bulle SA	x			04.03.2013		918	113
Ernst & Young AG	x			04.04.2013	23.12.2013	1500	572
Schweizerische Nationalbank		x		16.04.2013		780	530
SRG SSR		x		31.07.2013		6077	2612
Alstom Schweiz AG	x			12.08.2013		6248	1119

Luzerner Kantonalbank		x		03.09.2013	23.01.2014	1105	518
Kanton Appenzell Ausserrhoden		x		11.11.2013		663	284
Siemens Schweiz AG	x			06.12.2013		5382	1143
Netcetera	x			04.02.2014		253	55
Fenaco Genossenschaft	x			07.02.2014		928	364
Firmenich SA	x			17.02.2014		1479	500
PH Luzern		x		21.02.2014		485	230
KonzertTheaterBern		x		21.02.2014		502	264
Protectas SA	x			21.02.2014		2379	449
Skyguide		x		27.02.2014		1775	439
Zara	x			28.02.2014		691	550
Bedag Informatik AG		x	x	05.03.2014	24.03.2014	470	50
Total	28	23	13	51	22	229969	86359
in %	55%	45%	25%				

Quelle: Eigene Berechnungen (Projektleiter) *VV: Vereinfachtes Verfahren

Leitfaden Experteninterview LGD mit den Projektbeteiligten

Der Fokus der Befragung liegt auf der Bilanzierung der Umsetzung des Projektes und der Suche nach Erklärungen für die geringe Beteiligung der Unternehmen und einem Ausblick auf die Zukunft der Lohngleichheit.

1. Bilanz zur Lage der Lohndiskriminierung zu Beginn und Ende des LGD

- Hat sich die Lage der Lohndiskriminierung heute im Vergleich zum Beginn des LGD aus Ihrer Sicht verändert?
- Glauben Sie, dass der LGD darauf einen Einfluss hatte?
- Wie bewerten Sie das öffentliche Interesse (insbesondere der Medien) an dieser Thematik?

2. Bilanz zur Projektentwicklung aus Ihrer Sicht und Ihren Erfahrungen im PT; SA und der TS

Der Lohngleichheitsdialog ist bekanntlich ein Projekt der Sozialpartner und der beteiligten Bundesstellen, welches auf der Basis der Trägerschaftsvereinbarung die Unternehmen für eine Teilnahme in diesem Lohnüberprüfungsprojekt zu gewinnen suchte. Das Projekt hatte Startschwierigkeiten und in den ersten Jahren schlechte wirtschaftlichen Rahmenbedingungen.

Wie ist Ihre abschliessende Bilanz zur Projektentwicklung insgesamt auf allen Ebenen?

- Welche Erfolge gab es im LGD-Projekt aus Ihrer Sicht?
- Welche zentralen Hindernisse gab es aus Ihrer Sicht?
- Wie bewerten Sie die Arbeit /den Einsatz der TS?
- Wie bewerten Sie die Arbeit /den Einsatz des SA?
- Wie bewerten Sie die Arbeit / den Einsatz des Projektleiters / PT?
- Wie bewerten Sie den Einsatz der beteiligten Bundesstellen BJ, SECO und EBG?

3. Bilanzierung zum sozialpartnerschaftlichen Modell des Projektes

Sind die Sozialpartner auf Seite AG/AN innerhalb und ausserhalb des Projektes genügend interessiert und motiviert gewesen sich aktiv für eine Teilnahme am LGD einzusetzen? Was ist Ihre Einschätzung?

- Wie haben die AG-Verbände und die AN-Verbände jeweils reagiert?
- Welche zentralen Hindernisse gab es bei der Zusammenarbeit?
- Was war positiv?

4. Bilanz zur schwachen Beteiligung bei den Unternehmen:

Es gibt nach 5 Jahren Projektlaufzeit mit 51 teilnehmenden Unternehmen anstatt 100 ein ausserordentlich schwaches Interesse seitens der Unternehmen am LGD. Anscheinend haben eher sogenannte ‚gute‘ Unternehmen mitgemacht, die keine Lohnanpassung zu erwarten hatten.

Was sind nach Ihrer bilanzierenden Einschätzung die Gründe der schwachen Teilnahme?

- Wegen fehlender Priorität in den Unternehmen? (1/3 der absagenden Unternehmen)
- Wegen der Mitwirkung der Gewerkschaften? (Banken und Versicherungen)
- Wegen Vorbehalten gegenüber Logib + der Regressionsanalyse (Swissmem u.a.)
- Wegen dem Ausschluss alternativer Saläranalyse-Systeme (AG-Verband)
- Wegen der Freiwilligkeit für die Unternehmen? (fehlender Druck, keine Anreize)
- Oder sind die Lohnunterschiede immer noch ein Tabuthema in den Unternehmen?
- Oder sind es die zu erwartenden hohen Kosten bei allfälliger Lohnanpassung?

5. Das Projekt LGD wird gerade wie geplant nach 5 Jahren Laufzeit abgeschlossen

Grund ist für die Trägerschaft die durchgängig schwache Beteiligung von Unternehmen. Jetzt will die Politik nachhelfen. Ende 2012 wurden Studien durch das EJPD und das EDI in Auftrag gegeben, die die Möglichkeiten und Erfahrungen staatlicher Durchsetzungsmechanismen und Instrumente für Lohnkontrollen analysiert haben für eine allfällige Umsetzung in der Schweiz.

Das Projekt LGD endet also jetzt und der Bundesrat wird auf der Basis dieser Studien und gestützt auf die Ergebnisse aus der Evaluation des LGD-Projektes prüfen, ob staatliche Massnahmen zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung getroffen werden sollen.

- Wie bewerten Sie diese jüngste Entwicklung (Abwicklung des Projektes)?
- Wie bewerten Sie persönlich und Ihre Organisation das Vorgehen des Bundes?
- Braucht es Kontrollmechanismen und Sanktionen statt Freiwilligkeit?
- Sehen Sie das Ende des LGD als ein Problem für die interessierten Unternehmen am LGD?

6. Nach dem Abschluss des LGD Ende Februar wird es ab 1. März beim EBG eine sogenannte Plattform für Lohn- gleichheit geben

*Dort wollen sich die Sozialpartner und der Bund gemeinschaftlich weiter für die Durchsetzung der Lohn-
gleichheit einsetzen und Unterstützung zur sozialpartnerschaftlichen Lohnüberprüfung anbieten*

- Ist das ein praktikables Modell/ oder nur eine pragmatische Anschlusslösung?
- Wie sieht Ihre Organisation das sich abzeichnende Modell?
- Was bedeutet dieses neue Modell für potentiell interessierte Unternehmen?
- Wie werden Politik und Medien auf die Plattform und das integrierte Modell reagieren?

7. Generelles Fazit

*Fünf Jahre Projektlaufzeit sind also jetzt vorüber. Gerade wird eine neue Plattform für Lohn-
gleichheit aufgebaut und die Politik will Massnahmen prüfen.*

- Finden Sie, dass sich vor diesem Hintergrund Zeiteinsatz und Engagement in das LGD-Projekt gelohnt haben?
- Auch wenn das Projektziel von 100 Unternehmen nicht erreicht wurde, welches Ziel wurde erreicht?
- Wie wird sich Ihre Organisation zukünftig für die Lohn-
gleichheit einsetzen?

8. Gibt es noch wichtige Aspekte die wir bislang nicht angesprochen haben?

- Oder haben Sie sonst noch Hinweise, die Ihnen wichtig sind?

Interviewleitfaden Lohngleichheitsdialog (LGD) mit absagenden Unternehmen

Sie wurden von Projektbeteiligten des Lohngleichheitsdialogs und/oder durch einen Brief der drei Bundesräte kontaktiert um Sie für eine Teilnahme am Dialog zu bewegen, aber Sie haben dies abgelehnt oder nicht reagiert. Ich würde nun gerne Ihren aktuellen Standpunkt hierzu hören, Ihre bereits durchgeführten und geplanten Aktivitäten zur Lohngleichheit kennenlernen und mit Ihnen über die Gründe diskutieren, die zur Ablehnung des Dialogs geführt haben.

1. Welchen Stellenwert hat die Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen in ihrem Unternehmen?
2. Was machen Sie selbst um die Lohngleichheit zu überprüfen und allfällige Lohnunterschiede zu eliminieren?
3. Welche Methode zur Lohnüberprüfung wenden Sie in Ihrem Unternehmen an?
4. Wie stehen Sie als Unternehmen zum Lohngleichheitsdialog (LGD)?
5. Was waren die zentralen Motive Ihres Unternehmens nicht am LGD teilzunehmen?
*a) zu kostenintensiv b) zu zeitaufwändig c) eigene Lohnüberprüfung
d) die Sozialpartnerschaft mit den Gewerkschaften
e) Löhne sind eine patronale Angelegenheit, die wir nicht diskutieren
f) andere Prioritäten g) andere Gründe, wie*
6. Kennen Sie das Lohngleichheitsinstrument ‚Logib‘ des LGD?
Wenn ja, was halten Sie davon?
7. Wie stehen Sie zu Möglichkeit staatlicher Lohnkontrollen? Der Bundesrat hat vor nach dem Abschluss des LGD eine solche Option zu prüfen.
Falls es das Unternehmen nicht stört, weshalb nicht?
8. Was wäre für Sie eine sinnvolle Alternative zu staatlichen Lohnkontrollen, der Sie sich anschliessen könnten?
9. Der LGD in seiner jetzigen Form endet jetzt. Das EBG bietet ab 1. März 2014 weiterhin eine sozialpartnerschaftliche Überprüfung der Lohngleichheit an mit den im LGD entwickelten Instrumentarien und ohne zeitliche Befristung, wären Sie daran interessiert?

Hinweise auf Instrumente welche die Anforderung des LGD an Lohnanalysen erfüllen:

equal salary/ SQS Fair Compensation/ Logib-Methode mittels persuisse- oder perinnova-Lohnvergleichsdaten

Beschaffungswesen, öffentliches

Der Bund vergibt Aufträge nur an Unternehmen, welche die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann einhalten. Er kontrolliert bei öffentlichen Beschaffungen, ob seine Auftragnehmer diese Vorgabe erfüllen, weil dies eine Frage von Gerechtigkeit gegenüber Frauen ist, aber auch von rechtem Wettbewerb zwischen den Unternehmen. Die öffentliche Hand hat im Beschaffungswesen die Möglichkeit, Kontrollen durchzuführen, Korrekturmaßnahmen zu verlangen und Sanktionen auszusprechen. Kontrollen der Lohngleichheit werden im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens vom EBG bereits durchgeführt.

Bundesverfassung

Seit 1981 ist die Gleichberechtigung in der Bundesverfassung (Recht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit in Art. 8 Abs. 3 BV) verankert.

Equal Salary

Bereits seit 2005 steht den Unternehmen "*equal-salary*"³⁹ als freiwillige Maßnahme zur Verfügung. Mit dieser privaten Zertifizierung wird die Einhaltung der Lohngleichheit von Frau und Mann in Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitenden ausgezeichnet. Die Zertifizierung erfolgt in Zusammenarbeit mit dem Observatoire universitaire de l'emploi der Universität Genf. Der Aufbau wurde mit Finanzhilfen des EBG unterstützt. Bis Mai 2014 haben 20 Zertifizierungsprozesse stattgefunden.

Gleichstellungsgesetz

Diese rechtliche Grundlage ist seit dem 1. Juli 1996 in Kraft. Das Gleichstellungsgesetz ist ein wichtiges Instrument zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann. Es gilt für alle Bereiche des Erwerbslebens, von der Anstellung über die Weiterbildung bis zur Kündigung, vom Lohn bis zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. Verboten sind sowohl direkte wie indirekte Diskriminierungen. Es verbietet Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Erwerbsleben generell und erleichtert insbesondere die Durchsetzung des verfassungsmässigen Rechts auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit (Art. 8 Abs. 3 BV). Wenn Frauen und Männer innerhalb desselben Unternehmens für gleichwertige Arbeit ohne objektive Gründe unterschiedlich entlohnt werden, liegt eine Lohndiskriminierung vor, die gemäss Art. 6 GlG eingeklagt werden kann.

Logib

Logib ist ein Instrument, mit dem Firmen ihr Lohnsystem überprüfen können. Es setzt die Messmethode der Regressionsanalyse in Excel um und kann auch von Personen ohne spezifisches Statistikwissen angewendet werden. Es prüft, ob die Lohnpraxis eines Arbeitgebers den Anspruch «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» erfüllt. Für eine Prüfung empfiehlt sich eine vertiefende Analyse durch Fachleute. Es wurde im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann entwickelt und basiert auf der gleichen Methode, die der Bund für die Kontrollen im Beschaffungswesen einsetzt.

³⁹ www.equalsalary.org/de

Es eignet sich für Firmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden und kann gratis und anonym aus dem Internet heruntergeladen werden -> www.logib.ch

Lohndiskriminierung

Wenn Frauen und Männer innerhalb desselben Unternehmens für gleiche oder gleichwertige Arbeit unterschiedlich entlohnt werden, liegt eine Lohndiskriminierung im Sinne des Gleichstellungsgesetzes vor. Sie kann eingeklagt werden.

Lohndiskriminierung: Berechnungsmethoden

Die Regressionsanalyse ist ein bewährtes statistisches Analyseverfahren. Mithilfe dieser Methode wird ermittelt, welcher Anteil des Lohnunterschiedes mit objektiven Merkmalen erklärt wird und welcher Anteil unerklärt bleibt, das heisst auf das Geschlecht zurückzuführen ist. Aus Gründen der Vergleichbarkeit wird die Zeitreihe ausschliesslich für den privaten Sektor berechnet.

Lohngleichheit

Gleiche und gleichwertige Arbeit muss für beide Geschlechter gleich entlohnt werden. Dieser Grundsatz ist in der Bundesverfassung und im Gleichstellungsgesetz verankert.

Lohnunterschied: Ursachen

Je nach persönlicher Ausgangslage haben Frauen und Männer unterschiedliche Anstellungschancen und Zugang zu Verdienstmöglichkeiten. Das erklärt einen Teil der Lohnungleichheiten. Im Unternehmen selbst sind dann weitere erklärende Faktoren lohnrelevant: z.B. Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes und Tätigkeitsbereich. Nicht erklärte Lohnunterschiede sind nur auf Geschlechtsunterschiede zurückzuführen und damit diskriminierend. Sie widersprechen geltendem Recht.

NOGA 2002/2008

Die Ergebnisse der schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) für die Jahre 1998 bis 2008 basieren auf der Allgemeinen Systematik der Wirtschaftszweige 2002 (NOGA 2002). Die LSE 2010 bezieht sich erstmals auf die NOGA 2008. Dieser Wechsel hat einen Bruch in den Zeitreihen zur Folge. Die Ergebnisse der LSE 2008 wurden anhand der neuen Allgemeinen Systematik der Wirtschaftszweige (NOGA 2008) erneut berechnet, um einen direkten Vergleich mit der LSE 2010 zu ermöglichen.

Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE)

Die Schweizerische Lohnstrukturerhebung wird alle zwei Jahre im Oktober durch das Bundesamt für Statistik durchgeführt. Sie basiert auf einem Fragebogen, der an Unternehmen verschickt wird. Im Jahr 2010 umfasste sie eine Stichprobe von 49 000 Unternehmen. Ab einer Unternehmensgrösse von 50 Arbeitnehmenden besteht Vollerhebung. Die Teilnahme ist obligatorisch. Durch den Einbezug von rund 1,9 Millionen Arbeitnehmenden bietet die LSE einen repräsentativen Überblick über die Lohnsituation der in der Industrie und im Dienstleistungssektor tätigen Arbeitskräfte in der gesamten Schweiz und in den Grossregionen. Die Erhebung ist repräsentativ für sämtliche Wirtschaftszweige mit Ausnahme der Landwirtschaft, der privaten Haushalte und der Kirchen.