

# Zwischenbilanz zum Vollzug von Art. 13a-13i GlG (Lohngleichheitsanalysen)

Schlussbericht

Lucia Lanfranconi, Michael Herrmann, Philipp Zogg, Dorian Mittner, Lea Graf, Isabelle Zinn



---

**Berner Fachhochschule / PrivatePublicConsulting – 30. August 2024**

Bei Rückfragen: [lucia.lanfranconi@bfh.ch](mailto:lucia.lanfranconi@bfh.ch) oder [herrmann@ppc.ch](mailto:herrmann@ppc.ch)

# Inhalt

|  |             |
|--|-------------|
| <b>Zusammenfassung</b>   | <b>I</b>    |
| <b>Résumé</b>  | <b>VIII</b> |
| <b>1 Einleitung</b>  | <b>1</b>    |
| 1.1 Ausgangslage der Zwischenbilanz .....                                      | 1           |
| 1.2 Ziel, Fokus und Evaluationsfragen.....                                     | 2           |
| <b>2 Vorgehen und Methodik</b>   | <b>3</b>    |
| 2.1 Interviews .....   | 3           |
| 2.2 Online-Umfragen .....  | 3           |
| 2.3 Beschreibung des Samples der Online-Umfragen .....                         | 6           |
| 2.4 Telefongespräche mit Arbeitgebenden.....                                   | 9           |
| 2.5 Studien und Berichte .....   | 9           |
| 2.6 Limitationen .....   | 10          |
| 2.7 Dunkelfeld: Angaben zu nicht-teilnehmenden Arbeitgebenden .....            | 10          |
| <b>3 Umsetzung der Lohngleichheitsanalysen</b>                                 | <b>12</b>   |
| 3.1 (Nicht-)Durchführung der Analyse.....                                      | 12          |
| 3.2 Verwendete Analyseinstrumente.....   | 15          |
| 3.3 Aufwand und Kosten .....   | 18          |
| 3.4 Ergebnis der Analyse.....  | 19          |
| 3.5 Herausforderungen .....  | 22          |
| <b>4 Überprüfung</b>   | <b>25</b>   |
| 4.1 (Nicht-)Durchführung der Überprüfung .....                                 | 25          |
| 4.2 Instanz und Art der Überprüfung.....                                       | 27          |
| 4.3 Aufwand und Kosten .....   | 31          |
| 4.4 Ergebnis der Überprüfung .....   | 32          |
| 4.5 Herausforderungen .....  | 34          |
| <b>5 Information</b>   | <b>35</b>   |
| 5.1 Interne (Nicht-)Information .....  | 35          |
| 5.2 Externe Information.....   | 40          |
| 5.3 Externe Information bei öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden .....        | 41          |
| 5.4 Reaktion von Mitarbeitenden .....  | 42          |
| <b>6 Gesamtbetrachtung, Unterschiede und Ausblick</b>                          | <b>44</b>   |
| 6.1 Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben .....                                  | 44          |
| 6.2 Unterschiede bei der Compliance nach Region, Grösse und Branche .....      | 47          |
| 6.3 Hinweise zu Auswirkungen.....  | 53          |
| 6.4 Konklusion zu Pflichterfüllung, Unterschieden und erwarteter Wirkung ..... | 61          |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Literaturverzeichnis</b>   | <b>66</b> |
| <b>Anhang 1: Interviewpartnerinnen und Interviewpartner</b>               | <b>67</b> |
| <b>Anhang 2: Zusammensetzung der teilnehmenden Arbeitgebenden</b>         | <b>68</b> |
| <b>Anhang 3: Zusammensetzung der teilnehmenden Arbeitnehmenden</b>        | <b>69</b> |
| <b>Anhang 4: Zusammensetzung der Arbeitgebenden bei Telefoninterviews</b> | <b>71</b> |
| <b>Anhang 5: Umfrage bei Arbeitgebenden</b>                               | <b>72</b> |
| <b>Anhang 6: Umfrage bei Arbeitnehmenden</b>                              | <b>80</b> |
| <b>Anhang 7: Umfrage bei Revisorinnen und Revisoren</b>                   | <b>83</b> |

## Zusammenfassung

Frauen und Männer in der Schweiz haben gemäss Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung (BV; SR 101) Anspruch auf den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Trotzdem bestehen gemäss dem Bundesamt für Statistik (2022) immer noch nicht-erklärbare Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern. Die **Änderung des Gleichstellungsgesetzes (GIG) von 2018** verfolgte das Ziel, mit zusätzlichen staatlichen Massnahmen die verfassungsrechtliche Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern zu verwirklichen.

Art. 13a-13i GIG schreiben vor, dass Arbeitgebende mit mindestens 100 Mitarbeitenden alle vier Jahre eine **Lohnvergleichsanalyse durchführen**, diese durch unabhängige Dritte **überprüfen** lassen und ihre Mitarbeitenden über die Ergebnisse der Analyse **schriftlich informieren**. Die Vorgaben beinhalten verschiedene Ausnahmen und bestimmte weitergehende Informationspflichten für börsenkotierte Unternehmen sowie den öffentlichen Sektor.

Eine Evaluation der Wirksamkeit der Art. 13a-13i GIG soll bis spätestens 2029 aufzeigen, ob und wenn ja, wie die neuen rechtlichen Bestimmungen die Lohngleichheit beeinflusst haben.

Um erste **Erkenntnisse zum Vollzug der Bestimmungen** zu gewinnen hat das Bundesamt für Justiz (BJ) der PrivatePublicConsulting GmbH (PPC) gemeinsam mit dem Fachbereich Diversity & Inclusion des Instituts New Work der Berner Fachhochschule (BFH) den Auftrag erteilt, eine **Zwischenbilanz** durchzuführen. Diese legt eine Basis für die spätere Wirkungsevaluation und zeigt als Vollzugsevaluation insbesondere auf, **ob und wie die Arbeitgebenden die Regelungen umgesetzt haben**.

## Methode, Sample und Limitationen

Um aussagekräftige Erkenntnisse zu erlangen, setzt diese Zwischenbilanz auf eine **Triangulation unterschiedlicher, sich ergänzender Methoden**. Die verschiedenen Datenquellen werden genutzt, um die Auswirkungen möglicher Verzerrungen in einzelnen Datenquellen zu minimieren. Bei den wichtigsten Datenquellen handelt es sich um:

- **Einzel- und Gruppeninterviews** mit 30 Expertinnen und Experten zu Lohnvergleichsanalysen in der Schweiz,
- drei **Online-Umfragen**
  - bei allen 6028 Arbeitgebenden mit über 100 Mitarbeitenden, wovon 2404 geantwortet haben (Rücklauf: 39.9%). Diese beschäftigen mindestens über eine Million Arbeitnehmende.
  - bei 905 Mitarbeitenden aus 474 zuvor befragten Organisationen, wovon 549 Personen aus 297 Organisationen geantwortet haben (Rücklauf: 60.7%)
  - sowie bei allen 864 Revisorinnen und Revisoren, welche eine entsprechende Schulung absolviert haben, wovon 301 geantwortet haben (Rücklauf: 34.8%)
- sowie ergänzende 31 **Telefongespräche** mit ausgewählten Arbeitgebenden (je zur Hälfte solche, welche die Umfrage ausgefüllt haben oder nicht).

Trotz sorgfältiger Methodentriangulation und dem Anschreiben aller betroffenen Arbeitgebenden verfügt diese Studie über **Limitationen**: Bei der Interpretation der Ergebnisse muss bedacht werden, dass sowohl:

- ein *Selection Bias* (eher jene Arbeitgebende nahmen teil, welche eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt und mit positivem Ergebnis abgeschlossen haben),
- ein *Response Bias* (Antworten fallen eher so aus, wie es als sozial erwünscht oder vom Gesetzgeber vorgesehen erachtet wird)
- sowie ein *Memory Bias* (selektive Erinnerung) und auch fehlendes Wissen (in einigen Organisationen hatte die Person, welche die Lohngleichheitsanalyse durchgeführt/koordiniert hatte in Zwischenzeit die Stelle gewechselt) die Aussagen beeinflussen kann.

Vor diesem Hintergrund sollten die Ergebnisse dahingehend interpretiert werden, dass der Anteil derjenigen Arbeitgebenden, welche die gesetzlichen Bestimmungen *nicht* wie vorgesehen umsetzen, wenn, dann *höher* ist als wie nachfolgend ausgewiesen.

### Ergebnisse zur Nicht-Teilnahme an der Umfrage zur Zwischenbilanz

Erkenntnisse zu Arbeitgebenden, welche sich nicht an der Umfrage beteiligten, können helfen, die Ergebnisse dieser Erhebung einzuordnen. Bezogen auf statistisch erfasste Merkmale unterscheidet sich die Gruppe der nicht-teilnehmenden Arbeitgebenden nicht gross von der Grundgesamtheit aller adressierten Betrieben. 274 Arbeitgebende haben bewusst und explizit auf die Teilnahme an der Umfrage verzichtet und begründeten dies damit,

- dass die Lohngleichheit in ihrer Organisation bereits sichergestellt sei (28% der Begründungen)<sup>1</sup>,
- sie weniger als 100 Mitarbeitende beschäftigen würden (14%),
- nicht genügend Wissen zum Ausfüllen des Fragebogens vorhanden sei (13%),
- der sich die Belegschaft vorwiegend aus Frauen bzw. Männern zusammensetze (11%).

Die 15 Arbeitgebenden, welche nicht auf die Einladung zur Online-Umfrage reagiert haben, aber im Nachgang zur Umfrage telefonisch vom Evaluationsteam befragt wurden, gaben an, sie hätten keine Zeit zur Teilnahme an der Umfrage gehabt (6 Fälle) oder sie hätten die Einladung nicht erhalten bzw. konnten sich nicht mehr daran erinnern (7 Fälle; 2 Fälle ohne klare Antwort).

### Ergebnisse zur Durchführung der Lohngleichheitsanalysen

Wie wird die gesetzliche Pflicht zur Durchführung der Lohngleichheitsanalyse von Arbeitgebenden umgesetzt (Art. 13a – 13c GIG)? Gemäss Umfrage bei Arbeitgebenden haben seit dem 1. Juli 2020 **gut drei Viertel (77.7%)** der Antwortenden eine **Lohngleichheitsanalyse durchgeführt**. Die befragten Arbeitnehmenden gehen hingegen deutlich weniger oft als ihre Arbeitgebenden davon aus, dass dies geschehen ist, was auf mangelnde Information hindeuten könnte.

Wenn Arbeitgebende keine Analyse durchgeführt haben, liegt das gemäss der Umfrage in weniger als einem Drittel der Fälle daran, dass legitime Gründe (Ausnahmen gemäss Art. 13a oder 13b GIG) vorliegen. Nicht-legitime Gründe lagen demgegenüber in zwei Dritteln dieser Fälle vor: Eine **Nicht-Durchführung** wurde am häufigsten damit begründet,

- dass die Lohngleichheit bereits eingehalten werde (52.1% der Gründe für Nicht-Durchführung),
- keine Zeit oder Ressourcen vorhanden gewesen seien (4.5%) oder
- dass sich die Organisation der Verpflichtung nicht bewusst war (2.4%).

Gewisse Arbeitgebende wollten die Lohngleichheitsanalyse bewusst und willentlich nicht durchführen, wie ergänzende Gespräche aufzeigen.

---

<sup>1</sup> In keiner Begründung wurde konkretisiert, ob eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt wurde oder nicht.

Eine klare Mehrheit (rund 85%) der antwortenden Arbeitgebenden, welche angaben, eine Analyse durchgeführt zu haben, führte diese mit dem **Tool des Bundes (Logib)** durch. Wenn nicht Logib verwendet wurde, liegt dies in rund der Hälfte der Fälle daran, dass andere Instrumente bereits bekannt sind oder in der Branche verwendet werden. Einzelne Arbeitgebende empfinden Logib aber auch als zu aufwendig oder bemängeln das dahinterliegende Analysemodell. In der Mehrheit der Fälle lag der **Aufwand** für die Lohnvergleichsanalyse bei 1-3 Arbeitstagen, bei rund einem Drittel höher und bei rund zehn Prozent tiefer. Die Kosten für die Durchführung der Lohnvergleichsanalyse lagen in der Regel zwischen 2000 und 4000 Franken.

Gemäss Selbstauskunft haben die **Analyseergebnisse** bei drei Vierteln der befragten Arbeitgebenden keinen Geschlechtereffekt gezeigt (gemäss Einschätzung Revisorinnen und Revisoren: knapp 69%). Rund ein Fünftel wies einen Geschlechtereffekt aus, der eine allfällige Toleranzschwelle nicht überschritt (gemäss Einschätzung Revisorinnen und Revisoren: knapp 28%). Nur 1.2% der befragten Arbeitgebenden gaben an, eine Toleranzschwelle sei überschritten worden (gemäss Einschätzung Revisorinnen und Revisoren: 3.4%). Aussagen von Expertinnen und Experten weisen darauf hin, dass manche Unternehmen die Analyse wiederholt haben, nachdem Massnahmen oder andere Anpassungen getroffen wurden. Der *Response Bias* dürfte bei dieser Frage bei den Arbeitgebenden eine Rolle gespielt haben, da die Ergebnisse nie davor gegen aussen kommuniziert werden mussten.

Die Mehrheit der befragten Arbeitgebenden schätzt die Analysen als einfach bis mittelschwer ein, als häufigste **Herausforderung** wurde die Datenaufbereitung sowie fehlende Daten genannt.

### Ergebnisse zur Überprüfung der Lohnvergleichsanalysen

Wie wird die Überprüfung der Lohnvergleichsanalysen vorgenommen (Art. 13d – 13f GIG)? Gemäss der Arbeitgebenden-Umfrage haben **gut zwei Drittel (67.7%)** der Antwortenden eine **Überprüfung der Lohnvergleichsanalyse vorgenommen**. 5.7% der befragten Arbeitgebenden gaben an, sie hätten zwar eine Lohnvergleichsanalyse durchgeführt, diese jedoch nicht unabhängig überprüfen lassen. Über ein Viertel der Antwortenden konnte oder wollte keine Angabe zur Frage der Überprüfung machen.

Als Gründe für das **Ausbleiben der Überprüfung** wurden

- mangelndes Wissen von der Überprüfungspflicht (29.3% der Gründe) oder
- fehlende Zeit und Ressourcen (8.1%) genannt.
- Vereinzelt wurde die Annahme geäussert, dass keine Überprüfung nötig sei, da die Lohngleichheit eingehalten werde.

Per 1. Oktober 2023 haben insgesamt 864 Revisorinnen und Revisoren eine der beiden zugelassenen Ausbildungen absolviert. Ein Grossteil der antwortenden Arbeitgebenden welche eine Überprüfung durchgeführt haben (87%), liess die Überprüfung durch ein **Revisionsunternehmen** durchführen. Organisationen gemäss Art. 7 GIG, welche Überprüfungen von Lohnvergleichsanalysen durchführen, sind vor allem die Fachstelle Lohngleichheit in der Bankbranche (SF LoBa) sowie vereinzelt Gewerkschaften. Der **finanzielle Aufwand für die Überprüfung** lag bei den meisten Arbeitgebenden zwischen 2000 und 4000 Franken, der **personelle Aufwand** wurde in der Regel mit 1-2 Tagen beziffert. Die Revisorinnen und Revisoren wendeten in den meisten Fällen ebenfalls 1-2 Tage für die Überprüfung einer Lohnvergleichsanalyse auf.

Die Revisorinnen und Revisoren schätzen, **dass 85% der Lohnvergleichsanalysen nach der Überprüfung korrekt und rechtzeitig** durchgeführt wurden, rund 15% korrekt, aber zu spät und weniger als 1% nicht korrekt. Die am häufigsten festgestellten Mängel waren, nebst zu spätem Durchführen, die Nicht-Erfassung aller Lohnbestandteile resp. aller Arbeitnehmenden oder aller erforderlichen Daten. In der

grossen Mehrheit der Fälle wurde die Lohngleichheitsanalyse wiederholt, wenn Mängel festgestellt wurden. **Herausforderungen** bei der Überprüfung bestanden am öftesten in einer mangelnden Datenqualität sowie seltener in nicht-qualifizierten Ansprechpersonen oder ungenügend qualifizierter Unterstützung.

### Ergebnisse zur Information zur Lohngleichheitsanalyse

Inwiefern informieren die Arbeitgebenden zu den Ergebnissen und Konsequenzen der Analysen (Art. 13g – 13i GIG)? Eine **knappe Mehrheit (60.4 %)** der antwortenden Arbeitgebenden hat gemäss eigenen Angaben ihre **Mitarbeitenden zur Lohngleichheitsanalyse informiert**. Knapp jede zehnte Organisation gab an, nicht informiert zu haben und fast ein Drittel der Arbeitgebenden wollte oder konnte keine Angabe dazu machen. Meist wurden alle Mitarbeitenden informiert, seltener nur einzelne in ihrer Rolle als Mitarbeitenden-Vertretung.

Von denjenigen Arbeitgebenden, welche **nicht informierten**,

- gaben rund zwei Fünftel an, dass ihnen die Informationspflicht nicht bewusst gewesen sei (38.5%),
- knapp ein Fünftel, dass die Überprüfung weniger als 12 Monate her sei (16.1%).
- Einzelne gaben an, dass sie eine Kommunikation als nicht notwendig erachteten, da ihre Organisation die Lohngleichheit einhalte,
- sich ihre Mitarbeitenden nicht dafür interessierten oder
- eine Kommunikation noch geplant sei.

Die interne Information erfolgte am häufigsten via Intranet, gefolgt von Mitarbeitenden-Anlässen und E-Mails, wobei die Kanäle oftmals kombiniert wurden.

Die Kommunikation an die Mitarbeitenden beinhaltete in den meisten Fällen die **Information über die Durchführung der Lohngleichheitsanalyse sowie ein übergeordnetes Ergebnis** der Analyse<sup>2</sup>. Details zur durchschnittlichen oder unerklärten Lohndifferenz im Betrieb wurden nur in rund einem Viertel der Fälle kommuniziert, das Ergebnis der Überprüfung wurde den Arbeitnehmenden in etwas weniger als der Hälfte der Fälle mitgeteilt. Rund jede zehnte Organisation informierte zu getroffenen Massnahmen. Die Angaben der Arbeitnehmenden weichen leicht von denjenigen der Arbeitgebenden ab: die Arbeitnehmenden haben jeweils weniger Informationen der Arbeitgebenden wahrgenommen. Besonders stark unterscheiden sich die Sichtweisen zwischen Arbeitgebenden und -nehmenden, wenn es um die Information zum Ausmass der unerklärten Lohndifferenz geht: Diese Information wird nur von rund der Hälfte der Arbeitnehmenden wahrgenommen, im Vergleich zu den Arbeitgebenden.

Für börsenkotierte Unternehmen sowie den öffentlichen Sektor besteht nicht nur eine interne, sondern auch eine externe Informationspflicht. Rund ein Drittel aller antwortenden Arbeitgebenden hat **Informationen zur Lohngleichheitsanalyse in einem Jahresbericht** veröffentlicht. Zwei Drittel hatten keine öffentliche Kommunikation und einzelne haben darüber auf der Webseite, via Medienmitteilung oder andere Kanäle berichtet. **Von den antwortenden, öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden informierte gemäss eigener Angabe nur die Hälfte öffentlich über die Analyse.**

Sowohl bei Arbeitnehmenden wie Arbeitgebenden sind fast nur **positive Reaktionen** auf die Informationen bekannt, wobei die Arbeitnehmenden von weniger Reaktionen berichten. Die Reaktionen bestanden gemäss Arbeitnehmenden insbesondere in Rückfragen zur Analyse und zum Lohnsystem generell,

---

<sup>2</sup> z.B. «keine Lohnungleichheit» oder «Ungleichheit kleiner als Toleranzschwelle».

seltener zu individuellen Löhnen oder Einstufungen. Gemäss Arbeitgebenden gab es am meisten Rückfragen zur Durchführung sowie den Ergebnissen der Lohnvergleichsanalyse, zum Lohnsystem sowie zu individuellen Einstufungen und nur selten in konkreten Forderungen nach einer Lohnerhöhung oder -anpassung.

### Gesamtbetrachtung der Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben

Wird die gesetzgemässe Umsetzung der Bestimmungen nach Art. 13a-13i durch die Arbeitgebenden insgesamt betrachtet und dabei die geltenden Ausnahmen sowie weitergehenden Vorgaben berücksichtigt, zeigt sich ein durchgezogenes Bild: **Gemäss eigenen Angaben sind weniger als die Hälfte (ca. 45% Prozent) aller antwortenden Arbeitgebenden allen drei rechtlichen Pflichten zur Durchführung, Überprüfung und Information gemäss Art. 13a-13i vollständig nachgekommen. Diese Arbeitgebenden beschäftigen rund 700'000 Mitarbeitende.** Ein knappes Drittel der Arbeitgebenden hat mindestens eine der Bestimmungen nicht eingehalten, von rund einem Viertel liegen keine vollständigen Angaben vor. Bei einer detaillierteren Betrachtung zeigt sich, eine abfallende Gesetzestreue in den drei Pflichten:

- **81%** der antwortenden Arbeitgebenden, welche rund 980 000 Mitarbeitende beschäftigen, haben **die gesetzliche Pflicht zur Durchführung der Analyse eingehalten**. 12% nicht und bei 7% liegen keine Angaben vor.
- **68%** der antwortenden Arbeitgebenden, welche rund 930 000 Mitarbeitende beschäftigen, haben **die gesetzliche Pflicht zur Überprüfung eingehalten**. 5% nicht und bei 27% liegen keine Angaben vor.
- **49%** der antwortenden Arbeitgebenden, welche rund 730 000 Mitarbeitende beschäftigen, haben **die gesetzliche Pflicht zur Information eingehalten**. 19% nicht und bei 33% liegen keine Angaben vor.

Aufgrund der oben aufgeführten Limitationen der vorliegenden Untersuchung, ist davon auszugehen, dass im Total aller von der Regelung betroffenen Arbeitgebenden in der Schweiz, der Anteil der Arbeitgebenden, welche allen Pflichten vollständig nachgekommen sind, eher **tiefere als hier ausgeführt liegen dürfte**.

### Unterschiede nach Region, Grösse, Branche und Rechtsform

Zeigen sich Unterschiede nach Region, Grösse, Branche und Rechtsform? Es besteht **kein signifikanter Zusammenhang** zwischen der Einhaltung der gesetzlichen Pflichten und der **Grossregion**. Hingegen zeigen sich schwache bis moderat starke, signifikante **Zusammenhänge mit der Branche, Grösse und Rechtsform**:

- Ein grosser Anteil der Arbeitgebenden der **Finanz- und Versicherungsbranche** erfüllt die Pflicht zur Durchführung, Überprüfung und Information, hingegen relativ wenige im Gastgewerbe.
- **Je grösser der Betrieb, desto eher wird die Pflicht zur Durchführung, Überprüfung und Informationspflicht eingehalten.**
- Bei **börsenkotierten Unternehmen** ist der Anteil der mit den Vorgaben der Analyse und Überprüfung konformen Betrieben höher als bei nicht-börsenkotierten privatrechtlichen sowie öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden.

- Im Gegensatz zu den beiden anderen Pflichten (Analyse und Überprüfung) ist der Anteil an Betrieben, welche die Informationspflicht vollständig erfüllen, bei nicht-börsenkotierten privatrechtlichen Organisationen am höchsten, bei börsenkotierten Unternehmen und öffentlich-rechtlichen Organisationen dagegen deutlich tiefer. Für letztere Rechtsformen gilt gemäss GIG eine weitergehende Informationspflicht.

Insgesamt scheint der **öffentlich-rechtliche Sektor der Vorbildfunktion**, welche er wahrnehmen sollte, also **nicht nachzukommen**.

### Einschätzungen zur erwarteten Wirkung von Art. 13a-13i GIG

Der Zweck dieser Zwischenbilanz besteht nicht darin, die Wirksamkeit von Art. 13a-13i GIG zu untersuchen. Dennoch geben die Ergebnisse dieser Zwischenbilanz erste Hinweise darauf, inwiefern die **notwendigen Voraussetzungen dafür bestehen, dass die gesetzlichen Bestimmungen einen Beitrag zu Verringerung der Lohnungleichheit** auf Ebene einzelner Organisationen leisten können. Voraussetzung für eine allfällige Wirksamkeit werden etwa dadurch geschaffen, dass **eine Lohnungleichheitsanalyse wiederholt** wird, resp. dass **Massnahmen ergriffen** werden.

Ein gutes Drittel der antwortenden Arbeitgebenden plant, die **Analyse** entweder innerhalb des nächsten Jahres oder innerhalb der nächsten vier Jahre zu **wiederholen**. Ein knappes Drittel plant eine Wiederholung zu einem späteren Zeitpunkt, und rund ein Drittel plant schliesslich keine weiteren Analysen.

Eine **Wiederholung der Analyse** ist zwar öfter vorgesehen, wenn das Analyseergebnis auf Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern hinweist. Rund 10% jener Arbeitgebenden, welche «einen Geschlechtereffekt, welcher eine Toleranzschwelle überschreitet» aufweisen, und rund 17% jener welche «einen Geschlechtereffekt, welcher eine allfällige Toleranzschwelle nicht überschreitet» aufweisen, planen jedoch **keine weiteren Analysen**, obwohl das Gesetz dies vorschreibt.

Umgekehrt plant über ein Drittel der Arbeitgebenden, bei denen die Analyse «keinen Geschlechtereffekt» aufgezeigt hat, eine Analyse innerhalb 1-4 Jahren, ein knappes Drittel plant diese später und rund ein Drittel plant keine Analyse mehr.

Eine **klare Mehrheit der antwortenden Arbeitgebenden (85%)** gab an, aufgrund des Resultats der Lohnungleichheitsanalyse **keine Massnahmen** zu ergreifen. Eine detaillierte Analyse entlang der Ergebnisse der Lohnungleichheitsanalyse zeigt, dass nur teilweise Voraussetzungen für eine Wirkung geschaffen wurden:

- Von den Arbeitgebenden, deren Lohnanalyse «**keinen Geschlechtereffekt**» aufgezeigt hat (n=1288), haben **14% Massnahmen ergriffen** und 86% nicht.
- Von den Arbeitgebenden, deren Lohnanalyse «**einen Geschlechtereffekt, welcher eine allfällige Toleranzschwelle nicht überschreitet**» (n=369), aufgezeigt hat, haben **47% Massnahmen ergriffen** und 53% nicht.
- Von den Arbeitgebenden, deren Lohnanalyse «**einen Geschlechtereffekt, welcher eine Toleranzschwelle überschreitet**» (n=20), aufgezeigt hat, haben **55% Massnahmen** ergriffen und 45% nicht.

Die Arbeitgebenden, welche keine Massnahmen ergriffen haben, begründeten dies überwiegend damit,

- dass die Lohnungleichheit gemäss Lohnungleichheitsanalyse eingehalten wäre (43.1%)
- oder sie keinen Grund sehen würden, weshalb Massnahmen ergriffen werden sollten (15.8%)
- Einzelne gaben zudem an, dass die Lohnunterschiede begründbar seien oder unklar ist, was zu tun sei.

Jene 15% der antwortenden Arbeitgebenden, die aufgrund des Ergebnisses der Lohngleichheitsanalyse **Massnahmen** ergriffen,

- passten in mehr als zwei Dritteln der Fälle einzelne Löhne an,
- in rund einem Viertel das gesamte Lohnsystem.
- Je rund ein Drittel traf weitergehende Abklärungen in der Form von zusätzlichen Analysen
- oder einer Überprüfung des Lohnsystems.

Während die **Arbeitgebenden zu rund einem Drittel davon ausgehen**, dass die Durchführung, Überprüfung und Information zur Lohngleichheitsanalyse die **Lohnunterschiede im Betrieb verringern**, liegt der Anteil der Arbeitnehmenden mit positiven Erwartungen doppelt so hoch. Jene Arbeitnehmenden, die keine Verringerung der Lohngleichheit im Betrieb erwarten, gehen davon aus, dass ihre Arbeitgebenden denken würden, die Lohngleichheit sei eingehalten oder das Ergebnis zumindest gut genug. Knapp zehn Prozent führen die ausbleibende Wirkung auf fehlende Sanktionen zurück.

### **Konklusion zu Pflichterfüllung, Unterschieden und angenommener Wirkung**

Die **Umsetzung der Bestimmungen nach Art. 13a-13i durch die Arbeitgebenden zeigt insgesamt ein durchzogenes Bild**. Die Resultate der **Umfragen sowie der geführten Interviews** geben Hinweise auf verschiedene mögliche Gründe für die **durchgezogene Umsetzung von Art. 13a-13i GIG**, insbesondere:

- teilweise fehlendes Problembewusstsein,
- Nicht-Wissen zu den Pflichten seitens Arbeitgebenden,
- fehlende Sanktionen bei Nicht-Umsetzung
- sowie gewissen Unklarheiten betreffend die Umsetzung insbesondere bei der Information.

Die im Rahmen der Zwischenbilanz befragten **Expertinnen und Experten** gingen insgesamt ebenfalls von einer durchzogenen Wirkung von Art. 13a-13i GIG aus. Einzelne nehmen eine sensibilisierende Wirkung wahr. Um die Wirkung zu vergrössern, wird von den Expertinnen und Experten jedoch insgesamt vorgeschlagen, dass:

- Sanktionen bei Nicht-Erfüllen der Pflichten eingeführt werden sollten,
- das Ergreifen von Massnahmen je nach Resultat verpflichtend werden sollte,
- alle Arbeitgebenden die Analysen wiederholt durchführen müssten,
- eine materielle Prüfung der Analysen vorgeschrieben wäre
- oder die Analyseresultate verpflichtend zentral gesammelt würden.

Schliesslich wurde auch angemerkt, dass, um in der Schweiz Lohngleichheit zu erreichen, die Analysepflicht für Unternehmen unter 100 Mitarbeitenden gelten sollte.

Diese Zwischenbilanz hat aufgezeigt, ob und wie die Arbeitgebenden die seit dem Jahr 2020 geltenden Bestimmungen vollziehen bzw. umsetzen. Es wird an der bis spätestens 2029 geplanten Wirkungsevaluation sein, fundierte Aussagen zur Wirkung der neuen gesetzlichen Regelung zu machen.

## Résumé

En Suisse, les femmes et les hommes ont droit, en vertu de l'art. 8, al. 3 de la Constitution fédérale (Cst. ; RS 101), à un salaire égal pour un travail de valeur égale. Pourtant, selon l'Office fédéral de la statistique (2022), il existe toujours des différences de salaire inexplicables entre les femmes et les hommes. La **modification de la loi sur l'égalité (LEg) de 2018** avait pour objectif de réaliser l'égalité des salaires au niveau constitutionnel entre les femmes et les hommes par des mesures étatiques supplémentaires.

Les articles 13a-13i de la LEg prévoient que les employeurs qui occupent un effectif d'au moins 100 travailleurs procèdent tous les quatre ans à une **analyse de l'égalité des salaires**, qu'ils la fassent **vérifier** par un tiers indépendant et qu'ils **informent par écrit** leurs collaboratrices et collaborateurs des résultats de l'analyse. Les directives comportent différentes exceptions et certaines obligations d'information plus étendues pour les entreprises cotées en bourse, ainsi que pour le secteur public.

Une évaluation de l'efficacité des articles 13a-13i LEg doit montrer, d'ici à 2029 au plus tard, si les nouvelles dispositions légales ont eu une influence sur l'égalité des salaires et, le cas échéant, de quelle manière.

Afin de tirer les premiers **enseignements de la mise en œuvre des dispositions**, l'Office fédéral de la justice (OFJ) a mandaté la société PrivatePublicConsulting GmbH (PPC), en collaboration avec le domaine Diversity & Inclusion de l'Institut New Work de la Haute école spécialisée bernoise (BFH), de réaliser un **bilan intermédiaire**. Celui-ci sert de base pour la future évaluation d'impact de la modification de la LEg et montre notamment, en tant qu'évaluation de la mise en œuvre, **si et comment les employeurs ont mis en œuvre les réglementations**.

### Méthode, échantillons et limites

Afin d'obtenir des résultats pertinents, ce bilan intermédiaire mise sur **une triangulation de différentes méthodes complémentaires**. Les différentes sources de données sont utilisées afin de minimiser l'impact d'éventuels biais dans les sources de données. Les principales sources de données sont les suivantes :

- **Entretiens individuels et de groupe** avec 30 expertes et experts sur l'analyse de l'égalité des salaires en Suisse,
- **trois sondages en ligne**
  - auprès des 6028 employeurs de plus de 100 collaboratrices et collaborateurs, dont 2404 ont répondu (taux de réponse : 39.9%). Ceux-ci emploient plus qu'un million de salariées et salariés.
  - auprès de 905 collaboratrices et collaborateurs de 474 organisations interrogées précédemment, dont 549 personnes de 297 organisations ont répondu (taux de réponse : 60.7%)
  - ainsi qu'auprès de l'ensemble des 864 réviseuses et réviseurs qui ont suivi une formation correspondante, dont 301 ont répondu (taux de réponse : 34.8%)
- ainsi que 31 **entretiens téléphoniques** complémentaires avec des employeurs sélectionnés (pour moitié ceux qui ont répondu au sondage et pour moitié ceux qui n'y ont pas répondu).

Malgré une triangulation minutieuse des méthodes et l'envoi d'un courrier à l'ensemble des employeurs concernés, cette étude présente **des limites**. Lors de l'interprétation des résultats, il faut garder à l'esprit que tant :

- un *biais de sélection* (ce sont plutôt les employeurs qui ont effectué une analyse de l'égalité des salaires et obtenu un résultat positif qui ont participé à l'étude),
- un *biais de réponse* (les réponses sont plus susceptibles de correspondre à ce qui est socialement souhaitable ou à ce qui est prévu par le législateur)
- ainsi qu'un *biais de mémoire* (mémoire sélective) et qu'un manque de connaissance (dans certaines organisations, la personne qui avait effectué/coordonné l'analyse de l'égalité des salaires avait entre-temps changé de poste) peuvent influencer les déclarations.

Dans ce contexte, les résultats doivent être interprétés en ce sens que la proportion d'employeurs qui n'appliquent pas les dispositions légales comme prévu est, le cas échéant, plus élevée que celle indiquée ci-dessous.

### Résultats de la non-participation au sondage du bilan intermédiaire

Les connaissances sur les employeurs qui n'ont pas participé au sondage peuvent aider à classer les résultats du sondage. En ce qui concerne les caractéristiques saisies statistiquement, le groupe des employeurs n'ayant pas participé au sondage ne se distingue pas beaucoup de l'ensemble des entreprises adressées. 274 employeurs ont délibérément et explicitement renoncé à participer au sondage en justifiant leur décision par le fait

- que l'égalité des salaires est déjà assurée dans leur organisation (28% des justifications),
- qu'elles emploient moins de 100 collaboratrices et collaborateurs (14%),
- qu'il n'y avait pas assez de connaissances pour remplir le questionnaire (13%),
- que le personnel se compose principalement de femmes ou d'hommes (11%).

Les 15 employeurs qui n'ont pas répondu à l'invitation au sondage en ligne, mais qui ont été interrogés par téléphone par l'équipe d'évaluation à la suite du sondage, ont indiqué qu'ils n'avaient pas eu le temps de participer au sondage (6 cas) ou qu'ils n'avaient pas reçu l'invitation ou qu'ils ne s'en souvenaient plus (7 cas ; 2 cas sans réponse claire).

### Résultats concernant la réalisation des analyses de l'égalité des salaires

Comment l'obligation légale de procéder à une analyse sur l'égalité des salaires est-elle mise en œuvre par les employeurs (art. 13a-13c LEg) ? Selon le sondage mené auprès des employeurs, **plus des trois quarts (77.7%)** des répondants ont **effectué** une **analyse sur l'égalité des salaires** depuis le 1er juillet 2020. En revanche, les salariées et salariés interrogés sont nettement moins nombreux que leurs employeurs à penser que cela a été fait, ce qui pourrait indiquer un manque d'information.

Selon le sondage, lorsque les employeurs n'ont pas effectué d'analyse, c'est dans moins d'un tiers des cas parce qu'il existe des motifs légitimes (exceptions selon l'art. 13a ou 13b LEg). En revanche, des raisons non légitimes ont été invoquées dans deux tiers de ces cas : La **non-réalisation** a été le plus souvent justifiée par le fait

- que l'égalité des salaires est déjà respectée (52.1% des raisons de non-réalisation),
- de manque de temps ou de ressources nécessaires (4.5%) ou
- que l'organisation n'était pas consciente de l'obligation (2.4%).

Certains employeurs n'ont consciemment et volontairement pas procédé à l'analyse de l'égalité des salaires, comme le montrent les entretiens complémentaires.

Une nette majorité (environ 85%) des employeurs qui ont répondu au sondage et qui ont indiqué avoir effectué une analyse l'ont fait avec l'**outil de la Confédération (Logib)**. Si Logib n'a pas été utilisé, c'est dans environ la moitié des cas parce que d'autres instruments étaient déjà connus ou utilisés dans la branche. Certains employeurs trouvent aussi que Logib demande trop de travail ou critiquent le modèle d'analyse sous-jacent. Dans la majorité des cas, l'analyse de l'égalité des salaires a **nécessité** de 1 à 3 jours **de travail**, dans environ un tiers des cas le temps investi était plus élevé et dans environ dix pour cent des cas il était moins élevé. Le coût de la réalisation de l'analyse de l'égalité des salaires était généralement inférieur à 4000 francs.

Selon les informations fournies par les employeurs eux-mêmes, les **résultats de l'analyse** n'ont pas révélé d'effet lié au sexe pour les trois quarts des employeurs interrogés (selon l'estimation des réviseuses et réviseurs : près de 69%). Environ un cinquième d'entre eux ont fait état d'un effet lié au sexe qui ne dépassait pas un éventuel seuil de tolérance (selon l'estimation des réviseuses et réviseurs : près de 28%). Seuls 1.2% des employeurs interrogés ont indiqué qu'un seuil de tolérance avait été dépassé (selon l'estimation des réviseuses et réviseurs : 3.4%). Les déclarations des expertes et experts indiquent que certaines entreprises ont répété l'analyse après avoir pris des mesures ou procédé à d'autres adaptations. Le *biais de réponse* a probablement joué un rôle dans cette question auprès des employeurs, car les résultats n'ont jamais dû être communiqués à l'extérieur auparavant.

La majorité des employeurs interrogés estiment que les analyses sont simples à moyennement difficiles, le **défi** le plus souvent cité étant la préparation des données ainsi que les données manquantes.

### Résultats de la vérification des analyses de l'égalité des salaires

Comment s'effectue la vérification des analyses de l'égalité des salaires (art. 13d-13f LEg) ? Selon le sondage auprès des employeurs, **plus de deux tiers (67.7%) ont procédé à une vérification de l'analyse de l'égalité des salaires**. 5.7% des employeurs interrogés ont indiqué qu'ils avaient certes effectué une analyse de l'égalité des salaires, mais qu'ils ne l'avaient pas fait vérifier de manière indépendante. Plus d'un quart des répondants n'ont pas pu ou voulu donner d'indication sur la question de la vérification de l'analyse.

En ce qui concerne les raisons pour l'**absence de vérification**

- le manque de connaissance de l'obligation de vérification (29.3% des raisons) ou
- le manque de temps et de ressources (8.1%) ont été cités.
- Certains ont émis l'hypothèse qu'aucun contrôle n'était nécessaire puisque l'égalité des salaires était respectée.

Au 1er octobre 2023, 864 réviseuses et réviseurs ont suivi l'une des deux formations autorisées. Une grande partie des employeurs qui ont répondu au sondage et qui ont effectué une vérification (87%) l'ont fait faire par une **entreprise de révision**. Les organisations au sens de l'art. 7 LEg qui effectuent des vérifications d'analyses de l'égalité des salaires sont avant tout le **Centre de compétence pour le partenariat social dans les banques (CeParEB)** ainsi que quelques syndicats. Pour la plupart des employeurs, l'**investissement financier pour la vérification** se situait entre 2000 et 4000 francs, l'**investissement au niveau du personnel** était généralement chiffré à 1 à 2 jours. Dans la plupart des cas, les réviseurs ont également consacré 1 à 2 jours à la vérification d'une analyse de l'égalité des salaires.

Les réviseurs estiment **que 85% des analyses de l'égalité des salaires** ont été effectuées **correctement et à temps après la vérification**, environ 15% ont été effectuées correctement mais trop tard et moins de 1% ont été effectuées incorrectement. Les lacunes les plus fréquemment constatées étaient, outre une réalisation de l'analyse trop tardive, la non-saisie de tous les éléments du salaire ou de tous les

salariés ou encore de toutes les données requises. Dans la grande majorité des cas, l'analyse de l'égalité des salaires a été répétée lorsque des lacunes ont été constatées. **Les difficultés rencontrées** lors de la vérification ont consisté le plus souvent en une qualité insuffisante des données et, plus rarement, en des interlocuteurs non qualifiés ou en un soutien insuffisamment qualifié.

### Résultats sur l'information sur l'analyse de l'égalité des salaires

Dans quelle mesure les employeurs informent-ils sur les résultats et les conséquences des analyses (art. 13g-13i LEg) ? Une **petite majorité (60.4%)** des employeurs ayant répondu au sondage ont, selon leurs propres indications, **informé leurs collaboratrices et collaborateurs sur l'analyse de l'égalité des salaires**. Près d'une organisation sur dix a indiqué ne pas avoir informé et près d'un tiers des employeurs n'a pas voulu ou pu donner d'indication à ce sujet. La plupart du temps, l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs ont été informés, plus rarement seulement certains d'entre eux dans leur rôle de représentation des collaboratrices et collaborateurs.

Par les employeurs qui **n'ont pas** informé,

- environ deux cinquièmes ont indiqué ne pas avoir été conscients de l'obligation d'information (38.5%),
- un peu moins d'un cinquième a déclaré que la vérification a eu lieu il y a moins de 12 mois (16.1%).
- Certains ont indiqué qu'ils considéraient qu'une communication à ce sujet n'était pas nécessaire, car leur organisation respectait l'égalité des salaires,
- que leurs collaboratrices et collaborateurs ne s'y intéressaient pas ou
- qu'une communication était encore prévue.

L'information interne a été le plus souvent diffusée via Intranet, suivie par les événements organisés pour les collaboratrices et collaborateurs et les e-mails, les canaux étant souvent combinés.

La communication aux employées et employés comprenait dans la plupart des cas l'**information sur la réalisation de l'analyse de l'égalité des salaires ainsi qu'un résultat global** de l'analyse<sup>2</sup>. Des détails sur la différence de salaire moyenne ou inexpliquée dans l'entreprise n'ont été communiqués que dans environ un quart des cas, et le résultat de l'analyse a été communiqué aux salariées et salariés dans un peu moins de la moitié des cas. Environ une organisation sur dix a informé sur les mesures prises. Les indications des salariées et salariés diffèrent légèrement de celles des employeurs : les salariées et salariés ont perçu moins d'informations de la part des employeurs. Les points de vue des employeurs diffèrent particulièrement lorsqu'il s'agit de l'information sur l'ampleur de la différence salariale inexpliquée : cette information n'est perçue que par environ la moitié des employés, en comparaison avec les employeurs.

Les entreprises cotées en bourse et le secteur public ont une obligation d'information non seulement interne, mais aussi externe. Environ un tiers des employeurs ayant répondu au sondage ont publié **les informations sur l'analyse de l'égalité des salaires dans un rapport annuel**. Deux tiers n'ont pas eu de communication publique et certains ont informé sur leur site Internet, via un communiqué de presse ou par d'autres canaux. **Parmi les employeurs du secteur public qui ont répondu au sondage, seule la moitié, selon leurs propres indications, a informé publiquement sur l'analyse.**

Tant les employés que les employeurs ne connaissent pratiquement que des **réactions positives** envers les informations, les employés faisant état de moins de réactions. Selon les salariées et salariés, les réactions ont surtout consisté en des questions sur l'analyse et le système salarial en général, plus rarement

sur les salaires individuels ou les classifications. Selon les employeurs, les questions les plus fréquentes ont porté sur la réalisation et les résultats de l'analyse de l'égalité des salaires, sur le système salarial et sur les classifications individuelles, mais rarement sur des demandes concrètes d'augmentation ou d'adaptation des salaires.

### Considération globale du respect des exigences légales

Si l'on considère globalement la réalisation conforme à la loi des dispositions des articles 13a-13i par les employeurs et que l'on tient compte des exceptions en vigueur ainsi que des prescriptions plus larges, l'image est mitigée : **selon leurs propres indications, moins de la moitié (environ 45%) de tous les employeurs ayant participé au sondage ont entièrement satisfait aux trois obligations légales de réalisation, de vérification et d'information selon les articles 13a-13i. Ces employeurs emploient environ 700'000 collaboratrices et collaborateurs.** Un peu moins d'un tiers des employeurs n'a pas respecté au moins une des obligations et environ un quart n'a pas fourni d'informations complètes. Un examen plus détaillé révèle une baisse du respect de la loi pour les trois obligations :

- **81%** des employeurs ayant répondu au sondage ont **respecté l'obligation légale de réaliser l'analyse**. Ceux-ci emploient environ 980 000 salariées et salariés. 12% ne l'ont pas fait et 7% ne disposent d'aucune information.
- **68%** des employeurs ayant répondu au sondage ont **respecté l'obligation légale de vérification**. Ceux-ci emploient environ 930 000 salariées et salariés. 5% ne l'ont pas fait et 27% ne disposent d'aucune information.
- **49%** des employeurs ayant répondu au sondage ont **respecté l'obligation légale d'information**. Ceux-ci emploient environ 730 000 salariées et salariés. 19% ne l'ont pas fait et 33% ne disposent d'aucune information.

Compte tenu des limites de la présente étude mentionnées ci-dessus, il faut partir du principe que la proportion d'employeurs qui se sont entièrement acquittés de toutes leurs obligations est plutôt **inférieure à celle indiquée ici**.

### Différences selon la région, la taille, le secteur et la forme juridique

Des différences apparaissent-elles selon la région, la taille, le secteur et la forme juridique ? Il n'y a **pas de lien significatif** entre le respect des obligations légales et la **région**. En revanche, des **liens** faibles à modérément forts et significatifs apparaissent **avec le secteur, la taille et la forme juridique** :

- Une grande partie des employeurs des **secteurs de la finance et de l'assurance** assument l'obligation de réalisation, de vérification et d'information, mais relativement peu de l'hôtellerie et de la restauration.
- **Plus l'entreprise est grande, plus l'obligation de réalisation, de vérification et d'information est respectée.**
- La proportion d'entreprises conformes aux obligations de l'analyse et de la vérification est plus élevée chez les **entreprises cotées en bourse** que chez les employeurs de droit privé et du secteur public non cotés en bourse.
- Contrairement aux deux autres obligations (analyse et vérification), la part des entreprises qui remplissent entièrement l'obligation d'information est la plus élevée dans les organisations de droit privé non cotées en bourse, mais nettement plus faible dans les entreprises cotées en

bourse et les organisations du secteur public. Pour cette dernière, la LEg prévoit une obligation d'information plus étendue.

Dans l'ensemble, **le secteur public ne semble donc pas remplir la fonction d'exemple qu'il devrait assumer.**

### Estimations des effets attendus des articles 13a-13i LEg

Le but de ce bilan intermédiaire n'est pas d'examiner l'efficacité des art. 13a-13i LEg. Les résultats de ce bilan intermédiaire fournissent néanmoins des premières indications sur la mesure dans laquelle **les conditions nécessaires sont réunies pour que les exigences légales puissent contribuer à réduire l'inégalité des salaires** au niveau des organisations individuelles. Les conditions d'une éventuelle efficacité sont créées par exemple par la **répétition d'une analyse de l'égalité des salaires** ou par la prise de mesures.

Un bon tiers des employeurs ayant répondu au sondage prévoit de **répéter l'analyse** soit au cours de l'année suivante, soit au cours des quatre prochaines années. Un peu moins d'un tiers prévoit de répéter l'analyse à une date ultérieure et environ un tiers ne prévoit pas d'analyse supplémentaire.

Une **répétition de l'analyse** est certes plus souvent prévue lorsque le résultat de l'analyse met en évidence des différences de salaire entre les femmes et les hommes. Environ 10% des employeurs qui présentent « un effet lié au sexe dépassant le seuil de tolérance » et environ 17% de ceux qui présentent « un effet lié au sexe ne dépassant pas un éventuel seuil de tolérance » ne prévoient cependant **pas de nouvelles analyses**, bien que la loi le prescrive.

A l'inverse, plus d'un tiers des employeurs pour lesquels l'analyse n'a révélé « aucun effet lié au sexe » prévoient une analyse dans un délai de 1 à 4 ans, un peu moins d'un tiers la planifient plus tard et environ un tiers ne prévoient plus d'analyse.

Une **nette majorité des employeurs ayant participé au sondage (85%)** ont indiqué ne **pas** prendre de mesures sur la base des résultats de l'analyse de l'égalité des salaires. Une analyse détaillée le long des résultats de l'analyse de l'égalité des salaires montre que les conditions pour un effet n'ont été que partiellement créées :

- Parmi les employeurs dont l'analyse des salaires a révélé « **aucun effet lié au sexe** » (n=1288), **14%** ont pris des mesures et 86% n'en ont pas pris.
- Parmi les employeurs dont l'analyse des salaires a révélé « **un effet lié au sexe ne dépassant pas un éventuel seuil de tolérance** » (n=369), **47%** ont pris des mesures et 53% n'en ont pas pris.
- Parmi les employeurs dont l'analyse des salaires a révélé « **un effet lié au sexe dépassant un seuil de tolérance** » (n=20), **55%** ont pris des mesures et 45% n'en ont pas pris.

Les employeurs qui n'ont pas pris de mesures l'ont majoritairement justifié par le fait

- que l'égalité des salaires est respectée selon l'analyse de l'égalité des salaires (43.1%)
- ou qu'ils ne voient pas pourquoi des mesures devraient être prises (15.8%)
- Certains ont également indiqué que les différences de salaire étaient justifiables ou que ce qu'il fallait faire n'était pas clair.

Les 15% d'employeurs interrogés qui ont pris **des mesures** sur la base des résultats de l'analyse de l'égalité des salaires,

- ont adapté certains salaires dans plus de deux tiers des cas,
- ont adapté l'ensemble du système salarial dans environ un quart des cas.
- Environ un tiers d'entre eux ont procédé à des analyses supplémentaires
- ou à une révision du système de rémunération.

Alors que les **employeurs sont environ un tiers à penser** que la réalisation, la vérification et l'information sur l'analyse de l'égalité des salaires **réduiront** les **différences de salaire dans l'entreprise**, la part des salariés ayant des attentes positives est deux fois plus élevée. Les salariées et salariés qui ne s'attendent pas à une réduction de l'égalité des salaires dans l'entreprise partent du principe que leurs employeurs penseraient que l'égalité des salaires est respectée ou que le résultat est au moins suffisamment bon. Près de dix pour cent attribuent l'absence d'effet au manque de sanctions.

### Conclusion sur le respect des obligations, les différences et l'effet supposé

La **mise en œuvre des dispositions des articles 13a-13i par les employeurs présente dans l'ensemble une image mitigée**. Les résultats des **sondages et des entretiens menés** donnent des indications sur différentes raisons possibles de la **mise en œuvre mitigée des art. 13a-13i LEg**, notamment

- un manque partiel de conscience du problème,
- la méconnaissance des obligations de la part de l'employeur,
- absence de sanctions en cas de non-application,
- ainsi qu'un certain manque de clarté concernant la mise en œuvre, notamment en matière d'obligation d'information.

Les **expertes et experts interrogés** dans le cadre du bilan intermédiaire supposaient également dans l'ensemble d'un effet mitigé des art. 13a-13i LEg. Certains perçoivent un effet de sensibilisation. Pour augmenter l'impact, dans l'ensemble, les expertes et les experts proposent que

- des sanctions devraient être introduites en cas de non-respect de cette obligation,
- la prise de mesures devrait être obligatoire en fonction des résultats,
- tous les employeurs devraient effectuer les analyses de manière répétée,
- un examen matériel des analyses serait obligatoire
- ou que les résultats d'analyse soient obligatoirement centralisés.

Enfin, il a également été remarqué que pour atteindre l'égalité des salaires en Suisse, l'obligation d'analyse devrait s'appliquer aux entreprises de moins de 100 employées et employés.

Ce bilan intermédiaire a montré si et comment les employeurs appliquent les dispositions en vigueur depuis 2020. Il appartiendra à l'évaluation de l'efficacité, prévue au plus tard en 2029, de faire des déclarations fondées sur l'impact de la nouvelle réglementation légale.

# 1 Einleitung

## 1.1 Ausgangslage der Zwischenbilanz

Frauen und Männer in der Schweiz haben gemäss Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung (BV; SR 101) Anspruch auf den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Trotzdem bestehen auf Basis der beobachtbaren Faktoren immer noch nicht-erklärbare Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern. Im Jahr 2020 verdienten gemäss BFS (2022) im Durchschnitt Frauen 18% weniger Lohn als Männer (Durchschnittslöhne pro Monat [auf 100% standardisiert] Männer: 8317 Fr., Frauen 6817 Fr.). Von den 18% Gesamtlohndifferenz sind gemäss BFS knapp die Hälfte (insgesamt 8,6%) nicht durch beobachtbare objektive Faktoren, wie etwa berufliche Stellung oder Ausbildung erklärbar (BFS 2022).<sup>3</sup> In einer repräsentativen Befragung in der ganzen Schweiz (Fuchs et al. 2018) wurde 2018 aufgezeigt, dass sich 98% der Frauen und 88% der Männer für Massnahmen zur Verbesserung der Lohngleichheit aussprechen. Im selben Jahr beschloss das Parlament eine Revision des Gleichstellungsgesetzes (GIG; SR 151.1). Seit Inkrafttreten der neuen Bestimmungen am 1. Juli 2020 sind Arbeitgebende mit mindestens 100 Angestellten verpflichtet, die betriebsinterne Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern zu überprüfen. Davon betroffen sind Stand September 2023 gemäss Betriebs- und Unternehmensregister (BUR) 6028 Betriebe und Organisationen.

Die Revision des Gleichstellungsgesetzes beinhaltet drei Pfeiler:

1. Die betriebsinterne Einhaltung der Lohngleichheit soll alle vier Jahre analysiert werden (Art. 13a – 13c GIG)<sup>4</sup>.
2. Die Durchführung der Analyse soll durch unabhängige Dritte überprüft werden (Art. 13d – 13f GIG).
3. Die Arbeitnehmenden sollen über die Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse informiert werden (Art. 13g – 13i GIG)<sup>5</sup>.

Der Bundesrat muss dem Parlament gemäss Art. 17b GIG spätestens im Jahr 2029 berichten, welche Wirkungen die neuen rechtlichen Bestimmungen haben. Bereits davor soll jedoch eine **Zwischenbilanz zum Vollzug der Bestimmungen gezogen werden**, wie der Bundesrat in Beantwortung verschiedener parlamentarischer Vorstösse zugesagt hat. Das Bundesamt für Justiz (BJ) hat der PrivatePublicConsulting GmbH (PPC) gemeinsam mit dem Fachbereich Diversity & Inclusion des Instituts New Work der Berner Fachhochschule (BFH) den Auftrag erteilt, diese Zwischenbilanz durchzuführen.

---

<sup>3</sup> Für die Löhne 2022 hat das BFS (2024) die Medianlöhne der Frauen (6397) und Männer (7066) verglichen, wobei ein Lohnunterschied von 9.47% zustande kommt. Diese Werte basieren auf der Lohnstrukturerhebung (LSE) und sind nicht direkt mit der im Rahmen dieser Zwischenbilanz erhobenen Zahlen vergleichbar, weil die Angaben zur Lohngleichheit vom BFS sich auf die nationale und nicht auf die firmenspezifische Ebene beziehen, weil die BFS-Statistik alle Arbeitgebenden berücksichtigt und nicht nur jene mit über 100 Mitarbeitenden sowie weil sich der Betrachtungszeitraum unterscheidet.

<sup>4</sup> Die Pflicht zur Wiederholung entfällt gem. Art. 13a Abs. 3 GIG, wenn die Lohngleichheitsanalyse zeigt, dass die Lohngleichheit eingehalten ist.

<sup>5</sup> Börsennotierte Gesellschaften müssen das Ergebnis der Analyse zudem im Anhang der Jahresrechnung veröffentlichen (Art. 13h GIG) und Arbeitgebende im öffentlichen Sektor veröffentlichen die einzelnen Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse und der Überprüfung (Art. 13i GIG).

## 1.2 Ziel, Fokus und Evaluationsfragen

Ziel der vorliegenden **Zwischenbilanz zur Umsetzung der neuen Bestimmungen Art. 13a-Art. 13i GIG** ist es, erste Erkenntnisse zum Vollzug der Regelung aufzuzeigen. Hauptfrage ist, **ob und wie die Arbeitgebenden** die Regelungen umgesetzt haben. **Die aktuelle Vollzugsevaluation legt eine Basis für die spätere Wirkungsevaluation.**

Revisionsstellen, Mitarbeitendenorganisationen und Organisationen gemäss Art. 7 GIG sowie die Arbeitnehmenden, welche ebenfalls von der gesetzlichen Regelung erfasst werden, werden auch in die Zwischenevaluation miteinbezogen. Abbildung 1 illustriert den Hauptfokus der Zwischenbilanz im Kontext der von der Fragestellung betroffenen Organisationen, Institutionen und Personengruppen.

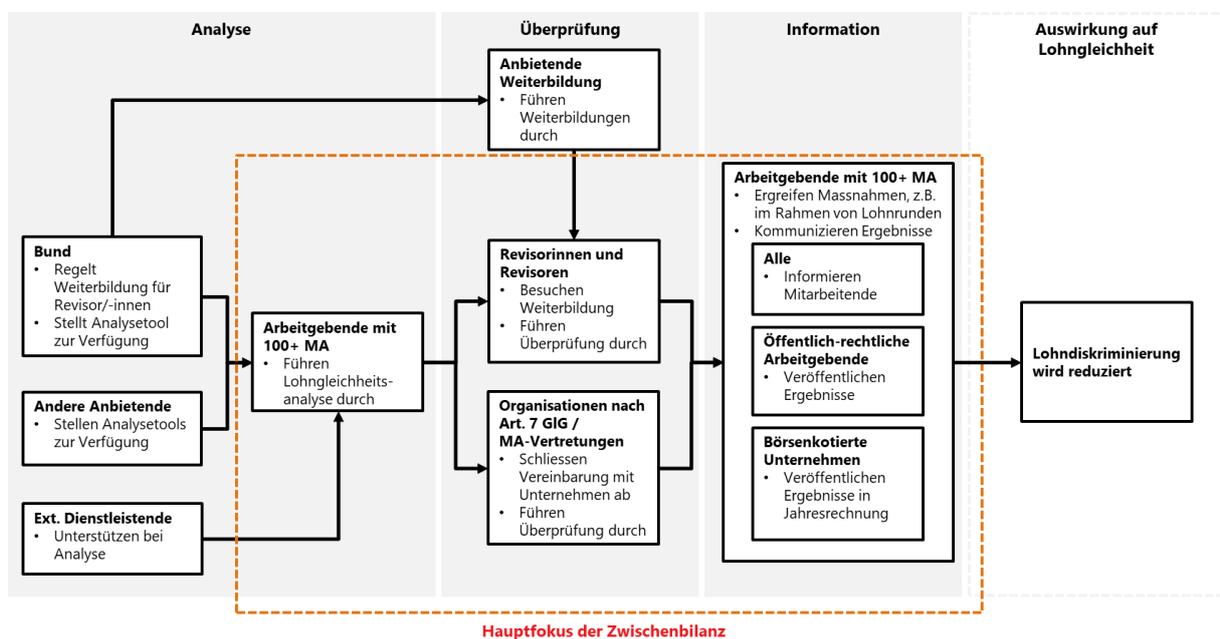


Abbildung 1. Hauptfokus der Zwischenbilanz. MA = Mitarbeitende.

Die Fragen, welche dieser Zwischenbilanz zugrunde liegen, lassen sich entsprechend der oben aufgeführten Pfeiler in drei übergeordnete Fragestellungen zusammenfassen:

1. **Lohngleichheitsanalyse** (Art. 13a – 13c GIG): Wie wird die Analyse der Lohngleichheit von Arbeitgebenden umgesetzt?
2. **Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse** (Art. 13d – 13f GIG): Wie werden die Lohngleichheitsanalysen überprüft?
3. **Information** (Art. 13g – 13i GIG): Inwiefern kommunizieren die Arbeitgebenden zu den Ergebnissen und Konsequenzen der Analysen?

## 2 Vorgehen und Methodik

Um aussagekräftige Erkenntnisse zu erlangen, setzt diese Zwischenbilanz auf eine Triangulation mittels komplementärer Methoden. Die sich gegenseitig ergänzenden Datenquellen werden genutzt, um möglichen Verzerrungen in einzelnen Datenquellen (insb. *Selection Bias* bei den Umfragen, siehe Kapitel 2.5) entgegenzuwirken.

Bei den wichtigsten Datenquellen handelt es sich um:

- Einzel- und Gruppeninterviews
- Online-Umfragen bei Arbeitgebenden, Arbeitnehmenden und Revisorinnen und Revisoren
- Ergänzende Telefongespräche mit ausgewählten Arbeitgebenden

Die Ergebnisse werden punktuell durch Resultate aus vergangenen Studien bzw. Berichten zu Aspekten des Evaluationsgegenstands ergänzt.

### 2.1 Interviews

Bereits während der Erarbeitung des Detailkonzepts wurden drei Fokusgruppengespräche mit je zwei bis drei Vertretenden von Arbeitgebenden, Arbeitnehmenden und Revisorinnen und Revisoren geführt. Diese Gespräche zielten einerseits darauf ab, die weitere Datenerhebung im Rahmen der Umfragen gezielt auszurichten, sowie andererseits erste Erkenntnisse zur Beantwortung der Evaluationsfragen zu gewinnen.

In einer zweiten Phase wurden zusätzlich leitfadengestützte, semi-strukturierte Interviews mit insgesamt 22 Expertinnen und Experten geführt, welche selbst Lohnungleichheitsanalysen für Unternehmen durchführen, diese überprüfen oder anderweitig vertiefte Kenntnis des Evaluationsgegenstands haben.

Eine Liste der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner findet sich in Anhang 1.

### 2.2 Online-Umfragen

Im Rahmen dieser Evaluation wurden drei Online-Umfragen jeweils in Deutsch, Französisch und Italienisch durchgeführt: bei Arbeitgebenden, Arbeitnehmenden sowie Revisorinnen und Revisoren. Die Fragebogen wurden vom Evaluationsteam ausgearbeitet, mit der Begleitgruppe<sup>6</sup> validiert sowie im Rahmen von Pre-Tests mit Vertretenden der Zielgruppen aus allen Sprachregionen getestet.

Die Auswertung erfolgte mittels IBM SPSS Statistics 29; die quantitativen Ergebnisse werden im vorliegenden Bericht überwiegend mittels deskriptiver Statistiken beschrieben. Die Einhaltung der gesetzlichen Pflichten gemäss Art. 13a-Art. 13i GIG wurde mittels Chi-Quadrat-Test für Unabhängigkeit auf signifikante Zusammenhänge mit der Region, Organisationsgrösse Branche<sup>7</sup> und Rechtsform geprüft. Von

---

<sup>6</sup> Zusammensetzung: Bundesamt für Justiz, Bundesamt für Statistik, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

<sup>7</sup> Um die statistischen Anforderungen (erwartete Häufigkeit für maximal 20% der Zellen < 5, minimale erwartete Zellenhäufigkeit ≥ 1) für die Analyse zu erfüllen, wurden folgende Branchen-Kategorien paarweise zu jeweils einer Kategorie zusammengefasst: ‚Baugewerbe, Bau‘ mit ‚Land- und Forstwirtschaft, übriger Sekundärsektor (Industrie)‘; ‚Handel, Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen‘ mit ‚Verkehr und Lagerei‘; ‚Information und Kommunikation‘ mit ‚Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen‘.

der gesetzlichen Pflicht zur Durchführung der Analyse ausgenommene Organisationen wurden auch von den betreffenden Auswertungen ausgenommen. Qualitative Daten aus offenen Texteingaben wurden in zusammengefasster Form oder exemplarisch wiedergegeben.

In Tabelle 1 werden die Eckpunkte zu Versand und Laufzeit der Umfragen sowie zum Rücklauf aufgeführt:

| Umfrage               | Versandart                          | Versandzeitpunkt                                    | Offizielle Frist <sup>8</sup> & Reminder                                  | Angeschriebenen                    | Antwortende                      | Rücklaufquote   |
|-----------------------|-------------------------------------|---|---|------------------------------------|----------------------------------|---|
| <b>Arbeitgebende</b>  | Brieflich<br>(Bund / Kantone: Mail) | 30. November 2023                                   | 20.01.2024<br>Reminder:<br>Nein*  | 6028                               | 2404                             | 39.9% <sup>9</sup>  |
| <b>Arbeitnehmende</b> | E-Mail                              | Wöchentlich ab Eintreffen der ersten Kontaktangaben | 30.01.2024<br>Reminder:<br>15.01.2024<br>(falls Einladung vor 31.12.2023) | 905**<br>aus 474<br>Organisationen | 549<br>aus 297<br>Organisationen | 60.7% <sup>10</sup> , resp. 62.7%<br>(bezogen auf Organisationen) |
| <b>Revisor/-innen</b> | Brieflich                           | 30. November 2023                                   | 20.01.2024<br>Reminder: Nein  | 864                                | 301                              | 34.8%   |

\*Bei Kantonen wurde telefonisch an die Umfrage erinnert

\*\* Die angeschriebenen Arbeitnehmenden arbeiten bei Arbeitgebenden, welche sich an der Umfrage beteiligten

**Tabelle 1.** Eckpunkte der Umfragen.

## Arbeitgebende

Die Online-Umfrage richtete sich an alle 6028 im September 2023 von der Regelung betroffenen privat- und öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden, die im Betriebs- und Unternehmensregister (BUR) erfasst sind und dadurch identifiziert werden konnten.<sup>11</sup> Die Arbeitgebenden wurden mittels eines Briefs des Bundesamtes für Justiz (BJ) sowie einer Beilage des Evaluationsteams mit einem Link zur Teilnahme an der Befragung eingeladen. Die Umfrage beinhaltete Fragen zu allen drei Hauptfragen dieser Evaluation (Analyse, Überprüfung und Information). Der Versand an Bundes- und Kantonsverwaltung erfolgte über ein Anschreiben des BJ per E-Mail.<sup>12</sup>

<sup>8</sup> Auf individuelle Nachfrage hin wurden die Fristen zum Ausfüllen der Umfragen verlängert.

<sup>9</sup> Darin enthalten sind auch 274 Betriebe, welche auf die Beantwortung des gesamten Fragebogens verzichtet und diesen Verzicht teilweise kurz begründet haben (Begründungen vgl. Kapitel 2.7).

<sup>10</sup> Die Rücklaufquote bezieht sich auf die 905 angeschriebenen Arbeitnehmenden.

<sup>11</sup> Bei Arbeitgebenden mit mehr als 100 Mitarbeitenden mehr als 2 Millionen Arbeitnehmende angestellt. Gemäss STATENT beschäftigen die marktwirtschaftlichen Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitenden 2021 insgesamt 2 055 021 Mitarbeitende (BFS 2024). Mit den öffentlich zugänglichen Daten von STATENT lässt sich die Anzahl Mitarbeitenden der nicht-marktwirtschaftlichen Betriebe mit 100 und mehr Mitarbeitenden leider nicht bestimmen.

<sup>12</sup> Die Adressatinnen und Adressaten der kantonalen Verwaltungen wurden gebeten, die Einladung zur Umfrage an die Einheiten (z.B. Departemente) weiterzuleiten, welche eine Analyse durchgeführt haben, sofern keine übergeordnete Analyse existierte. Auf Bundesstufe wurden die Antworten der Departemente sowie der Bundeskanzlei berücksichtigt.

Von den 6028 Angeschriebenen haben 2404<sup>13</sup> geantwortet, was einem Rücklauf von fast 40% entspricht. **Diese repräsentieren mindestens gut eine Million Arbeitnehmende<sup>14</sup>.**

Bei den Arbeitgebenden, welche an der Umfrage teilgenommen haben, wird nachfolgend unterschieden zwischen Antwortenden, welche den Fragebogen tatsächlich ausgefüllt haben (35.3% bzw. 2152 Teilnehmende) sowie jenen, welche zu Beginn der Umfrage aktiv auf eine Teilnahme verzichteten (274 Verzichtende, entspricht 4.5% aller Befragten, Begründungen vgl. Kapitel 2.7).

### **Arbeitnehmende**

Die befragten Arbeitgebenden wurden in der Umfrage gebeten, die Kontaktangaben von mindestens zwei Arbeitnehmenden-Vertretungen anzugeben (z.B. Vertretende einer Mitarbeitendenorganisation oder Gewerkschaft, verantwortliche Person für Gleichstellung/Diversity, resp. zwei Mitarbeitende unterschiedlichen Geschlechts und Funktion). Diese wurden mit einer zweiten, kürzeren Umfrage bedient, die sich insbesondere auf Hauptfrage 3 (Information) konzentrierte. Der Versand erfolgte via E-Mail an 905 Arbeitnehmende aus insgesamt 474 Organisationen, von welchen gültige Kontaktdaten gemeldet wurden.

Die insgesamt 595 antwortenden Mitarbeitenden stammen aus 297 unterschiedlichen Organisationen. Der Rücklauf liegt bei über 60%, sowohl bei Betrachtung der angeschriebenen Personen als auch der Organisationen. Pro Organisation haben eine, zwei, teilweise auch drei oder fünf Mitarbeitende bei der Umfrage teilgenommen, bei einer Organisation haben sogar über 100 Mitarbeitende geantwortet. Im Folgenden werden jeweils die aggregierten Daten<sup>15</sup> dieser Mitarbeitenden pro Organisation verwendet. Um Aussagen der Arbeitnehmenden aus den 297 Organisationen ihren Arbeitgebenden gegenüberzustellen, wurde eine Untergruppe (im Folgenden: Sub-Sample) dieser 297 Organisationen gebildet. In den Kapiteln 3-6 werden die Aussagen der Arbeitnehmenden (AN, orange), jenen den Arbeitgebenden (AG, schwarz), wo sinnvoll gegenübergestellt.

### **Revisorinnen und Revisoren**

Zur Umfrage eingeladen wurden alle 864 Revisorinnen und Revisoren, welche einen Ausbildungskurs nach Art. 2 Abs. 1 Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse<sup>16</sup> besucht haben. Diese wurden mit einer dritten, ebenfalls kürzeren Umfrage bedient, die sich insbesondere auf Hauptfrage 2

---

<sup>13</sup> In Fällen, bei welchen klar unterscheidbare Teil-Einheiten eines im BUR registrierten Betriebs antworteten, welche selbständig eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt hatten (z.B. Departemente der Bundesverwaltung), werden nachfolgend mehrere Antworten berücksichtigt. Ansonsten wurden die Arbeitgebenden tendenziell dazu ermutigt die Antwort nur einmal für die Gesamtorganisation (z.B. in Kantonsverwaltungen, Grossbetrieben) auszufüllen.

<sup>14</sup> Die antwortenden Arbeitgebenden gaben in rund zwei Dritteln der Fälle an, auf wie viele Mitarbeitende sich die Lohngleichheitsanalysen beziehen. Die so ermittelte Anzahl beläuft sich auf 1 007 237 Arbeitnehmende, was gleichzeitig die Mindestanzahl der Arbeitnehmenden ist, welche in dieser Zwischenbilanz berücksichtigten Arbeitgebenden darstellt. Beim verbleibenden Drittel der Arbeitgebenden, die keine Angaben zur Anzahl der Mitarbeitenden machten, handelt es sich (gemäss Angaben aus dem BUR) häufiger um eher kleinere Unternehmen.

<sup>15</sup> Die Aggregation der Daten erfolgte durch Summenbildung bei Häufigkeiten (z.B. Anzahl Personen: antwortende Arbeitnehmende je Organisation, Geschlecht, Funktion) oder Mittelwertbildung bei Skalen (z.B. Einschätzung der generellen Wichtigkeit der Lohngleichheit in der Organisation). Bei Mehrfachauswahl-Fragen (z.B. Kommunikationskanäle, über die Arbeitgebende ihre Mitarbeitenden über die Lohngleichheitsanalyse informiert haben) gilt eine Antwortoption jeweils als ausgewählt, sobald diese von mindestens einer Person gewählt wurde.

<sup>16</sup> SR 151.14

(Überprüfung) konzentrierte. Die Kontaktdaten stammen von den Websites der Kursanbietenden (EXPERTsuisse bzw. Treuhand Suisse / veb.ch). Der Versand erfolgte, analog zur Umfrage bei den Arbeitgebenden, brieflich.

Von den 864 angeschriebenen Revisorinnen und Revisoren antworteten 301 Personen, was einem Rücklauf eines guten Drittels (34.8%) entspricht. Die 301 antwortenden Revisorinnen und Revisoren haben teilweise gar keine, andere nur einzelne und gewisse bis zu über 100 Lohngleichheitsanalysen überprüft (siehe unten, Kapitel 2.3). Weil diese Information mittels einer kategorialen Auswahlfrage erfasst wurde, lässt sich die Gesamtanzahl Überprüfungen durch die befragten Revisorinnen und Revisoren nur näherungsweise ermitteln. Schätzungsweise kann von mehr als 2300 Überprüfungen ausgegangen werden, auf denen die Antworten basieren. Um dem Umstand Rechnung zu tragen, dass gewisse Revisorinnen und Revisoren deutlich mehr Lohngleichheitsanalysen überprüft haben als andere, wurden deren Beurteilungen in der Auswertung entsprechend gewichtet: Einschätzungen, die auf einem grösseren Erfahrungsspektrum (Anzahl durchgeführte Überprüfungen) basieren, fliessen damit stärker in die Auswertung ein<sup>17</sup>. Die Gewichtung soll sicherstellen, dass die Antworten der Revisorinnen und Revisoren in ihrer vollständigen Bandbreite berücksichtigt werden, ohne die Darstellung zu verzerren.

## 2.3 Beschreibung des Samples der Online-Umfragen

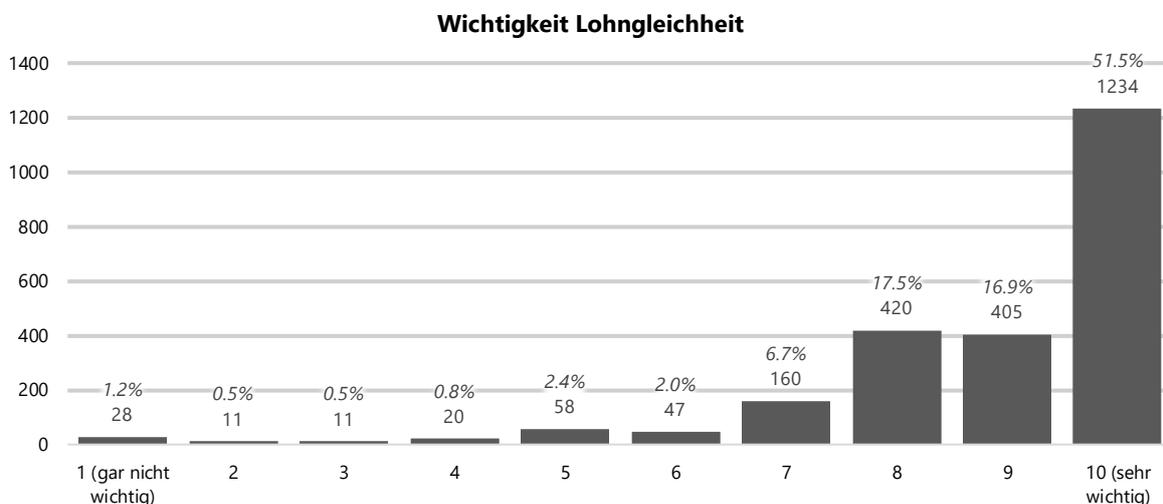
### Arbeitgebende

Bei der Zusammensetzung der teilnehmenden Arbeitgebenden zeigen sich insgesamt keine grossen Abweichungen von der Grundgesamtheit der adressierten Betriebe und Organisationen (siehe Anhang 2). Öffentlich-rechtliche Arbeitgebende, grosse Organisationen, das Gesundheits- und Sozialwesen, die öffentliche Verwaltung sowie die Finanz- und Versicherungsbranche sind leicht überrepräsentiert (Abweichung von durchschnittlicher Rücklaufquote grösser als 5%), der Sektor «übrige Dienstleistungen» und das Baugewerbe sind eher unterrepräsentiert.

Abbildung 2 zeigt, dass die an der Umfrage teilnehmenden Arbeitgebenden die Lohngleichheit als sehr wichtig einschätzen. Dies kann so interpretiert werden, dass Arbeitgebende in der Schweiz die Lohngleichheit als sehr relevant einschätzen aber auch so, dass eher diejenigen Arbeitgebenden an der Umfrage teilgenommen haben, welche die Lohngleichheit als wichtig einschätzen.

---

<sup>17</sup> Als Anzahl überprüfter Organisationen zur Gewichtung wird näherungsweise die jeweilige auf ganze Zahlen gerundete Kategorienmitte verwendet (z.B. für die Kategorie 1-5 überprüfte Organisationen beträgt die Gewichtung den Wert 3, für die Kategorie 6-10 den Wert 8, etc.). Die Gewichtung wird in der Auswertung auf alle Prozentwerte angewendet, mit denen die Revisorinnen und Revisoren die Anteile überprüfter Organisationen mit bestimmten Eigenschaften einschätzen (z.B. Anteil überprüfter Organisationen, deren Lohngleichheitsanalyse alle formalen Kriterien erfüllt hat). Die Summe der gewichteten Schätzwerte aller Revisorinnen und Revisoren ergibt somit eine akkuratere Schätzung der tatsächlichen Anzahl Organisationen mit den jeweiligen Eigenschaften.



**Abbildung 2.** Wichtigkeit der Lohngleichheit für den Betrieb (n=2394). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

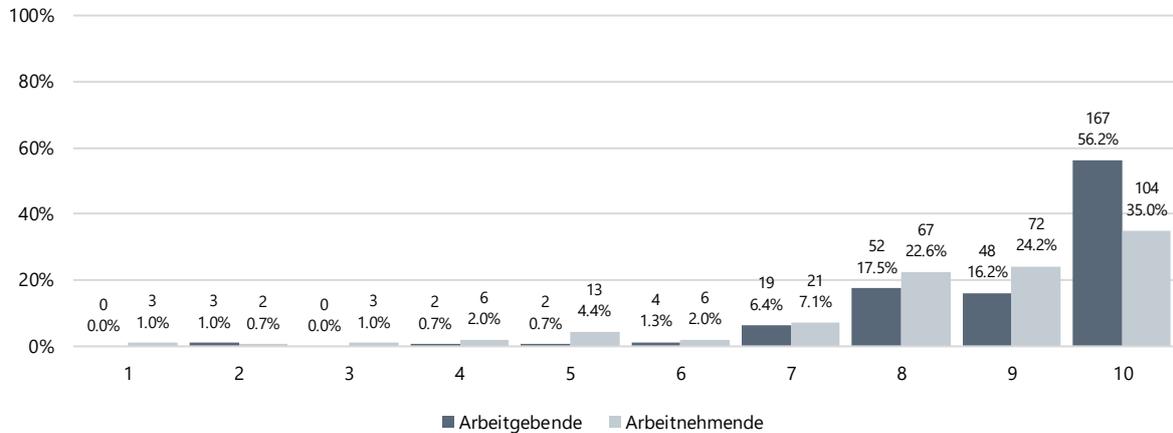
### Arbeitnehmende

Die teilnehmenden Arbeitnehmenden stammen aus 297 Betrieben und Organisationen, die sich in ihrer Zusammensetzung kaum von allen umfrageteilnehmenden Arbeitgebenden unterscheiden (vgl. Anhang 3). Leicht übervertreten (Abweichung von mehr als zwei Prozentpunkten gegenüber allen umfrageteilnehmenden Arbeitgebenden) sind öffentlich-rechtliche Arbeitgebende, die Region Zürich sowie die Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung und Erziehung / Bildungswesen. Leicht untervertreten (Abweichung von mehr als zwei Prozentpunkten) sind dagegen privatrechtliche Betriebe und Organisationen sowie die Ostschweiz. Die Abweichungen betragen aber in keiner Kategorie drei oder mehr Prozentpunkte.

Bei den 549 antwortenden Arbeitnehmenden sind Frauen (ca. 58%) gegenüber Männern (ca. 41%) eher übervertreten (ca. 1% der Befragten hat ein anderes oder kein Geschlecht angegeben). Rund jede dritte Person ist Teil des mittleren oder höheren Managements, etwa jede vierte Person ist Mitglied einer Mitarbeitendenvertretung (vgl. Anhang 3).

Die teilnehmenden Arbeitnehmenden schätzen die Wichtigkeit der Lohngleichheit in ihren Organisationen insgesamt etwas tiefer ein als die Arbeitgebenden. Von den Mitarbeitenden geben nur 35% den Höchstwert 10 an, wohingegen im Sub-Sample der Arbeitgebenden derselben Organisationen diesen zu 56% angeben. Von den Mitarbeitenden geben 56% einen Wert zwischen 6-9 an gegenüber nur 41% der korrespondierenden Arbeitgebenden. Einen Wert zwischen 1-5 haben 9% der Arbeitnehmenden und nur 2% der Arbeitgebenden aus demselben Sub-Sample gewählt (vgl. Abbildung 3).

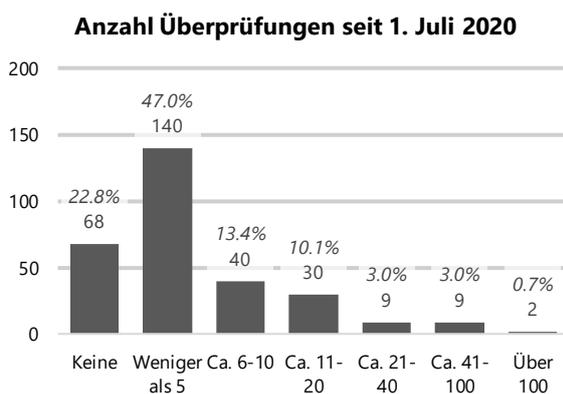
### Wichtigkeit der Lohngleichheit in der Organisation: Vergleich



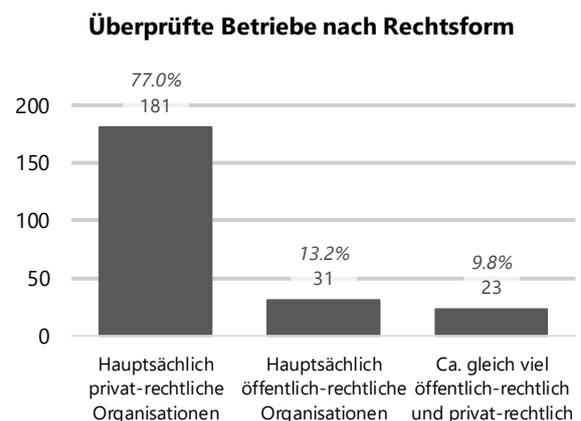
**Abbildung 3.** Wichtigkeit der Lohngleichheit in der Organisation: Vergleich (n=297). Quelle: Sub-Sample Arbeitnehmende/Arbeitgebende.

### Revisorinnen und Revisoren

Die teilnehmenden Revisorinnen und Revisoren haben meist Lohngleichheitsanalysen von weniger als fünf Betrieben bzw. Organisationen überprüft, nur rund 17% führte mehr als zehn Überprüfungen durch. Interessanterweise haben knapp 23% der Antwortenden zwar eine Weiterbildung besucht, aber seither nie eine Überprüfung einer Lohngleichheitsanalyse vorgenommen (vgl. Abbildung 4). Die meisten Antwortenden führten hauptsächlich Überprüfungen bei privat-rechtlichen Organisationen durch (vgl. Abbildung 5).



**Abbildung 4.** Anzahl durchgeführte Überprüfungen von Lohngleichheitsanalysen seit 1. Juli 2020 (n=298). Quelle: Umfrage Revisorinnen und Revisoren (ungewichtete Resultate).



**Abbildung 5.** Von den teilnehmenden Revisorinnen und Revisoren überprüfte Betriebe nach Rechtsform (n=235). Quelle: Umfrage Revisorinnen und Revisoren (ungewichtete Resultate).

## 2.4 Telefongespräche mit Arbeitgebenden

Nach der Auswertung der schriftlichen Umfrage bei Arbeitgebenden wurde eine ergänzende telefonische Befragung bei ausgewählten Arbeitgebenden vorgenommen. Dabei wurden zwei unterschiedliche Selektionsvorgehen angewandt, wobei jeweils auf Heterogenität bezüglich Grösse, Region und Branche geachtet wurde:

1. **16 Arbeitgebende, welche an der Umfrage teilnahmen** und die rechtlichen Anforderungen in unterschiedlichem Grad erfüllen. Das Ziel bestand darin, mehr zu den Gründen zu erfahren, ob, warum und wie die, gemäss Gesetz erforderlichen, Schritte (Lohnvergleichsanalyse, Überprüfung, Information) ausgeführt wurden. Ergänzend wurden gezielte Fragen zu getroffenen Massnahmen und geplanten zukünftigen Analysen und Anpassungen gestellt.
2. **15 Arbeitgebende, welche die Umfrage nicht ausgefüllt haben.** Diese Gespräche dienten dazu, bei einzelnen Organisationen Auskünfte für eine allenfalls unzureichende Umsetzung einzuholen, Gründe für die Nichtteilnahme an der Umfrage zu verstehen und die Resultate somit besser einordnen zu können. Für diese zweite Befragung wurden 47 Arbeitgebende kontaktiert, wovon in 15 Fällen die Fragen des Evaluationsteams beantwortet wurden.

In den Kapiteln 3-6 werden Zitate aus diesen Gesprächen (punktuell angereichert mit Zitaten aus offenen Antworten der Umfragen) in grauen Boxen dargestellt. Zitate aus Telefongesprächen werden jeweils mit dem Symbol \* markiert, solche aus den Umfragen mit ° und Zitate aus direkten, mündlichen Gesprächen mit ^. Für die Zitate wurden aus den Antworten jene ausgewählt, die – sofern vorhanden – unterschiedliche Aspekte oder Meinungen zu einem Thema wiedergeben, um eine möglichst grosse Heterogenität der Aussagen darzustellen.

Antworten von französisch- oder italienischsprachigen Arbeitgebenden wurden ins Deutsche übersetzt.

## 2.5 Studien und Berichte

Die Erkenntnisse aus den Interviews und Umfragen werden punktuell durch Ergebnisse aus vergangenen Studien bzw. Berichten zu Aspekten des Evaluationsgegenstands ergänzt. Dabei handelt es sich um drei Analysen von Kontrollen im Beschaffungswesen, einmal bezogen auf zehn Kontrollen in der Pilotphase 2006-2011 (Trageser et al. 2011, zitiert nach Gajta et al. 2023), einmal basierend auf der Befragung von 77 Unternehmen (Rüegge et al. 2018) sowie einmal basierend auf 260 Kontrollen auf Bundes-, Kantons- und Gemeindeebene (Gajta et al. 2023). Zudem werden zwei Studien berücksichtigt, welche die Lohnunterschiede basierend auf Daten der Lohnstrukturerhebung LSE berechneten (Graf & Garibian 2014; Chávez-Juárez & Graf 2021). Mit einbezogen wurden auch Ergebnisse einer Datensammlung des Arbeitgeberverbands, welche rund 10% aller Unternehmen befragten, die eine Analyse durchführen mussten (Forschungsstelle für internationales Management 2023), sowie eine Publikation der Gewerkschaft Travail Suisse basierend auf den Unterlagen von Unternehmen, welche auf einer «weissen Liste» geführt werden wollten (Travail.Suisse 2024). Berücksichtigt wurde zudem die Regulierungsfolgenabschätzung (RFA), welche vor Verabschiedung der neuen Bestimmungen durchgeführt wurden (Stern et al. 2015). Dabei ist anzumerken, dass die genannten Arbeiten zumeist auch Arbeitgebende mit weniger als 100 Mitarbeitenden miteinbeziehen. Schliesslich wird auch auf wichtige Erkenntnisse aus der repräsentativen Bevölkerungsumfrage zum Thema Lohnungleichheit (Fuchs et al. 2018) verwiesen.

## 2.6 Limitationen

Die Erkenntnisse dieser Zwischenbilanz basieren zu einem grossen Teil auf schriftlichen Befragungen. Da die Adressaten nicht zu einer Teilnahme verpflichtet werden können, ist eine Verzerrung der Resultate dadurch möglich, dass gewisse Befragte eher teilnehmen als andere (*Selection Bias*). Dies ist ein grundsätzliches Problem bei Umfragen, bei welchen etwas «zugegeben» werden muss. Auch wenn die Zusammensetzung der Antwortenden bei den Arbeitgebenden bezüglich beobachtbarer Merkmale nicht erheblich von der Grundgesamtheit abweicht, kann dieser Bias nicht ausgeschlossen werden. Insbesondere ist damit zu rechnen, dass eher Arbeitgebende an der Umfrage teilgenommen haben, welche die Vorgaben umgesetzt haben, ein positives Ergebnis erzielt haben und / oder die Lohngleichheit als wichtiges Thema erachten. Auch die befragten Expertinnen und Experten stehen eher im Kontakt mit Arbeitgebenden, welche die Vorgaben zu Lohngleichheitsanalysen gut umsetzen möchten.

Nebst einer möglichen Verzerrung der Stichprobe ist denkbar, dass Teilnehmende eher so antworten, wie sie es als sozial erwünscht oder vom Gesetzgeber vorgesehen erachten (*Response Bias*). Dass den Befragten kommuniziert wurde, dass Resultate nur anonym dargestellt werden und keine Daten an Ämter oder Dritte weitergegeben werden, wirkt dem Response Bias entgegen. Dennoch dürfte er bei einigen Antworten – wie etwa in Bezug auf die Ergebnisse der Lohngleichheitsanalysen – eine Rolle spielen.

Schliesslich ist auch möglich, dass Antworten aufgrund selektiver oder fehlender Erinnerungen verzerrt sind (*Memory Bias*) oder fehlendes Wissen vorliegt, etwa weil die Schlüsselperson innerhalb einer Organisation, welche die Lohngleichheitsanalyse durchgeführt/koordiniert hatte in Zwischenzeit die Stelle gewechselt hatte.

Die quantitativen Angaben in dieser Studie sind meist deskriptiver Natur und gültig für die Antwortenden der einzelnen Fragen. Es wurden keine inferenzstatistischen Analysen vorgenommen, um quantitative Aussagen über die Nichtteilnehmenden zu machen. In Anbetracht der oben beschriebenen Biases sollten die Ergebnisse eher dahingehend interpretiert werden, dass der schweizweite Anteil derjenigen Arbeitgebenden, welche die gesetzlichen Bestimmungen *nicht* wie vorgesehen umsetzen, wenn, dann eher *höher* ist als wie nachfolgend ausgewiesen.

## 2.7 Dunkelfeld: Angaben zu nicht-teilnehmenden Arbeitgebenden

Von den 274 Arbeitgebenden, welche aktiv und explizit auf Teilnahme an der Umfrage verzichtet haben, begründeten 200 ihren Entscheid kurz schriftlich in einem kurzen Freitext.

Die Nichtteilnahme wurde meist damit begründet,

- dass die Lohngleichheit sichergestellt sei (28% der Begründungen)<sup>18</sup>,
- weniger als 100 Mitarbeitende beschäftigt würden (14%),
- nicht genügend Wissen zum Ausfüllen des Fragebogens vorhanden sei (13%)
- oder sich die Belegschaft vorwiegend aus Frauen bzw. Männern zusammensetze (11%).

Die 15 Arbeitgebenden, welche nicht auf die Einladung zur Online-Umfrage reagiert haben, aber im Nachgang zur Umfrage telefonisch vom Evaluationsteam befragt wurden, haben folgende Gründe genannt:

- Sie hatten keine Zeit für zur Teilnahme an der Umfrage (6 Fälle),

---

<sup>18</sup> In keiner Begründung wurde konkretisiert, ob eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt wurde oder nicht

- Sie hatten die Einladung nicht erhalten, oder konnten sich nicht mehr daran erinnern (7 Fälle; 2 Fälle ohne klare Antwort).

Gemäss Aussage dieser 15 Arbeitgebenden haben:

- 12 eine Lohnvergleichsanalyse durchgeführt (1 Fall ohne klare Antwort),
- bei 7 wurde sie extern überprüft (4 ohne klare Antwort),
- und in 10 Fällen wurden die Mitarbeitenden informiert (2 ohne klare Antwort).

Von den 32 Arbeitgebenden, bei welchen trotz Kontaktversuch keine telefonische Auskunft vorliegt, hatten drei keine Zeit bzw. kein Interesse an einem Gespräch, ein Betrieb bzw. eine Organisation beschäftigt weniger als 100 Mitarbeitende und in 28 Fällen konnte die zuständige Auskunftsperson nicht erreicht werden (war abwesend, nahm Anrufe nicht entgegen und/oder reagierte nicht auf schriftliche Anfragen).

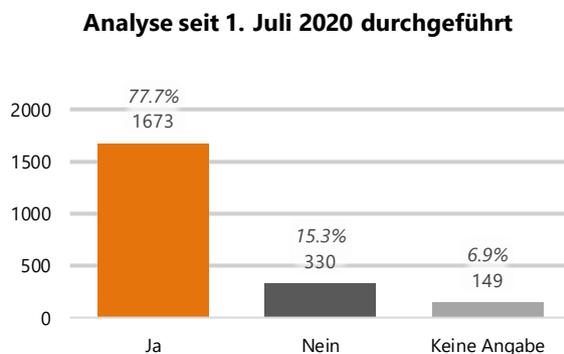
### 3 Umsetzung der Lohngleichheitsanalysen

#### 3.1 (Nicht-)Durchführung der Analyse

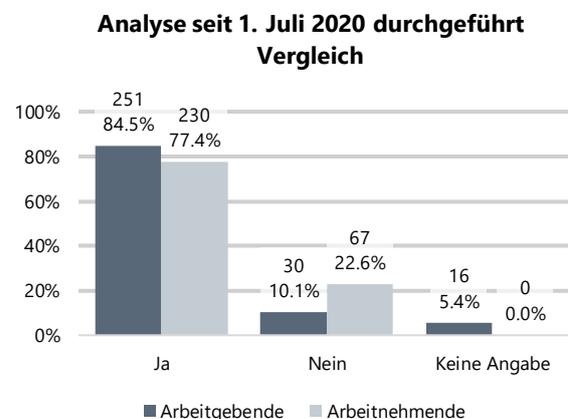
Gemäss den gesetzlichen Vorgaben, welche am 1. Juli 2020 in Kraft traten, müssen Arbeitgebende, welche 100 oder mehr Mitarbeitende beschäftigen, eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durchführen (Art. 13a Abs. 1 GIG). Die Pflicht entfällt für Arbeitgebende, die im Rahmen eines Verfahrens zur Vergabe eines öffentlichen Auftrags oder im Rahmen eines Antrags auf Gewährung von Subventionen einer solchen Kontrolle unterliegen, oder bei denen in den letzten 4 Jahren bereits eine solche Kontrolle durchgeführt worden ist und die nachgewiesen haben, dass sie die Anforderungen erfüllen (Art. 13b GIG).

Gemäss online-Umfrage bei Arbeitgebenden haben **seit dem 1. Juli 2020 gut drei Viertel der Antwortenden (77.7%) eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt**. 330 Arbeitgebende (15.3%) geben an, dass sie keine Analyse durchgeführt haben und mehr als jeder 20igste Arbeitgebende (6.9%) konnte oder wollte diese Frage nicht beantworten (vgl. Abbildung 6).

**Die befragten Arbeitnehmenden gehen deutlich weniger oft als die Arbeitgebenden ihrer Organisationen davon aus, dass eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt wurde.** Konkret geben im Sub-Sample 30 Arbeitgebende an, dass sie keine Lohnanalyse gemacht haben, während mehr als doppelt so viele der in diesen Organisationen befragten Mitarbeitenden (67) davon ausgehen, dass in ihrer Organisation keine Analyse seit dem 1. Juli 2020 durchgeführt wurde, was auf eine mangelnde Information der Mitarbeitenden hindeuten kann (vgl. Abbildung 7)



**Abbildung 6.** Analyse seit 1. Juli 2020 durchgeführt (n=2152). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.



**Abbildung 7.** Analyse seit 1. Juli 2020 durchgeführt: Vergleich (n=297). Quelle: Sub-Sample Arbeitnehmende/Arbeitgebende.

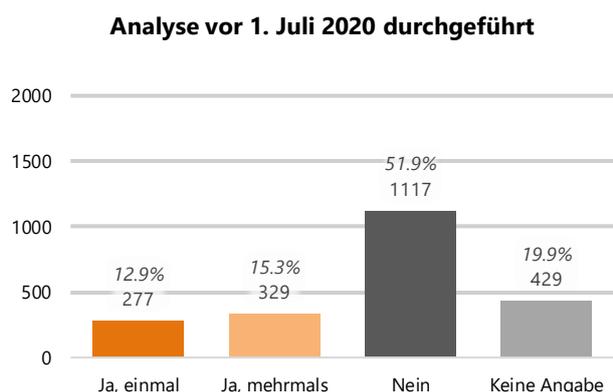
Die Umfrageresultate decken sich mit der Einschätzung fast aller Expertinnen und Experten. Diese gehen – in Unkenntnis der Umfrageresultate – meist davon aus, dass eine grosse Mehrheit der von der Regulierung betroffenen Arbeitgebenden eine Lohngleichheitsanalyse durchführen. Einzig die Vertretenden der Arbeitnehmenden schätzen den Anteil an Arbeitgebenden, die sich nicht an die gesetzlichen Vorgaben halten, höher ein. Aus bisherigen Studien lassen sich dazu keine Hinweise finden.

Auch gemäss den Erfahrungen der befragten Expertinnen und Experten gibt es durchaus Arbeitgebende, welche die Analyse nicht durchgeführt haben. Manche vermuten einen Zusammenhang zwischen geset-

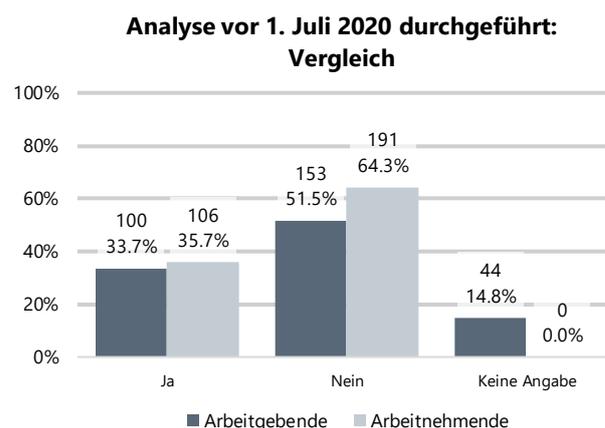
zeskonformem Handeln und Unternehmensgrösse, andere stellen dies hingegen in Abrede. Die Befragten vermuten weiter, dass der Grad der Professionalisierung des Personaldienstes eine Rolle spielen könnte, was auch wiederum mit der Unternehmensgrösse zusammenhängen kann.<sup>19</sup> Einzelne Expertinnen und Experten gehen davon aus, dass die Gesetzeskonformität bei öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden und Dienstleistungsunternehmen besonders hoch sei, in der Hotellerie dagegen eher tiefer. Verbreitet ist die Einschätzung, dass die Einstellung und Wichtigkeit des Themas in der Unternehmensleitung eine Rolle spielen.

**Etwas mehr als ein Viertel der Antwortenden (28.2%) hat bereits vor 2020 ein- oder mehrmals eine Lohnvergleichsanalyse durchgeführt.** Über die Hälfte der Antwortenden (51.9%) hatte vor dem Inkrafttreten der neuen Regelungen jedoch noch nie eine solche Analyse gemacht und rund jede oder jeder Fünfte (19.9%) wollte oder konnte dazu keine Aussage machen (vgl. Abbildung 8).

Bei dieser Frage zeigt sich im Vergleich des Sub-Samples von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden derselben Organisationen, dass die Arbeitgebenden in rund 15% der Fälle nicht sagen wollen oder können, ob vor Juli 2020 bereits Analysen durchgeführt wurden, wohingegen die Arbeitnehmenden derselben Organisationen in diesen Fällen klarer davon ausgehen, dass vor Juli 2020 noch keine Lohnvergleichsanalysen durchgeführt wurden (vgl. Abbildung 9).



**Abbildung 8.** Analyse vor 1. Juli 2020 durchgeführt (n= 2152).  
Quelle: Umfrage Arbeitgebende.



**Abbildung 9.** Analyse seit 1. Juli 2020 durchgeführt: Vergleich (n=297). Quelle: Sub-Sample Arbeitnehmende/Arbeitgebende.

**Wenn Arbeitgebende keine Analyse durchgeführt** haben, liegt das gemäss der Umfrage **in weniger als einem Drittel der Fälle** daran, dass **legitime Gründe** (gemäss Art. 13a oder 13b GIG) vorliegen, also

- dass die Organisation im betreffenden Zeitraum weniger als 100 Mitarbeitende beschäftigte (16.4%),
- bereits im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesen oder der Vergabe von Subventionen einer Kontrolle unterliegt (6.7%)
- oder zu einem früheren Zeitpunkt eine Analyse durchgeführt hatte (3.6%).

<sup>19</sup> Lanfranconi (2014) hatte eine Zusammenstellung vom angenommenen Zusammenhang von Unternehmensgrösse und Umsetzung des Gleichstellungs- und Lohnvergleichsgebotes dargelegt.

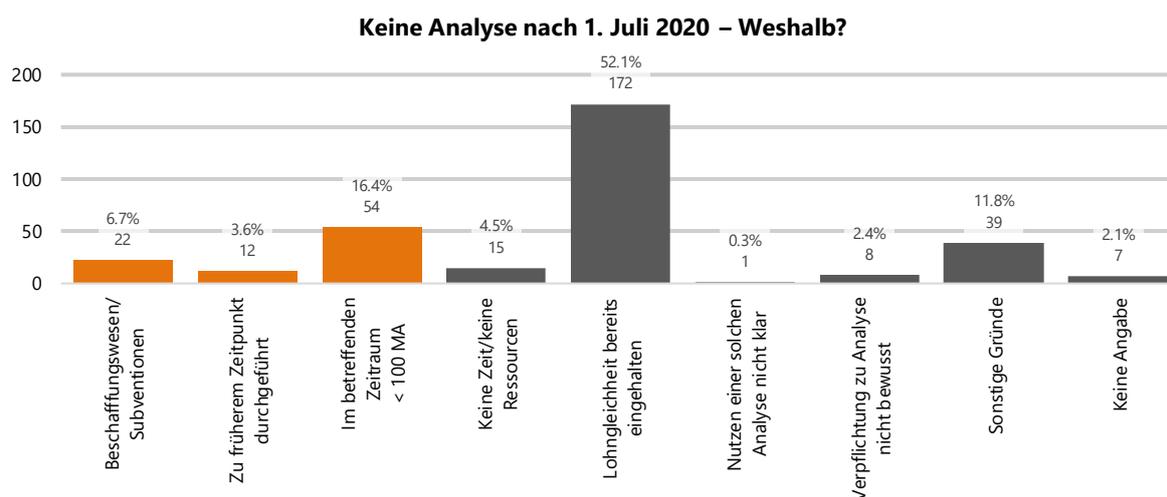
**Illegitime Gründe zur Nicht-Durchführung der Lohnvergleichsanalyse werden in über zwei Drittel der Fälle genannt:**

- Weitaus am häufigsten angegeben wurde, dass gemäss eigenen Angaben die Lohngleichheit bereits eingehalten werde (52.1%),
- keine Zeit oder Ressourcen vorhanden gewesen seien (4.5%),
- oder dass sich die Organisation der Verpflichtung nicht bewusst war (2.4%) (vgl. Abbildung 5).

Bei «sonstigen Gründen» weisen die häufigsten Kommentare darauf hin,

- dass nur sehr wenige Frauen oder Männer im Betrieb bzw. in der Organisation arbeiten würden und die Belegschaft somit sehr einseitig zusammengesetzt sei (10 Arbeitgebende)
- oder wiederum, dass die Lohngleichheit bereits eingehalten werde (10 Arbeitgebende) (vgl. Abbildung 10).

Ergänzende Gespräche zeigten auch auf, dass gewisse Arbeitgebende die Analyse bewusst und willentlich nicht durchgeführt haben und es dadurch auch zu Konflikten innerhalb der Organisationen kam (vgl. erstes Beispiel unten in der Box «Keine Analyse durchgeführt – Zitate von Arbeitgebenden»).



**Abbildung 10.** Keine Analyse nach 1. Juli 2020 - Weshalb? (n=330). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

Das Resultat der Umfrage weicht teilweise ab von der Einschätzung vieler befragter Expertinnen und Experten, gemäss welcher fehlendes Wissen über die Pflicht ein Hauptgrund für eine Nicht-Umsetzung ist. Teilweise sei den Analysen wohl auch keine Priorität eingeräumt und folglich die zeitlichen oder finanziellen Ressourcen nicht eingesetzt worden. Diesbezüglich verweisen mehrere Befragte auf die Covid-Pandemie, welche bei Inkrafttreten der rechtlichen Bestimmungen viele Arbeitgebende stark beschäftigte. Der in der Umfrage meistgenannte Grund, also die im Unternehmen vorherrschende Annahme, dass die Lohngleichheit bereits eingehalten werde, wird von Arbeitnehmendenvertretenden ebenfalls erwähnt. Sie weisen darauf hin, dass manche Arbeitgebende von der Annahme ausgehen, dass sie die Lohngleichheit einhalten und deshalb davon ausgehen würden, dass sie entsprechende Analysen gar nicht oder nicht exakt<sup>20</sup> durchführen müssten. Mehrfach wird schliesslich auch auf die fehlenden

<sup>20</sup> z.B. ungenau bei den Einstufungen zu beruflicher Stellung / betrieblichem Kompetenzniveau im Analysetool

Sanktionen bei Nicht-Erfüllung der Analysepflicht hingewiesen. Gewisse Unternehmen hätten es eventuell darauf ankommen lassen, ob sich die Behörden bei ihnen meldeten und auf die Durchführung pochten.

Im Folgenden werden Zitate von Arbeitgebenden, welche keine Analyse durchgeführt haben, dargestellt. Diese stammen aus den offenen Antworten bei der online-Umfrage (°), aus den telefonischen Nachfragen (\*) sowie aus mündlichen Gesprächen mit Personalverantwortlichen (^).

#### **Keine Analyse durchgeführt** – Zitate von Arbeitgebenden:

*«Ich habe als HR in einem Unternehmen gearbeitet mit über 100 Mitarbeitenden und wollte die Lohnvergleichsanalyse durchführen. Mein Vorgesetzter hat mir das jedoch verboten. Ich habe die Analyse dann trotzdem gemacht, da ich ja Zugang zu den Lohndaten habe. Das Ergebnis war ein sehr deutlicher Lohnunterschied zuungunsten sämtlicher Frauen im Betrieb. Ich habe das mit meinem Vorgesetzten thematisiert, er wollte aber nichts ändern. Dann habe ich gekündigt.»*

*Verarbeitendes Gewerbe, Herstellung von Waren, 100-199 Mitarbeitende^*

*«Bei jeder Neuanstellung wird die Lohngleichheit überprüft. Eine systematische gesamthafte Überprüfung ist mangels Ressourcen nicht erfolgt.»*

*Öffentliche Verwaltung, 100-199 Mitarbeitende°*

*«Wir haben ein Lohnsystem, das Lohnungleichheiten eliminiert. Es muss also nicht weiter analysiert werden.»*

*Gesundheits- und Sozialwesen, 250-499 Mitarbeitende°*

*«Lohngleichheit war bei uns nie ein Thema. Wir sind dem GAV angeschlossen, dieser gibt die Mindestlöhne an – nicht für Frauen und Männer, sondern für gelehrt und nicht gelehrt. Wir haben Mindestlöhne vorgegeben nach Ausbildungsstand, und jede Frau und jeder Mann muss selbst verhandeln können. Entweder bin ich gut im Verhandeln oder nicht, wir unterscheiden nicht nach Geschlecht.»*

*Gastronomie, 250-499 Mitarbeitende\**

*«Das habe ich nicht gewusst, dass eine solche Pflicht besteht. Wir gehen dem aber jetzt mal nach.»*

*Gesundheits- und Sozialwesen, 200-249 Mitarbeitende\**

*«Ich habe nicht gewusst, dass die Pflicht für eine Analyse besteht, und ich glaube auch sonst niemand im Unternehmen. Wie ich mein Unternehmen kenne, sollte bei uns die Lohngleichheit eigentlich gegeben sein.»*

*Information und Kommunikation, 100-199 Mitarbeitende\**

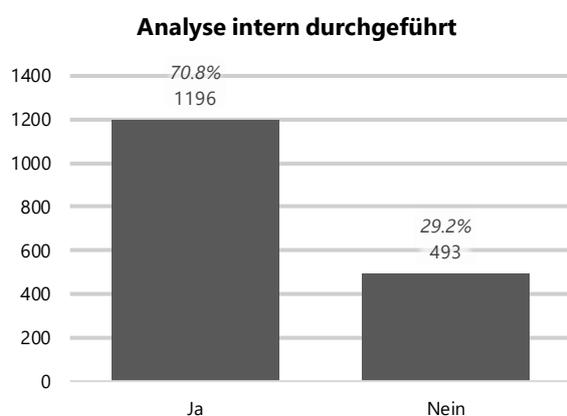
Als einer der wichtigsten Treiber für eine Durchführung der Analysen wird seitens Expertinnen und Experten das Reputationsrisiko für Arbeitgebende identifiziert, welches mit fehlender oder mangelhafter Umsetzung der Analysen einhergeht. Stark öffentlich exponierte Arbeitgebende würden die Analysepflicht deshalb besser erfüllen, so die Mutmassung. Auch die Attraktivität als Arbeitgeber für (potenzielle) Mitarbeitende sei ein Einflussfaktor, ebenso wie die persönliche Motivation der Führungspersonen bzw. des Führungsgremiums.

### **3.2 Verwendete Analyseinstrumente**

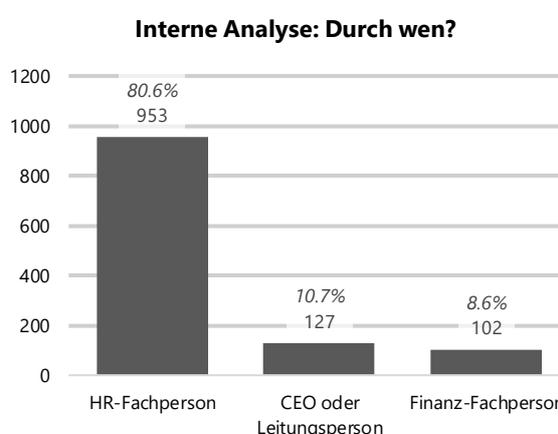
Die Arbeitgebenden haben die Wahl, die Lohnvergleichsanalyse selbst durchzuführen oder einen externen Dienstleister mit der Analyse zu beauftragen. Diese muss nach einer wissenschaftlichen und rechts-

konformen Methode durchgeführt werden (Art. 13c Abs. 1 GIG). Dafür stehen ihnen verschiedene Analyseinstrumente zur Verfügung. Das Standard-Analysetool des Bundes, Logib, kann kostenlos genutzt werden (Art. 13c Abs. 2 GIG). Daneben existieren verschiedene weitere Instrumente privater Anbieter, deren Verwendung üblicherweise kostenpflichtig ist.

Gemäss den Umfrageresultaten haben mehr als zwei Drittel (70.8%) der Antwortenden die Analyse intern durchgeführt, weniger als ein Drittel (29.2%) hat sie extern durchführen lassen (vgl. Abbildung 11). Eine interne Analyse wurde in acht von zehn Fällen von einer HR-Fachperson, in einem von zehn Fällen von einem CEO oder der Leitungsperson und in etwas weniger als einem von zehn Fällen von einer Finanz-Fachperson durchgeführt (vgl. Abbildung 12).

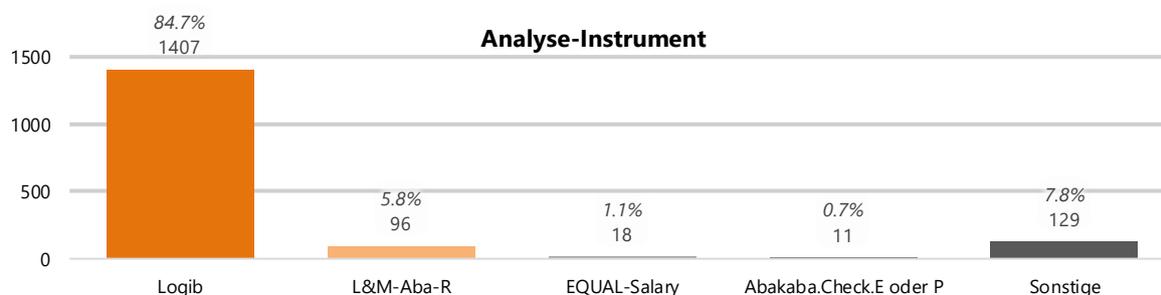


**Abbildung 11.** Analyse intern durchgeführt (n=1689).  
Quelle: Umfrage Arbeitgebende.



**Abbildung 12.** Interne Analyse: Durch wen? (n=1182).  
Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

**Eine klare Mehrheit (rund 85%) der antwortenden Arbeitgebenden führte die Analyse mit dem Tool des Bundes, Logib, durch** (vgl. Abbildung 13). Von den übrigen wählten fast 6% L&M-Aba-R, gut 1% mit EQUAL SALARY und weniger als 1% mit Abakaba.Check.E oder P. Knapp 8% haben andere Instrumente verwendet. Arbeitgebende, welche «Sonstige» wählten, weisen am häufigsten darauf hin, dass sie entweder gar kein Tool, Excel oder Mercer Edge nutzten oder aber die Analyse durch Perinnova durchführen liessen (je 11 Nennungen). 9 verwendeten ein eigenes, nicht näher spezifiziertes Tool, 8 Logib in Kombination mit anderen Tools, 8 nannten Fair-ON-pay und 7 sagten, dass sie eine Analyse mit Comp-On durchführten.<sup>21</sup>

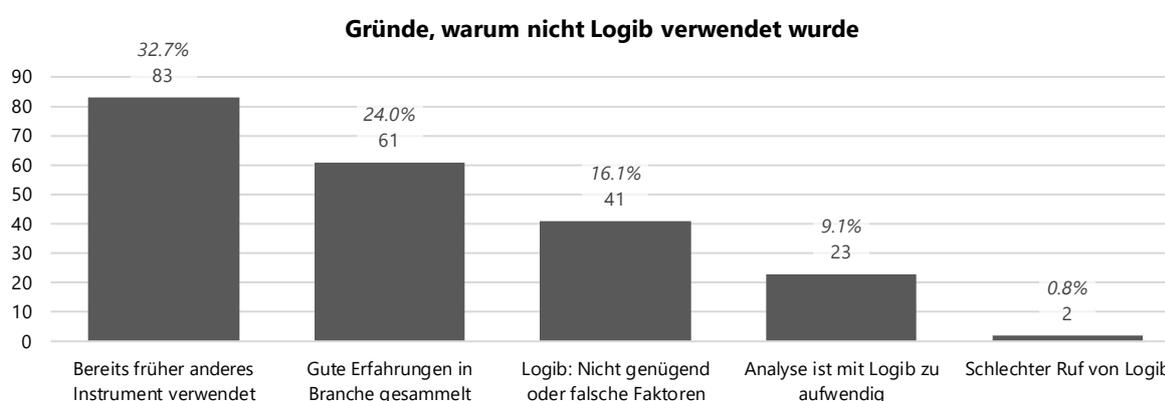


**Abbildung 13.** Analyse-Instrument (n=1661). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

<sup>21</sup> Verschiedene hier aufgeführte Alternativen basieren ebenfalls auf Logib. Im Text werden die von den Teilnehmenden genannten Instrumente aufgeführt.

Die Resultate der Umfrage sind ähnlich wie die Ergebnisse von Publikationen seitens Arbeitgebenden- und Arbeitnehmendenvertretungen. Gemäss dieser haben rund drei Viertel das offizielle Analysetool des Bundes verwendet (Forschungsstelle für internationales Management 2023, Travail.Suisse 2024). Die Ergebnisse dieser Evaluation deuten darauf hin, dass der Anteil der Logib-verwendenden Arbeitgebenden eher noch höher ist.

**Wenn nicht Logib verwendet wurde, liegt dies am häufigsten daran, dass andere Instrumente bereits bekannt (33%) oder in der Branche (24%) verwendet werden.** Einzelne Arbeitgebende empfinden Logib aber auch als zu aufwendig (9%) oder bemängeln das dahinterliegende Analysemodell (16%, vgl. Abbildung 14).



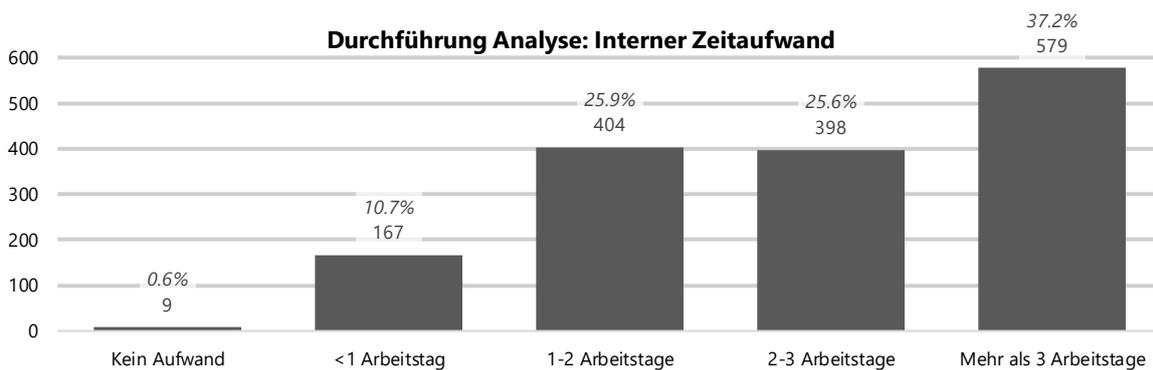
**Abbildung 14.** Gründe: Analyse wurde nicht mit Logib durchgeführt (n=254; Mehrfachantworten). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

Die Umfrageresultate stimmen mit der Erfahrung der befragten Expertinnen und Experten überein, gemäss welchen die Analysen überwiegend mit Logib durchgeführt wurden. Auch sie erwähnen, dass die Wahl des Instruments aufgrund der historischen Verankerung einzelner Lösungen teilweise branchenabhängig sei. Insbesondere grössere Unternehmen verwendeten andere Instrumente, wenn damit bereits vor 2020 positive Erfahrungen gesammelt worden seien oder wenn diese in der Branche allgemein weit verbreitet seien (z.B. Landolt & Mächler in der Maschinenindustrie). Auch der Entscheid, eine Zertifizierung zur Lohngleichheit zu erlangen, könne die Wahl des Instruments beeinflussen, weil Durchführung der Analyse und Zertifizierung als kombinierte Dienstleistung angeboten würden. Andere Instrumente bringen gemäss den Gesprächen den Nachteil zusätzlicher Kosten mit sich, im Gegenzug lasse sich die Realität im Unternehmen aber teilweise exakter abbilden, da sie z.B. mehr Einstufungsmöglichkeiten der Arbeitnehmenden bezüglich beruflicher Stellung und Kompetenzen oder Hinzunahme von anderen Faktoren wie Region etc. bieten.

Mehrere Expertinnen und Experten, welche alternative Angebote zu Logib anbieten (etwa ABAKABA.Check, L&M-Aba-R, EQUAL SALARY, Kienbaum), weisen schliesslich auf vereinzelte Arbeitgebende hin, welche bewusst das Instrument gewechselt hätten, weil sie mit dem Resultat der Logib-Analyse nicht zufrieden waren. Bei einzelnen Expertinnen und Experten, welche v.a. mit Logib arbeiten, besteht gegenüber anderen Analyseinstrumenten eine gewisse Skepsis, da sie als «Black-Box» wahrgenommen würden oder relevante Variablen (wie etwa die Ausbildung) nicht berücksichtigten und demgegenüber andere Variablen miteinbeziehen. Zugleich wird darauf hingewiesen, dass es bei Logib, wie auch bei anderen Tools, immer Spielraum für die Arbeitgebenden gebe, das Resultat zu beeinflussen.

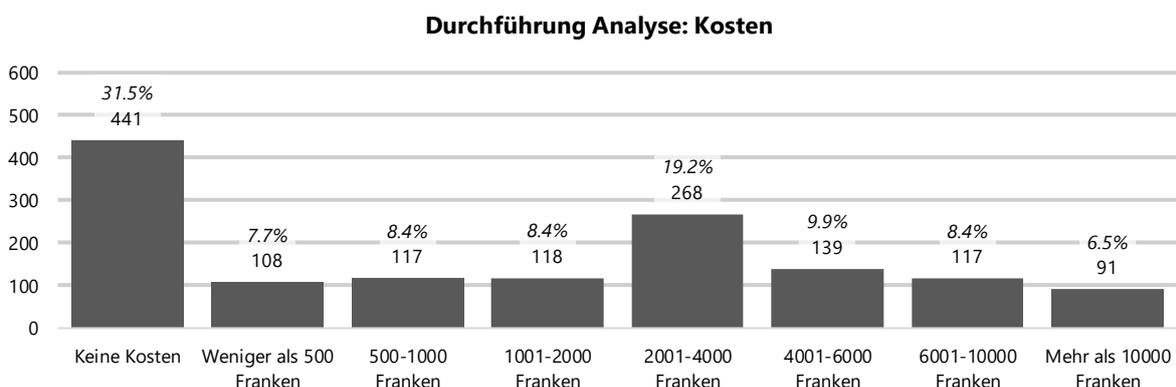
### 3.3 Aufwand und Kosten

Die Durchführung der Analyse bringt zeitlichen und allenfalls finanziellen Aufwand (z.B. für die Beschaffung kommerzieller Instrumente oder externe Beratung) für die Arbeitgebenden mit sich. **Gemäss Umfrage belief sich der zeitliche Aufwand in mehr als einem Drittel der Fälle auf mehr als drei Arbeitstage (37.2%), in je rund einem Viertel wurden 1-2 Arbeitstage (25.9%) oder 2-3 Arbeitstage (25.6%).** Gut jeder zehnte Arbeitgebende hatte weniger als einen Arbeitstag Aufwand oder keinen Aufwand (vgl. Abbildung 15).



**Abbildung 15.** Durchführung Analyse: Interner Zeitaufwand (n=1557). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

Für rund ein Drittel der antwortenden Arbeitgebenden (31.5%) entstanden keine finanziellen Kosten für die Durchführung der Analyse. Ein Viertel gibt Kosten von unter 2000 Fr. und rund jeder Fünfte einen finanziellen Aufwand von 2000-4000 Fr. (19.2%) an. Ein Viertel hatte höhere Kosten als 4001 Fr. (vgl. Abbildung 16).



**Abbildung 16.** Durchführung Analyse: Kosten (n=1399). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

Der Aufwand liegt somit tiefer als gemäss der RFA der neuen Bestimmungen erwartet (Stern et al. 2015). Gemäss dieser Studie wurde von mehr als der Hälfte der befragten Arbeitgebenden ein Aufwand von über 10 000 Franken erwartet. Der zeitliche Aufwand wurde in der RFA je nach Grösse des Unternehmens auf ca. 2-8 Tage geschätzt. Der tatsächliche Arbeits- und vor allem Kostenaufwand liegt also unter den Schätzungen.

Die befragten Expertinnen und Experten bestätigen, dass der zeitliche Aufwand sehr unterschiedlich sein kann, wobei dieser unter anderem von der Unternehmensgrösse abhängt. Ebenfalls ein sehr wichtiger

Einflussfaktor sei jedoch die Datenqualität. Insbesondere eine allfällige Nach-Erfassung des höchsten Ausbildungsabschlusses sei zeitraubend, weshalb dieser nicht immer nacherhoben werde. Auch die Komplexität des Vergütungssystems wird als Einflussfaktor genannt, sowie die Ausbildung und Kenntnisse der Person, welche die Analyse durchführt. Wenn Unternehmen die Analyse zum wiederholten Mal durchführen, sei der Aufwand zudem deutlich geringer, weil dann die notwendigen Daten eher vorlägen und das Analyseinstrument bekannt sei.

### 3.4 Ergebnis der Analyse

Gemäss Angaben der hier antwortenden Arbeitgebenden – nur knapp die Hälfte aller an der Umfrage teilnehmenden Unternehmen hat hierzu geantwortet – liegt eine **durchschnittliche Lohndifferenz von 11.2% vor und die durchschnittliche unerklärte Lohndifferenz von 3.3%** (vgl. Tabelle 2). Wie bereits im Kapitel «Limitationen» (2.6) ausgeführt, muss davon ausgegangen werden, dass generell ein **Selection Bias** (eher jene Unternehmen nehmen teil, welche eine Lohnvergleichsanalyse gemacht und mit positivem Ergebnis abgeschlossen haben) **als auch ein Response Bias** (Arbeitgebende werden eher so antworten, wie sie es als sozial erwünscht oder vom Gesetzgeber als vorgesehen erachten). Dass diese Frage nur von rund der Hälfte der Befragten beantwortet wurde, deutet auf einen besonders starken *Selection Bias* hin. Es ist davon auszugehen, dass besonders «positive Ergebnisse» berichtet wurden. Es gab auch unplausible Werte, welche entweder bei der gesamten Lohndifferenz oder der unerklärten Lohndifferenz mehr als 100% angegeben hatten.<sup>22</sup> Zudem wird weiter unten festgestellt, dass gewisse Unternehmen die Analyse wiederholt hatten, nachdem Massnahmen oder andere Anpassungen getroffen wurden, und es ist daher davon auszugehen, dass die hier rapportierten Angaben den finalen Ergebnissen entsprechen.

|  | Mittelwert | Median | Std.-<br>Abweichung | Min. | Mix. | N                 |
|--|------------|--------|---------------------|------|------|-------------------|
| <b>Lohndifferenz (in %)</b>            | 11.2%      | 8.7%   | 10%                 | 0%   | 58%  | 1358 <sup>a</sup> |
| <b>Unerklärte Lohndifferenz (in %)</b> | 3.3%       | 2.3%   | 4%                  | 0%   | 38%  | 1167 <sup>b</sup> |

<sup>a</sup> Ein Fall wurde aus der Auswertung als Ausreisser ausgeschlossen, da er eine durchschnittliche Lohndifferenz von über 900% angegeben hat.

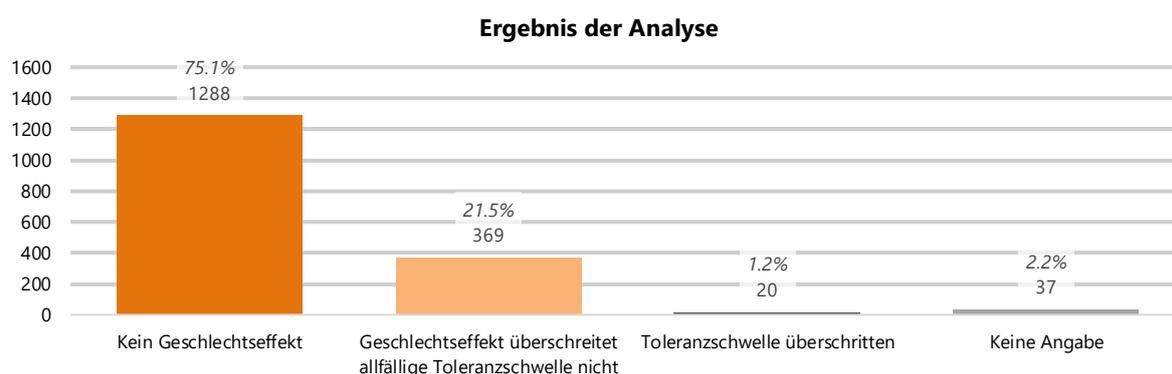
<sup>b</sup> Fünf Fälle wurden aus dieser Auswertung als Ausreisser ausgeschlossen, da diese eine durchschnittliche unerklärte Lohndifferenz von über 100% angegeben haben. Gleichzeitig haben drei dieser fünf angegeben, dass kein Geschlechtereffekt vorlag, was darauf hindeutet, dass die Analyse nicht korrekt durchgeführt wurde.

**Tabelle 2.** Lohndifferenz und unerklärte Lohndifferenz.

Die vom Arbeitgeberverband in Auftrag gegebene Datensammlung (Forschungsstelle für internationales Management 2023) kam bei den 463 hierzu antwortenden Arbeitgebenden, gleich wie bei den 1167 Arbeitgebenden, die in der vorliegenden Umfrage geantwortet haben, auf eine unerklärte Lohndifferenz von 3.3%. Gemäss der Studie basierend auf 260 Beschaffungskontrollen (Gajta et al. 2023) lag die durchschnittliche unerklärte Lohndifferenz etwas höher, namentlich bei 4% zuungunsten der Frauen.

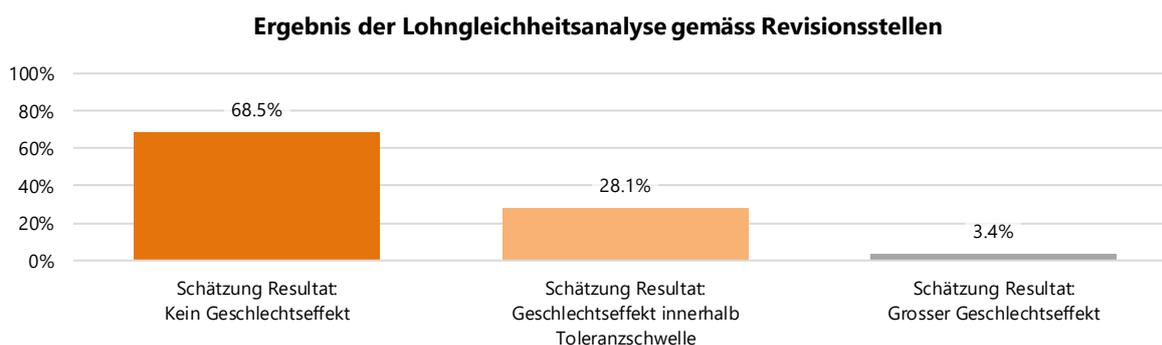
<sup>22</sup> Ohne deren Ausschluss wäre der Mittelwert der Gesamt-Lohndifferenz bei 12% und jene des Unerklärten Anteils bei 7.5%.

**Gemäss eigenen Angaben wurde bei drei Viertel der befragten Arbeitgebenden kein Geschlechtereffekt festgestellt (75.1%). Rund ein Fünftel (21.5%) wies einen Geschlechtereffekt auf, der eine allfällige Toleranzschwelle<sup>23</sup> nicht überschritt.** Nur insgesamt 20, resp. 1.2% der von uns befragten Arbeitgebenden geben an, eine Toleranzschwelle sei überschritten worden, 2.2% wollten oder konnten keine Angabe dazu machen (vgl. Abbildung 17). Auch diese Selbstangaben zum Ergebnis der Analyse sind mit Vorsicht zu interpretieren, gerade vor dem Hintergrund, dass es auch unplausible Kombinationen gibt; also Arbeitgebende welche eine sehr hohe unerklärte Lohndifferenz rapportieren und gleichzeitig, dass kein Geschlechtereffekt vorläge.



**Abbildung 17.** Ergebnis der Analyse (n=1714). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

**Die Einschätzung der Revisorinnen und Revisoren weicht von diesen Angaben ab.** Sie schätzen bezogen auf die ihnen bekannten Fälle etwas häufiger einen Geschlechtereffekt. Konkret bei insgesamt bei **68.5% keinen Geschlechtereffekt, bei 28.1% einen Geschlechtereffekt innerhalb einer Toleranzschwelle und bei 3.4% einen grossen Geschlechtereffekt** (vgl. Abbildung 18).



**Abbildung 18.** Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse aus Sicht der Revisorinnen und Revisoren (n=228). Quelle: Umfrage Revisorinnen und Revisoren (gewichtete Schätzwerte).

Der Anteil an Arbeitgebenden, deren Analyse keinen oder einen geringen Geschlechtereffekt auswies, liegt in beiden Umfragen höher als in verschiedenen älteren Studien mit anderer Datenbasis und Untersuchungspopulation festgestellt (meist nicht im Kontext von Art. 13a-13i GIG):

<sup>23</sup> Nicht alle kommerziellen Analyseinstrumente weisen eine Toleranzschwelle aus. Dennoch hat sich die zum Zeitpunkt der Durchführung dieser Evaluation bei Logib gültige Toleranzschwelle von 5% gemeinhin etabliert.

- Bei einer frühen Analyse von zehn Kontrollen im öffentlichen Beschaffungswesen (Trageser et al. 2011, zitiert nach Gajta et al. 2023) überschritten zwei die Toleranzschwelle von +/- 5% signifikant, vier weitere lagen über der Toleranzschwelle, aber nicht signifikant und die restlichen vier überschritten die Schwelle nicht.
- Eine aktuellere Studie basierend auf 260 Beschaffungskontrollen (Gajta et al. 2023) kommt zum Schluss, dass 8.5% der kontrollierten Unternehmen eine Lohndifferenz ausweisen, welche über der Toleranzschwelle liegt, in 40% der Fälle liegt das Ergebnis im orangefarbenen Bereich (geschlechterspezifischer Effekt unter der Toleranzschwelle). Bei 51.5% der kontrollierten Unternehmen wurde kein Geschlechtereffekt festgestellt (grünes Ergebnis). Während sich die Grösse des Unternehmens nicht stark auf die unerklärte Lohndifferenz auszuwirken scheint, geht ein höherer Frauenanteil mit geringeren Lohnunterschieden einher. Bezüglich der Branchen stellt die Studie eher grössere Differenzen im Verarbeitenden Gewerbe / Herstellung von Waren, im Baugewerbe und beim Handel mit bzw. der Instandhaltung / Reparatur von Motorfahrzeugen fest.
- Laut den Studien basierend auf der LSE, welche Arbeitgebende ab 50 Mitarbeitenden berücksichtigen, liegt der Anteil an Unternehmen mit grossen Lohndifferenzen eher höher: Gemäss Graf und Garibian (2014) überschreiten 25% der Unternehmen die Toleranzschwelle von fünf Prozent, wobei dies besonders oft in der Metallerzeugung und -bearbeitung, bei der Herstellung von elektronischen Ausrüstungen, in der Uhrenbranche sowie im Detailhandel vorkommt, eher selten dagegen in der Beherbergungsbranche, der Rechts- und Steuerberatung oder im Gesundheitswesen.
- Laut der Studie von Chávez-Juarez und Graf (2021) wiederum überschreiten insgesamt etwa 19% die Toleranzschwelle, wobei dies in der Privatwirtschaft auf rund 23%, im öffentlichen Sektor dagegen nur auf etwa 9% der Unternehmen zutrifft. Am häufigsten sind zu grosse Unterschiede gemäss der Analyse im verarbeitenden Gewerbe / bei Herstellung von Waren sowie im Handel, am seltensten dagegen im Gesundheitswesen und im Sozialwesen. Weiter stellen die Autoren fest, dass grosse Unternehmen die Toleranzschwelle häufiger signifikant überschreiten, wobei dies mit der grösseren statistischen Genauigkeit der Schätzungen zusammenhängen könne.
- Gerade anders sieht es bei den Resultaten der Datensammlung des Arbeitgeberverbands (Forschungsstelle für internationales Management 2023) aus, welcher die Situation leicht positiver als die vorliegenden Ergebnisse einschätzte: Gemäss dieser wurde bei 89% der in der Sammlung berücksichtigten Unternehmen, welche nicht Logib verwendet haben, keine unerklärte Lohndifferenz festgestellt. Bei jenen, die Logib verwendeten, verzeichnen 71.8% keinen Geschlechtereffekt (grün), 27.5% weisen einen Geschlechtereffekt unterhalb der Toleranzschwelle auf (orange). Nur 0.7% überschreiten die Toleranzschwelle signifikant.

**Einzelne im Rahmen dieser Evaluation interviewten Expertinnen und Experten** mutmassen, dass kleinere, privatwirtschaftliche Betriebe eher schlechte Resultate hätten als grosse Organisationen oder Verwaltungen. Andere sind der Ansicht, dass Unterschiede in den Analyseresultaten insbesondere davon abhängig seien, ob die Firmen ein systematisches Lohnsystem oder Vergütungskonzept hätten. In einem Gespräch wurde vermutet, dass die Resultate in der französischsprachigen Schweiz eher schlechter seien als in der Deutschschweiz<sup>24</sup>.

Im Weiteren wird von den Expertinnen und Experten vereinzelt angemerkt, dass wenn ungenügende Resultate festgestellt würden, dies teilweise nicht auf (Geschlechter-)Diskriminierung zurückzuführen sei,

---

<sup>24</sup> Diese Hypothesen wurden im Rahmen dieser Studie nicht überprüft, unter anderem aufgrund der kleinen Anzahl Arbeitgebenden, welche gemäss eigenen Angaben einen grossen Geschlechtereffekt aufweisen.

sondern auf Unstrukturiertheit in der Lohnbemessung bzw. wenig systematisierten Lohnentscheiden generell sowie der Abwesenheit eines Lohnsystems. Vereinzelt wird auch erwähnt, dass bei schlechteren Resultaten eine Art «Besitzstandswahrung» schuld sei: Langjährige, oft männlich Mitarbeitende hätten teilweise einen Lohn, welcher über dem Vorschlag gemäss Lohnsystem liegen würde. Dieser werde jedoch nicht korrigiert, wenn er bereits vor Einführung des Lohnsystems bestanden habe.

Ausserdem vermuten einzelne Expertinnen und Experten auch, dass, da Logib wiederholt verwendet werden kann, gewisse Arbeitgebende auch die Daten (etwa die berufliche Stellung oder das Kompetenzniveau) so anpassen, bis ein Ergebnis rauskommt, das den Arbeitgebenden passt.<sup>25</sup> Wie weiter oben ausgeführt wurde haben mehrere Expertinnen und Experten, welche alternative Angebote zu Logib anbieten auch von vereinzelt Arbeitgebende erzählt, welche bewusst das Instrument gewechselt hätten, weil sie mit dem Resultat der Logib-Analyse nicht zufrieden waren.

### 3.5 Herausforderungen

Die Arbeitgebenden wurden dazu befragt, wie einfach sie die Durchführung der Analyse empfanden. **Dabei zeigt sich, dass die Mehrheit der Antwortenden diese als einfach bis mittelschwer einschätzten.** Etwas mehr als ein Fünftel empfand die Analyse als eher schwierig (18.7%) bis sehr schwierig (4.7%) (vgl. Abbildung 20).

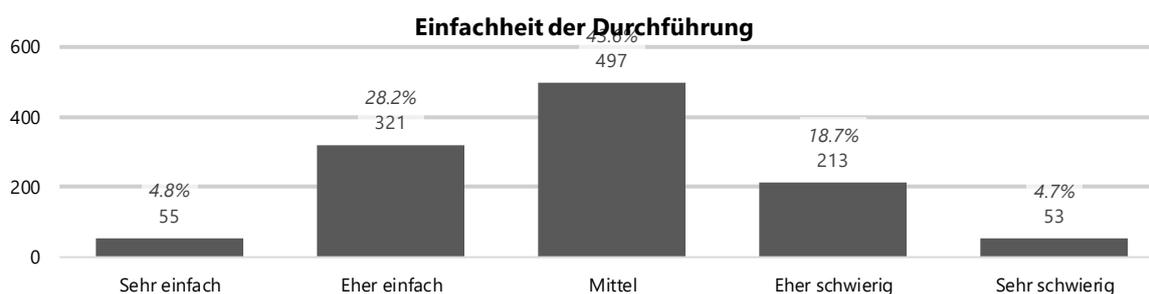


Abbildung 20. Einfachheit der Durchführung (n=1139). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

378 Arbeitgebende erläutern in einem Kommentarfeld, weshalb sie die Durchführung der Analysen nicht als einfach empfanden. Am meisten genannt wurden:

- Aspekte der Datenaufbereitung (174 Nennungen, 46% der Kommentare), wobei insbesondere die Einteilung der Arbeitnehmenden in die Kategorien der beruflichen Stellung sowie die Kompetenzniveaus als herausfordernd empfunden wurden.
- 87 Arbeitgebende (23% der Kommentare) weisen darauf hin, dass sie die erforderlichen Daten zunächst beschaffen mussten. Soweit im Kommentar spezifiziert, fehlten am öftesten Angaben zum Bildungsabschluss der Arbeitnehmenden.
- 79 Antwortende (21%) fanden die Durchführung der Analyse generell aufwändig,
- 23 (6%) weisen auf Herausforderungen bezüglich der korrekten Berücksichtigung von Lohnbestandteilen wie Schichtzulagen oder Boni hin.

<sup>25</sup> Das zuunterst unter «Herausforderungen – Zitate von Arbeitgebenden» aufgeführte Beispiel etwa verweist darauf, dass ein «gutes Analyseergebnis» nicht immer mit tatsächlicher Lohngleichheit gleichgesetzt werden kann. Im Beispiel wird beschrieben, dass in einer Produktionsabteilung systematisch alle Frauen tiefer eingestuft wurden als die Männer welche dieselbe Arbeit verrichten, womit gemäss Logib keine Lohngleichheit sichtbar wird, es jedoch eine systematische, geschlechtsspezifische Ungleichheitsbehandlung gibt.

### **Herausforderungen – Zitate von Arbeitgebenden:**

*«Die Klassifizierung war relativ schwierig, wer hat welche Kompetenz und Aufgabe, damit es dann wirklich vergleichbar wird. [...] Wir finden kaum eine Frau und einen Mann mit gleicher Funktion.»  
Verarbeitendes Gewerbe, 100-199 Mitarbeitende\**

*«Es war nicht ganz einfach, die Daten in der Form hochzuladen, dass es dann richtig ist. Eine Haupt-herausforderung: ist man sicher, dass alle Rahmenbedingungen berücksichtigt sind wie Alter, Berufserfahrung und so weiter?»*

*Sonstige wirtschaftliche Tätigkeit, 100-199 Mitarbeitende\**

*«Eine Herausforderung sind Zulagen, da diese Lohn Differenzen geben. Mehr Männer arbeiten in der Nachtschicht, mehr Frauen im Mitteldienst – und diese geben weniger Zulagen als Spät- und Nachtschicht. Mittlerweile ist das aber nicht mehr so eine Sache, wir haben zwei Personen, die mit Logib sehr versiert sind»*

*Verkehr und Lagerei, >1000 Mitarbeitende\**

*«Das kommt immer darauf an, jede Analyse und jede Umfrage ist individuell aufgesetzt. Da spielt auch die Frage eine Rolle, was man systemtechnisch zur Verfügung hat, zum Beispiel, ob man Listen manuell erfasst hat etc. Bei uns sind wir relativ versiert.»*

*Information und Kommunikation, 100-199 Mitarbeitende\**

*«Wir haben viele unterschiedliche Anstellungstypen, entsprechend haben wir verschiedene Datenmodalitäten, und all dies auf den gleichen Nenner zu bringen stellte eine Herausforderung dar.»*

*Gesundheits- und Sozialwesen, 250-499 Mitarbeitende\**

*«Wir haben die Lohnanalysen mit Logib gemacht und ein «grünes» Ergebnis erhalten. Ich bin jedoch nicht zufrieden mit diesem Resultat, da es meiner Meinung nach nicht die Realität in unserem Unternehmen widerspiegelt. Denn sämtliche Frauen in der Produktion wurden beim Komplexitätsniveau einfach eine Stufe tiefer als die Männer eingestuft. Aus der Idee heraus, dass die Männerarbeit mehr wert sei. Ich hatte bei uns in der Geschäftsleitung jedoch die Meinung vertreten, dass die Frauen mindestens gleichhoch einzustufen seien, da sie neben der Arbeit an den Maschinen meistens zusätzlich noch die Reinigung der Maschinen übernehmen. Wenn sie korrekt eingestuft wären, wäre das Ergebnis wohl «rot».»*

*Verarbeitendes Gewerbe, Herstellung von Waren, 100-199 Mitarbeitende^*

Die befragten Expertinnen und Experten wiesen mehrfach darauf hin, dass die Durchführung der Analysen ein gewisses Wissen erfordere und nicht simpel sei. Die Wegleitung zur Durchführung der Analyse (z.B. Zulagen, Spesen) ist gemäss einzelnen ebenfalls teilweise komplex und nicht immer leicht verständlich. Die Überarbeitung und Präzisierung von Wegleitungen<sup>26</sup> während der laufenden Umsetzungsfrist hätten überdies zu Verunsicherung geführt. Andere Expertinnen und Experten beschreiben die Wegleitungen zu Logib als sehr vollständig. Auch die richtige Interpretation der Resultate sei herausfordernd, etwa betreffend Signifikanzniveau und Toleranzschwelle.

Seitens der Gesprächspartnerinnen und -partner wurde mehrfach erwähnt, dass Analysen teilweise fehlerhaft seien, wobei als hauptsächliche Herausforderung die Datenqualität genannt wurde. So seien bereits vorhandene Daten teilweise von schlechter Qualität oder unvollständig, etwa betreffend Ausbildung der Mitarbeitenden. Eine weitere Fehlerquelle seien technische Mängel bei Exporten aus Lohnsystemen.

<sup>26</sup> z.B. Anleitung zum Standard-Analysetool

Zudem komme es zu Fehlern bei der Standardisierung der Daten und der Einpassung in das Analyseinstrument. So sei es etwa schwierig, wenn das Unternehmen über viele Lohnstufen sowie variable oder nicht-monetäre Lohnbestandteile verfüge, wie bereits in der RFA (Stern et al. 2015) aufgezeigt. Da Logib diese Fälle nicht gut abbilde, könne dies zu Frustrationen führen. Insgesamt komme es vermutlich weniger zu Herausforderungen, wenn die Personaldienste stark professionalisiert und die Vergütungssysteme klar geregelt sind. Uneinigkeit besteht bezüglich des Einflusses der Organisationsgrösse, da einerseits die Komplexität des Lohnsystems in grösseren Organisationen steige, andererseits aber oft auch die Professionalisierung der Personaldienste mit steigender Grösse zunehme.

Verschiedentlich weisen die Expertinnen und Experten auf Fälle hin, in welchen erste Analysen fehlerhaft gewesen und / oder aufgrund von schlechten Resultaten mit grösserer Sorgfalt wiederholt worden seien. Der Umstand, dass mehrmalige Analysen in Logib möglich sind und Parameter (z.B. die Einteilung der Funktionen zu beruflicher Stellung und Kompetenzniveaus) immer wieder angepasst werden können, damit sich das Resultat in die gewünschte Richtung verändert, wurde von verschiedener Seite kritisch erwähnt.

Einzelne Expertinnen und Experten erwähnen schliesslich Unklarheiten oder unterschiedliche juristische Auslegungen der gesetzlichen Fristen. Gemäss der Arbeitnehmendenvertretenden ist überdies unklar, wann genau die «Lohngleichheit eingehalten» (Art. 13a GIG) sei und deshalb keine weiteren Analysen durchgeführt werden müssen.

## 4 Überprüfung

Arbeitgebende, welche dem Obligationenrecht (OR)<sup>27</sup> unterstehen, müssen die Lohngleichheitsanalyse von einer unabhängigen Stelle überprüfen lassen (Art. 13d Abs. 1 GIG). Sie können dafür wählen zwischen einem Revisionsunternehmen oder einer Arbeitnehmendenvertretung bzw. einer Organisation nach Art. 7 GIG, also einer Organisation, die nach ihren Statuten die Gleichstellung von Frau und Mann fördert oder die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahrt und seit mindestens zwei Jahren besteht. Damit Revisorinnen und Revisoren eine Überprüfung der Lohngleichheitsanalysen leiten dürfen, müssen sie einen speziellen Ausbildungskurs besuchen (Art. 2 Abs. 1 Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse). **Per 1. Oktober 2023 absolvierten insgesamt 864 Revisorinnen und Revisoren eine der beiden zugelassenen Ausbildungen**<sup>28</sup>.

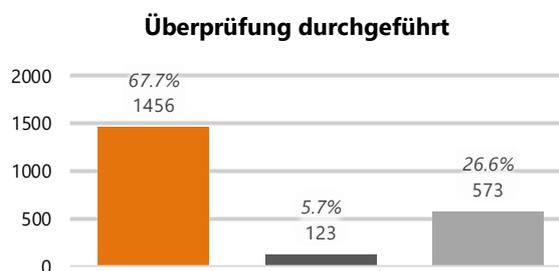
Arbeitsverhältnisse, welche nicht unter das OR fallen, unterstehen dem öffentlichen Recht. In der zentralen Bundesverwaltung wird die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse gemäss Art. 8 Abs. 2 der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse ebenfalls durch ein Revisionsunternehmen durchgeführt. Die Kantone regeln die Durchführung der Überprüfung der Lohngleichheitsanalysen in ihrem Zuständigkeitsbereich selbst (Art. 13d Abs. 4 GIG). Sie wurden im Rahmen dieser Zwischenbilanz zusätzlich zur Umfrage gebeten, Angaben dazu zu machen:

- In drei Kantonen muss die Überprüfung durch die für die Revision und Kontrolle zuständige Behörde bzw. Dienststelle oder durch eine Organisation gem. Art. 13d Abs. 1 GIG durchgeführt werden (SG, TG, GE).
- In zwei Kantonen hat die Überprüfung durch ein Revisionsunternehmen zu erfolgen (BE, JU).
- In weiteren zwei Kantonen ist das Finanzinspektorat bzw. die Finanzkontrolle dafür zuständig (VS, GR).
- Gemäss der Antwort aus drei Kantonen (GL, SZ, TI) besteht keine entsprechende Regelung.
- In neun weiteren Antworten (AI, LU, NW, OW, SH, SO, UR, VD, ZG) wurde kein Hinweis auf eine Regelung gegeben.
- Aus sieben Kantonen schliesslich liegt keine Antwort vor (AG, AR, BL, BS, FR, NE, ZH).

### 4.1 (Nicht-)Durchführung der Überprüfung

**Gemäss Angaben der Arbeitgebenden haben 67.7% der Antwortenden eine Überprüfung durchgeführt und 5.7% der Antwortenden zwar eine Lohnanalyse durchgeführt, diese jedoch nicht unabhängig überprüfen lassen.** Zudem konnten oder wollten über ein Viertel der Antwortenden keine Angabe zur Frage der Überprüfung machen (vgl. Abbildung 21).

Jene 123 Arbeitgebende, welche die Lohngleichheitsanalyse nicht unabhängig haben überprüfen lassen, wurden nach den Gründen für diese Auslassung gefragt (vgl. Abbildung 22):



**Abbildung 21.** Überprüfung durchgeführt (n=2152). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

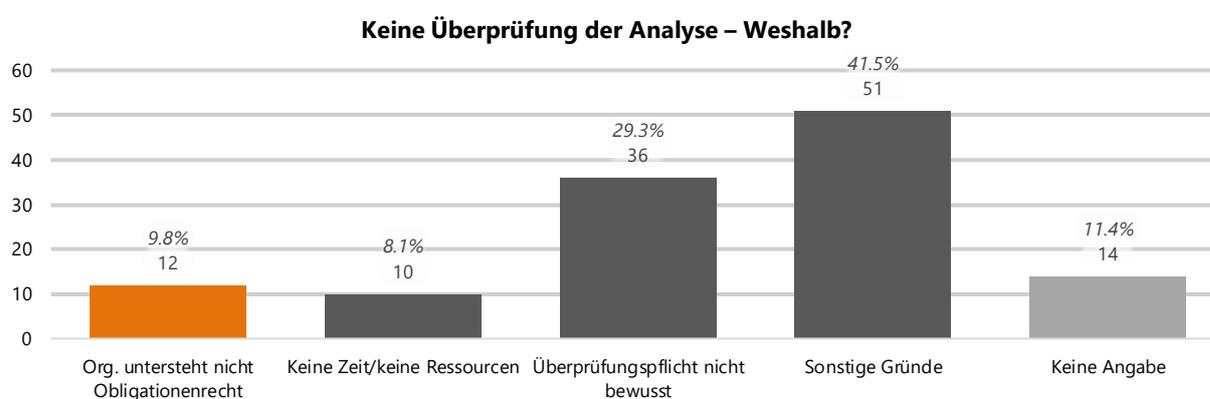
<sup>27</sup> SR 220.

<sup>28</sup> Angaben gemäss Websites der Anbietenden der Weiterbildung, EXPERTsuisse bzw. Treuhand Suisse und veb.ch

- 12 Arbeitgebende (rund 10%) geben an, sie unterstützen nicht dem Obligationenrecht<sup>29</sup>.
- Klar am öftesten wird fehlendes Wissen betreffend die Pflicht zur Überprüfung genannt (rund 30%, das entspricht 36 Arbeitgebenden).
- Wenige geben an, dass sie keine Zeit resp. Ressourcen hätten (rund 8%)

Die freien Antworten bei *sonstigen Gründen* wurden inhaltsanalytisch ausgewertet.

- Mehr als fünfmal genannt wird dabei, dass eine Überprüfung erst noch geplant sei (rund 10%),
- oder dass gemäss Resultat die Lohngleichheit eingehalten werde und deshalb keine Überprüfung notwendig sei (rund 8%).



**Abbildung 22.** Gründe für fehlende unabhängige Überprüfung (n=123). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

### Keine Überprüfung – Zitate von Arbeitgebenden:

*«Unsere Revisionsgesellschaft hat uns ein Treuhandbüro empfohlen, da haben wir eine Offerte eingeholt. Die war viel zu teuer, 2500 Franken. Wir haben keine Unterschiede, ein grünes Resultat, da fanden wir, das lassen wir jetzt darauf ankommen... das Risiko gehen wir ein, dass das irgendwann beanstandet würde.»*

*Verarbeitendes Gewerbe, 100-199 Mitarbeitende\**

*«Wir wussten eigentlich, dass wir das hätten überprüfen lassen und intern und extern kommunizieren müssen. Das wir das nicht tun, war ein Entscheid unserer Geschäftsleitung, bei dem ich nicht in allen Details weiss, weshalb er so getroffen wurde. Ich weiss noch, es war schon ein Thema: was hat das jetzt für Konsequenzen und was gibt das allenfalls für Sanktionen, wenn man das nicht macht? Wir haben damals auch etwas herumgefragt und hatten da auch das Gefühl, wir sind lange nicht die einzigen, die das nicht tun.»*

*Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, 100-199 Mitarbeitende\**

*«Die unabhängige Überprüfung war eigentlich gar kein Thema. Ich wusste damals gar nicht, dass man das kann. Dass sogar eine Pflicht zur Überprüfung besteht, wusste ich nicht. Steht das irgendwo am Schluss, wenn man die Analyse durchführt? Oder steht das in der Wegleitung? Wir wussten nur, dass wir die Analyse durchführen müssen.»*

*Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, 100-199 Mitarbeitende\**

<sup>29</sup> Bei je zwei dieser Antwortenden handelt es sich jedoch um Aktiengesellschaften bzw. Vereine. Acht sind Gemeinden bzw. gemeindliche Behörden.

«Wir haben keine spezifische Überprüfung vorgenommen, wir vertrauen unserem externen Partner der unsere jährliche Lohnauswertung vornimmt. Die Lohngleichheit kommt in diesem Zusammenhang zum Tragen. Wir vertrauen darauf, dass unser externer Partner das jeweils gut macht.»  
Verarbeitendes Gewerbe, Herstellung von Waren, 500-999 Mitarbeitende\*

## 4.2 Instanz und Art der Überprüfung

Ein Grossteil der antwortenden Arbeitgebenden (87.0%) liess die Überprüfung durch ein Revisionsunternehmen durchführen. Gleichstellungsorganisationen nach Statuten (1.7%)<sup>30</sup>, Organisationsinterne Arbeitnehmenden-Vertretungen (1.6%) oder Gewerkschaften (0.7%) wurden nur sehr selten mit der Überprüfung beauftragt (vgl. Abbildung 23).<sup>31</sup> Dies stimmt mit der Einschätzung der Expertinnen und Experten überein.

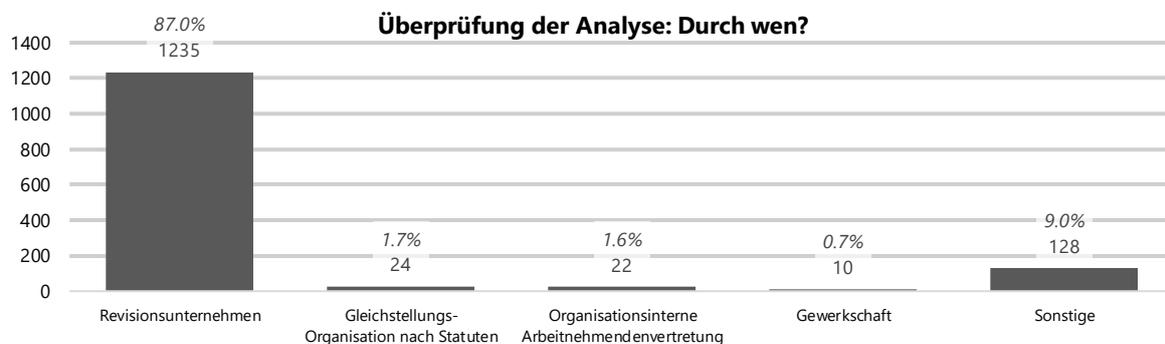


Abbildung 23. Überprüfung der Analyse: Durch wen? (n=1419). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

### Überprüfung durch Revisionsunternehmen

Bei einer Kontrolle durch ein Revisionsunternehmen muss laut Art. 13e Abs. 2 GIG überprüft werden, ob die Lohngleichheitsanalyse *formell* korrekt durchgeführt wurde. Dies beinhaltet gemäss Art. 7 Abs. 2 der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse folgende Punkte:

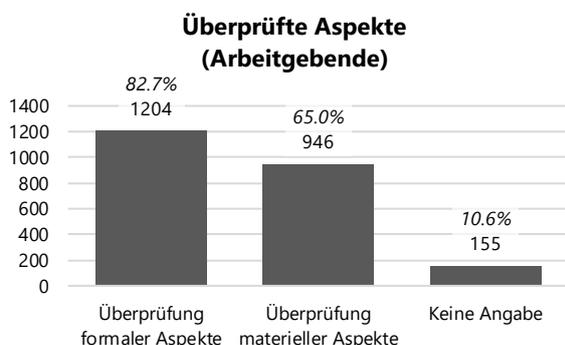
- Die Lohngleichheitsanalyse wurde im gesetzlich vorgeschriebenen Zeitraum durchgeführt.
- Es liegt ein Nachweis vor, wonach die Lohngleichheitsanalyse nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchgeführt wurde.
- Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurden vollständig erfasst.
- Alle Lohnbestandteile wurden vollständig erfasst.
- Die erforderlichen Daten, einschliesslich persönlicher und arbeitsplatzbezogener Merkmale, wurden vollständig erfasst.

<sup>30</sup> Aus der Umfrage bestehen keine Hinweise, um welche Organisationen es sich dabei handelte. In Expertengesprächen wurde insbesondere auf die SF LoBa hingewiesen (siehe nachfolgend in diesem Kapitel)

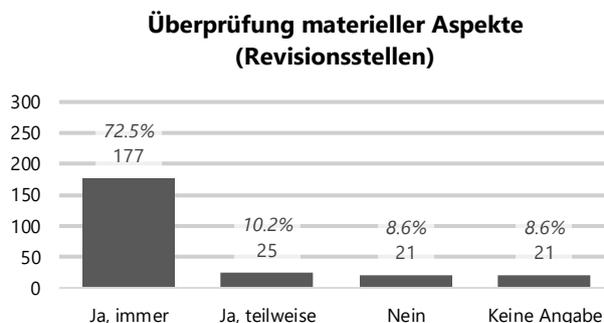
<sup>31</sup> 9% der Arbeitgebenden wählten bei der Umfrage die Option «andere». Bei entsprechenden Freitextkommentaren wurde, sofern ein aussagekräftiger Kommentar gemacht wurde, meist auf Organisationen der anderen Antwortkategorien hingewiesen.

Eine *materielle* Überprüfung, etwa hinsichtlich der Korrektheit der eingegebenen Daten, ist in den rechtlichen Grundlagen nicht vorgesehen. Dies wurde von den Gesprächspartnerinnen und -partnern verbreitet kritisch gesehen, da so trotz bestandener formeller Überprüfung schwerwiegende Fehler in der Analyse bestehen könnten (z.B. Inkohärenz zwischen Beschäftigungsgrad und Lohn) oder die Analyse gar fundamental falsch sein könne. Gemäss Angaben der Revisorinnen und Revisoren hätten sich viele mit einer ausschliesslich formalen Überprüfung schwergetan, da sie eine geringe Aussagekraft habe.<sup>32</sup>

Die Umfrage zeigt, dass die Revisorinnen und Revisoren oftmals über das rechtliche Minimum hinausgingen und nebst den formellen auch materielle Aspekte überprüften – sowohl gemäss Angaben der Arbeitgebenden (vgl. Abbildung 24) als auch der Revisorinnen und Revisoren (vgl. Abbildung 25). Da solche materiellen Prüfungen rechtlich nicht vorgesehen sind, existieren für deren Durchführung auch keine spezifischen Vorgaben. Laut Freitextkommentaren von Revisorinnen und Revisoren wurden z.B. stichprobenartig die Angaben einzelner Personen mit deren Personaldossiers verglichen. Die interviewten Revisorinnen und Revisoren bestätigten, dass zumindest bei den grossen Prüfgesellschaften solche weitergehenden Prüfungshandlungen Standard sind.



**Abbildung 24.** Überprüfte Aspekte (n=1456. Mehrfachantworten). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

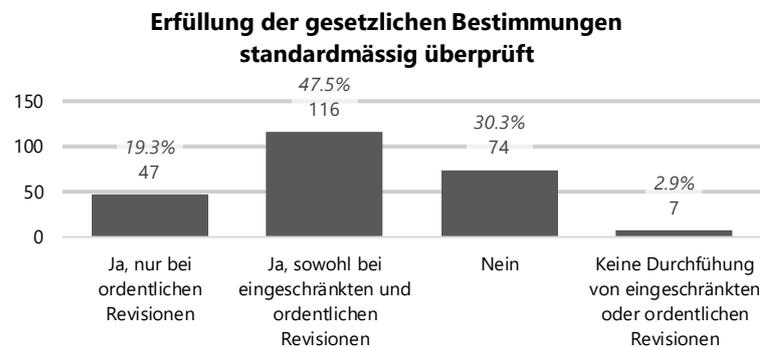


**Abbildung 25.** Überprüfung materielle Aspekte (n=244). Quelle: Umfrage Revisionsstellen (ungewichtete Resultate).

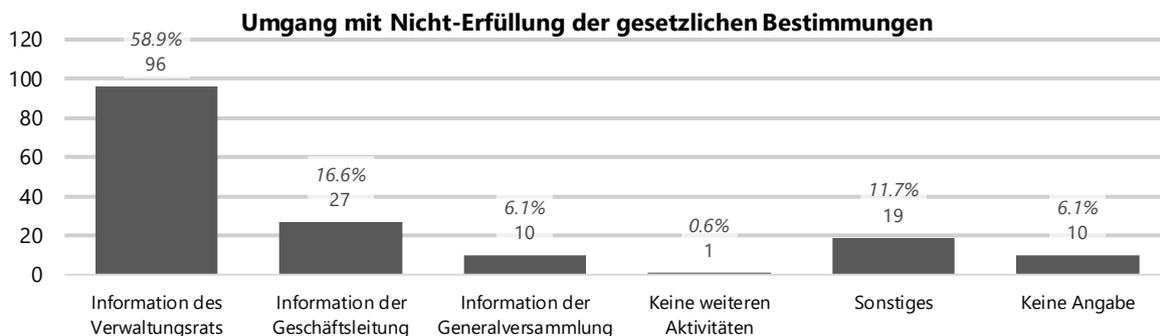
Seitens anderer Expertinnen und Experten werden generell erhebliche Unterschiede bezüglich der Überprüfung wahrgenommen. Die Revisorinnen und Revisoren hätten sich einen grossen Spielraum herausgenommen, der sich auch in teilweise stark unterschiedlichen Preisen für die Überprüfung widerspiegelt habe. Während manche Revisorinnen und Revisoren auf hoher Flughöhe blieben und eine rein formale Überprüfung durchführten, würden andere auch Stichprobenprüfungen von Funktionsbewertungen sowie Dossierprüfungen vornehmen, um die Korrektheit der Informationen und Qualität der eingegebenen Daten zu plausibilisieren.

<sup>32</sup> Wie in Kapitel 3.4 dargelegt, gab es Unternehmen, welche unplausible Ergebnisse hatten, wie etwa jene drei Unternehmen mit einer durchschnittlichen unerklärten Lohndifferenz von über 100%, welche gleichzeitig von einer «bestandenen Lohnkontrolle» berichteten.

Eine grosse Mehrheit der Revisorinnen und Revisoren gibt an, dass sie die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zur Durchführung von Lohnvergleichsanalysen auch standardmässig überprüfen, wenn sie ordentliche oder eingeschränkte Revisionen bei Organisationen durchführen (vgl. Abbildung 26). Wenn sie dabei feststellen, dass die gesetzlichen Bestimmungen nicht erfüllt sind, werden üblicherweise leitende Organe der Geprüften darüber orientiert (vgl. Abbildung 27).



**Abbildung 26.** Standardmässige Überprüfung der gesetzlichen Bestimmungen (n=244). Quelle: Umfrage Revisionsstellen (ungewichtete Resultate).



**Abbildung 27.** Umgang mit Nicht-Erfüllung der gesetzlichen Bestimmungen (n= 163). Quelle: Umfrage Revisorinnen und Revisoren (ungewichtete Resultate).

## Überprüfung durch andere Organisationen

Gefragt nach Organisationen gemäss Art. 7 GIG, welche Überprüfungen von Lohnvergleichsanalysen durchführen, weisen die befragten Expertinnen und Experten insbesondere auf die Fachstelle Lohngleichheit in der Bankbranche (SF LoBa) hin.

Vereinzelt wird zudem erwähnt, dass Sozialpartnerinnen und Sozialpartner teilweise zwar nicht für die Überprüfung, aber später im Prozess einbezogen würden. Dies sei bei vielen Kantonen oder gewissen grossen Unternehmen der Fall. Aus Sicht der Arbeitnehmendenvertretenden ist die Bestimmung denn auch hilfreich, auch wenn sie selten genutzt wird. So erleichtere sie ihnen, aktiv auf Unternehmen zuzugehen, was teilweise dazu führe, dass eher Lohnvergleichsanalysen durchgeführt werden.

Wenn die Überprüfung durch Sozialpartner anstelle von Revisorinnen und Revisoren vorgenommen wird, werden gemäss den Arbeitnehmendenvertretenden eher mehr Aspekte überprüft bzw. mit den Unternehmen diskutiert als die Prüfpunkte gemäss Art. 7 Abs. 2 der Verordnung über die Überprüfung der Lohnvergleichsanalyse.

### Lösung in der Bankenbranche: SF LoBa

Die Sozialpartner der Bankenbranche (Schweizerischer Bankpersonalverband, Kaufmännischer Verband Schweiz, Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz) haben eine gemeinsame Fachstelle für Lohngleichheit errichtet, die «Sozialpartnerschaftliche Fachstelle für Lohngleichheit in der Bankbranche» (SF-LoBa). Mit dieser können die Finanzinstitute ihre Lohngleichheitsanalyse sozialpartnerschaftlich überprüfen lassen und erhalten bei erfolgreicher Überprüfung ein «Gütesiegel». Die SF-LoBa ist eine Organisation nach Art. 7 GIG. Geleitet wird sie vom Beratungsunternehmen Comp-On.

Damit die Finanzinstitute das Gütesiegel erreichen können, müssen sie Mitglied beim Arbeitgeberverband der Bankenbranche sein und der Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten (VAB) oder der Vereinbarung zur Arbeitszeiterfassung (VAZ) unterstehen. Die Lohngleichheitsanalysen müssen durch einen externen, von der SF-LoBa anerkannten Experten durchgeführt und vom Unternehmen SGS überprüft werden. Die Überprüfung geht gemäss Auskünften über eine rein formelle Prüfung hinaus. Anschliessend erhält die paritätische Kommission der Sozialpartner einen Bericht mit den Eckdaten zur durchgeführten Lohngleichheitsanalyse (u.a. Methode, Referenzmonat, Anzahl berücksichtigte Mitarbeitende, Anteil Frauen, Bruttolohndifferenz, Diskriminierungskoeffizient, Einhaltung der Lohngleichheit). Die Kommunikation an die Mitarbeitenden schliesslich muss mindestens einem von der SF-LoBa erarbeiteten Standard entsprechen, kann aber auch weiter gehen.

#### Überprüfung – Zitate von Arbeitgebenden:

*«Die Überprüfung war zentral in der Unternehmensgruppe geregelt, mit der Personalkommission. Sie waren nicht im ganzen Prozess der Überprüfung einbezogen. Man hat die Resultate mit der Peko angeschaut, bevor man sie kommuniziert hat, und ihnen erklärt, was man jetzt machen möchte. Das ist natürlich nicht vergleichbar mit einer externen Gewerkschaft. Kontrolliert, ob alle Daten korrekt erfasst wurden bei der Analyse, hat die Peko nicht.»*

*Verarbeitendes Gewerbe, Herstellung von Waren, 100-199 Mitarbeitende\**

*«Es war kompliziert. Wir mussten unsere Daten und Tabelle manuell nachbearbeiten, weil unsere Daten den Prüfern nicht passten.»*

*Übrige Dienstleistungen, 200-249 Mitarbeitende\**

*«Bei der ersten Analyse habe ich es falsch ausgefüllt, weil ich es anders verstanden hatte. Das Überprüfungsorgan hat dann einen externen Experten geschickt, der meinen Fehler bei der Anwendung der Analyse korrigiert hat.»*

*Verarbeitendes Gewerbe, Herstellung von Waren, 100-199 Mitarbeitende\**

*«Das war bei uns zwei in eins: Die Analyse wurde von einer externen Firma gemacht, die dann auch gleich zusammen mit der Analyse alles kontrolliert und überprüft hat.»*

*Gesundheits- und Sozialwesen, 250-499 Mitarbeitende\**

*«Wir haben von den vorgeschlagenen Revisionsstellen jemanden ausgesucht und kontaktiert. Es ist alles tiptop gelaufen, die Revisoren waren dann auch zweimal vor Ort. Es war alles sehr einfach und sehr unkompliziert.»*

*Übrige Dienstleistungen, 100-199 Mitarbeitende\**

### 4.3 Aufwand und Kosten

Unabhängige Überprüfungen sind – zumindest wenn sie durch Revisionsstellen durchgeführt werden – nicht kostenfrei, sondern müssen von den Arbeitgebenden bezahlt werden. Die Kosten belaufen sich gemäss deren Angaben **bei rund einem Drittel der Antwortenden auf 2001-4000 Fr. (28.1%)**. Knapp jeder Fünfte gibt keine Kosten an, ein gutes Viertel Kosten unter 2000 Fr. und ein Viertel Kosten über 4001 Fr. (vgl. Abbildung 28). Darüber hinaus müssen interne Beschäftigte oftmals ebenfalls Zeit aufwenden, um den Überprüfenden die notwendigen Informationen zur Verfügung zu stellen. **Bei je rund einem Drittel beläuft sich dieser interne Aufwand auf weniger als ein oder sowie ein bis zwei Arbeitstage** (vgl. Abbildung 29).

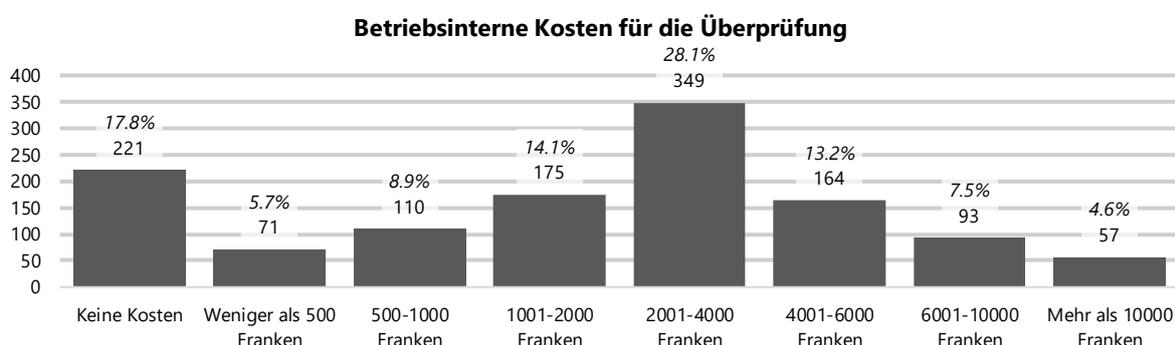


Abbildung 28. Betriebsinterne Kosten für die Überprüfung: Kosten (n=1240). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

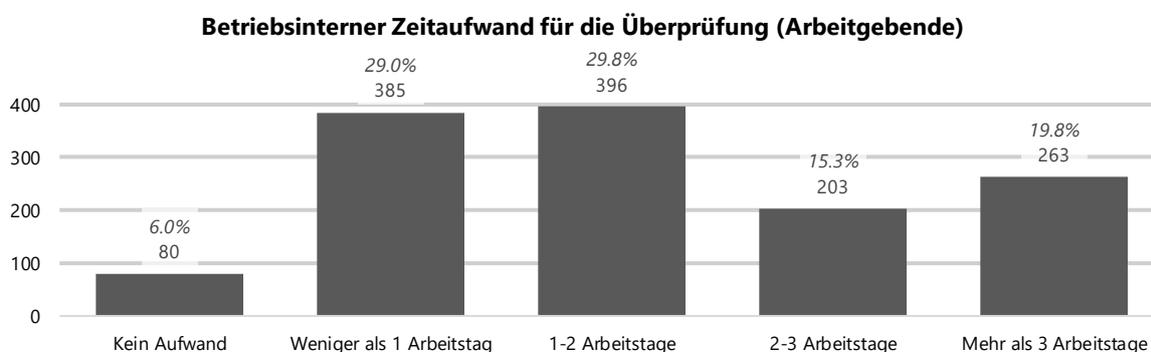
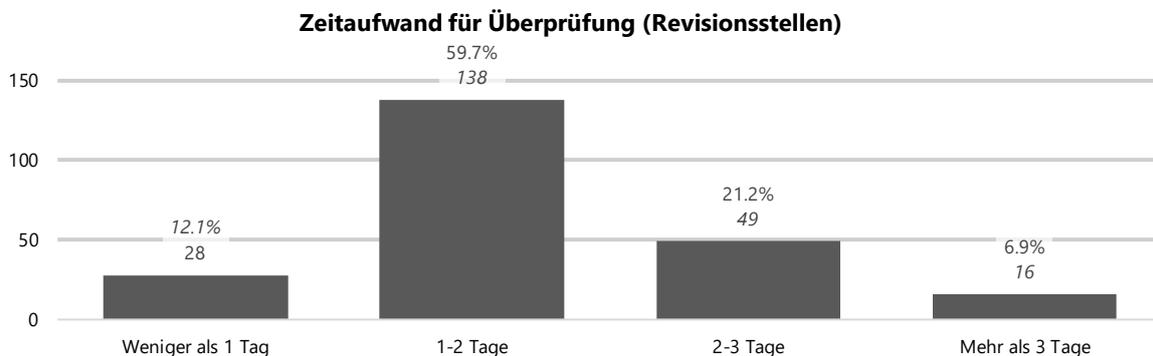


Abbildung 29. Betriebsinterner Zeitaufwand für die Überprüfung (n=1327). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

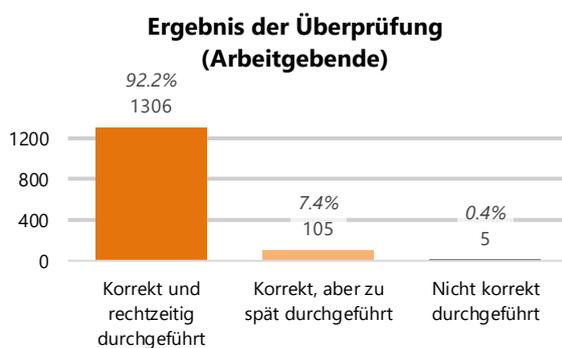
**Für die befragten Revisorinnen und Revisoren bedeutet die Durchführung einer Überprüfung meist 1-2 Tage Arbeitsaufwand** (vgl. Abbildung 30). Dieser ist somit leicht höher als die Schätzung von einem halben bis ganzen Arbeitstag gemäss der RFA (Stern et al. 2015). Laut den Gesprächspartnerinnen und -partnern beeinflussen insbesondere die Grösse des Betriebs bzw. der Organisation, die Datenqualität sowie das Vorliegen von Mängeln den Aufwand für die Überprüfung.



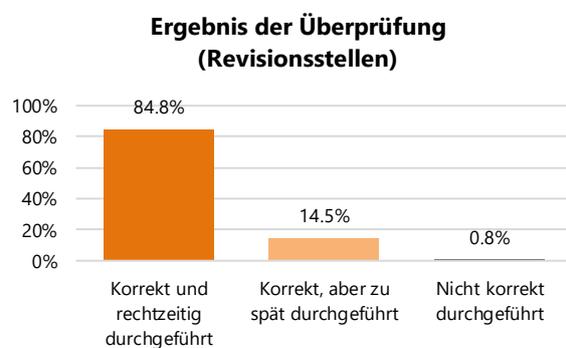
**Abbildung 30.** Durchschnittlicher Zeitaufwand für die Überprüfung einer Lohngleichheitsanalyse (n=231). Quelle: Umfrage Revisorinnen und Revisoren (ungewichtete Resultate).

#### 4.4 Ergebnis der Überprüfung

Laut den Arbeitgebenden kommen die Überprüfungen in einem überwiegenden Grossteil der Fälle zum Ergebnis, dass die Lohngleichheitsanalysen korrekt und rechtzeitig durchgeführt wurden (92%, vgl. Abbildung 31). Die Revisorinnen und Revisoren wurden ebenfalls gebeten, Einschätzungen zu den von ihnen durchgeführten Überprüfungen und den dabei festgestellten Mängeln vorzunehmen. Die Resultate zu den Prüfungsergebnissen sind dabei etwas vorsichtiger: Sie schätzen 85% als korrekt und rechtzeitig durchgeführt ein, während sie doppelt so häufig (15%) als die Arbeitgebenden (7%) von zwar korrekt, aber erst nach der gesetzlichen Frist durchgeführten Lohngleichheitsanalysen berichten (vgl. Abbildung 32).



**Abbildung 31.** Ergebnis der Überprüfung (n=1416). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.



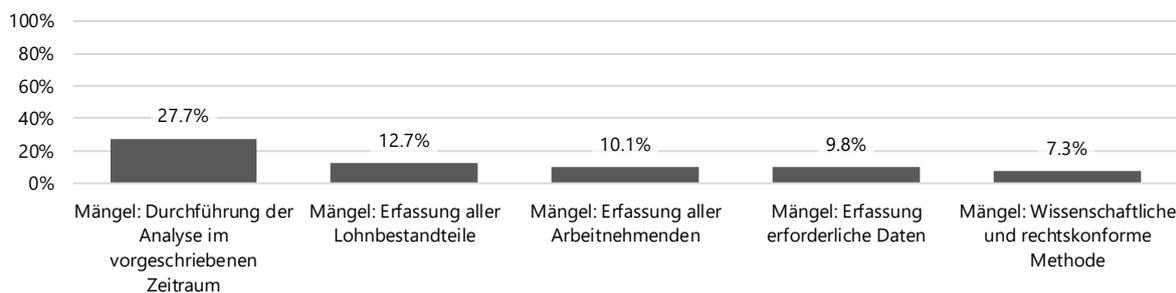
**Abbildung 32.** Erfüllung der formellen Anforderungen (n=238). Quelle: Umfrage Revisionsstellen (gewichtete Schätzwerte).

Die Einschätzungen zur Häufigkeit einzelner Mängel weicht von diesen Ergebnissen ab. Gemäss den diesbezüglichen Angaben der Revisorinnen und Revisoren wurden deutlich öfter Mängel festgestellt,

- wobei die Nichteinhaltung der gesetzlichen Frist wiederum der häufigste Mangel ist (27.7%).
- Daneben wird oft von einem Mangel der Erfassung aller Lohnbestandteile (12.7%),
- resp. aller Arbeitnehmenden (10.1%),
- aller erforderlichen Daten berichtet (9.8%),
- resp. einer nicht wissenschaftlichen oder rechtskonformen Methode (7.3%, vgl. Abbildung 33).

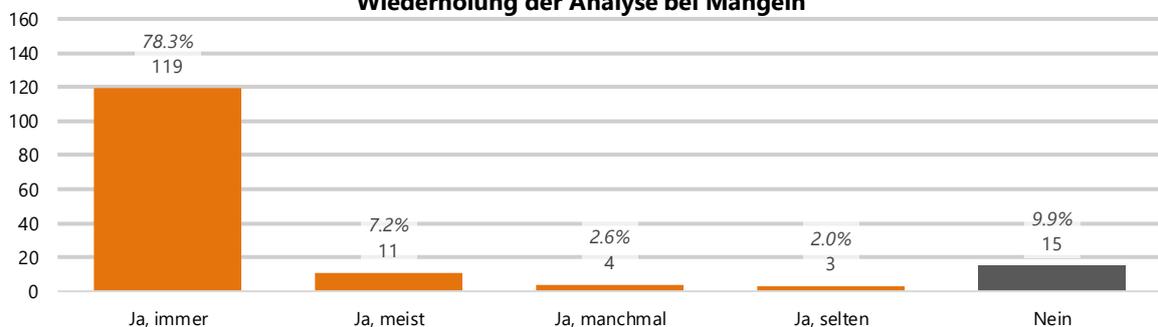
Die Inkonsistenz dieser Resultate lässt mindestens zwei sich ergänzende Interpretationen zu: Erstens wurde die zweite Frage möglicherweise dahingehend beantwortet, dass der Anteil der Mängel *bei Vorliegen mindestens eines Mangels* eingeschätzt wurde. Zweitens könnten die Unterschiede ein Hinweis darauf sein, dass bei der Überprüfung Mängel festgestellt werden, welche wiederum von den Arbeitgebenden behoben werden, sodass ein positives Prüfungsergebnis resultiert. Die zweite Interpretation wird durch die Angabe der Revisionsstelle unterstützt, dass die Analyse bei mangelhaften Überprüfungsergebnissen meist (schätzungsweise in 78% bis 90% der Fälle) wiederholt wurde (vgl. Abbildung 34).

### Mängel bei der Durchführung der Analyse



**Abbildung 33.** Häufigkeit von Mängeln bei der Durchführung der Analyse (n=220). Quelle: Umfrage Revisorinnen und Revisoren (gewichtete Schätzwerte).

### Wiederholung der Analyse bei Mängeln



**Abbildung 34.** Wiederholung der Analyse bei Mängeln (n=152). Quelle: Umfrage Revisorinnen und Revisoren (ungewichtete Resultate).

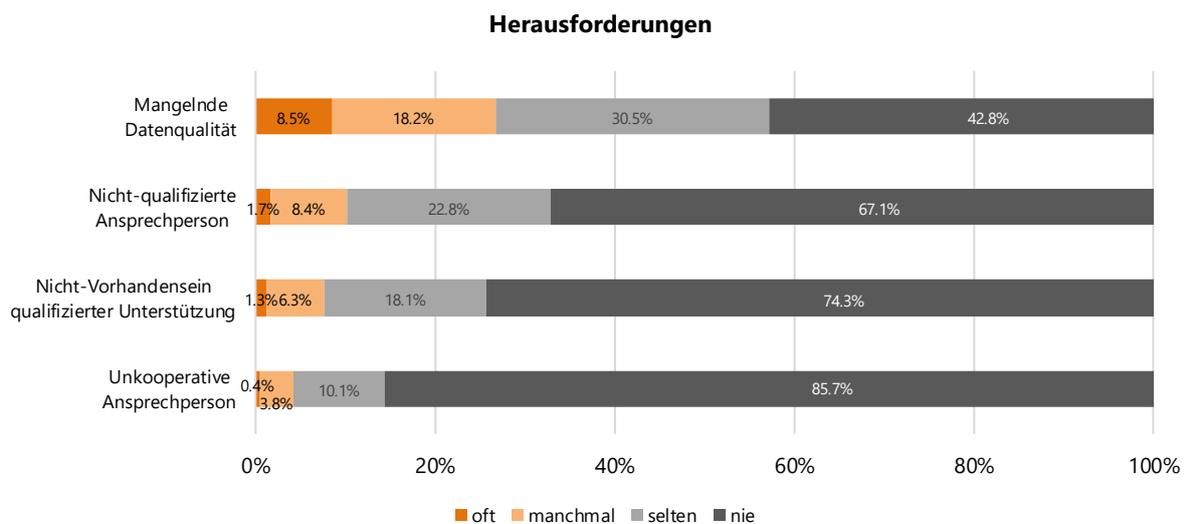
In der Wahrnehmung der interviewten Expertinnen und Experten lässt sich bestätigen, dass die häufigste Beanstandung in einer nicht fristgerechten Durchführung der Analyse liegt. Dass ein Grossteil der Mängel mit der zeitlichen Frist zusammenhängt, ist laut Vertretenden der Revisionsstellen einerseits auf die Covid 19-Pandemie zurückzuführen und andererseits darauf, dass die Durchführung der Analyse für Unternehmen herausfordernd gewesen sei und teilweise aufgrund fehlerhafter Angaben wiederholt habe werden müssen. Gemäss den Interviewpartnerinnen und -partnern war es wichtig, andere Mängel zu beheben und dadurch einen zeitlichen Mangel zu riskieren. Teilweise habe aber auch die Haltung der Arbeitgebenden zu Verzögerungen geführt, da viele davon ausgingen, dass die Lohngleichheit eingehalten ist resp. diese wegen mangelnder Sanktionen nicht so ernst genommen wurde.

Einzelne Expertinnen und Experten nehmen Unterschiede zwischen Revisionsstellen der unterschiedlichen Landesteile wahr, wonach in der Westschweiz mehr Kulanz betreffend Durchführungszeitpunkt der Analyse bestanden habe. Von Seiten der Arbeitnehmenden wurde überdies erwähnt, dass es Hinweise

auf «heikle Praktiken» gäbe: So würden teilweise dieselben Organisationen sowohl die Durchführung als auch die Überprüfung der Analysen als Dienstleistungspaket anbieten. Gemäss Revisorinnen und Revisoren ist aber klar, dass dies nicht zulässig ist. Die Unabhängigkeit der Revisionsstellen wurde von anderen Expertinnen und Experten nur in Ausnahmefällen angezweifelt. Wenn Arbeitgebende für die Analyse nicht Logib verwenden, könne es jedoch sein, dass für die Überprüfung ein Unternehmen ausgewählt wird, welches mit dem gewählten Analyse-Instrument gut vertraut sei. Gemäss Umfrage bei den Arbeitgebenden hat rund jeder Dritte Betrieb bzw. Organisation, welche(r) die Analyse extern durchführen liess, für die Überprüfung mit demselben Unternehmen zusammengearbeitet (169 Arbeitgebende; 34.3%).

#### 4.5 Herausforderungen

Sowohl die Umfrageresultate als auch die Erkenntnisse aus den Gesprächen weisen nicht auf grosse Herausforderungen mit Blick auf die Überprüfung hin. Wenn doch welche auftreten, so ergeben sie sich am öftesten aus mangelnder Datenqualität und manchmal auch wegen einer nicht-qualifizierten Ansprechperson oder zu wenig qualifizierter Unterstützung (vgl. Abbildung 35). Gemäss den interviewten Revisionsexpertinnen und -experten hat überdies die Überarbeitung und Präzisierung von Wegleitungen und Überprüfungs-Checkliste während der laufenden Umsetzungsfrist zu Verunsicherung geführt.



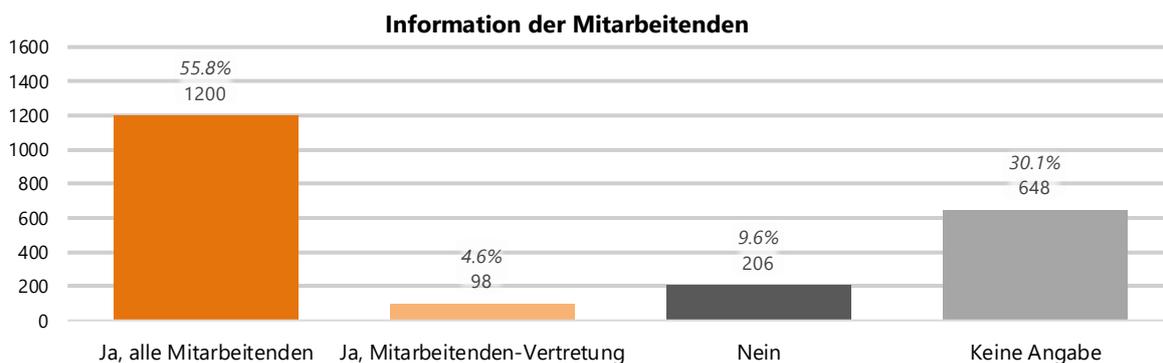
**Abbildung 35.** Herausforderungen bei Überprüfungen (n=237, Mehrfachantworten). Quelle: Umfrage Revisorinnen und Revisoren (ungewichtete Resultate).

## 5 Information

Für alle Arbeitgebenden gilt gemäss Art. 13g GIG, dass sie ihre Arbeitnehmenden spätestens ein Jahr nach Abschluss der Überprüfung der Analyse schriftlich über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse informieren müssen. Weitergehende Pflichten bestehen für börsenkotierte Gesellschaften, welche das Ergebnis der Analyse im Anhang der Jahresrechnung veröffentlichen müssen (Art. 13h GIG) sowie für Arbeitgebende im öffentlich-rechtlichen Sektor, welche zusätzlich die einzelnen Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse und der Überprüfung zu veröffentlichen haben (Art. 13i GIG).

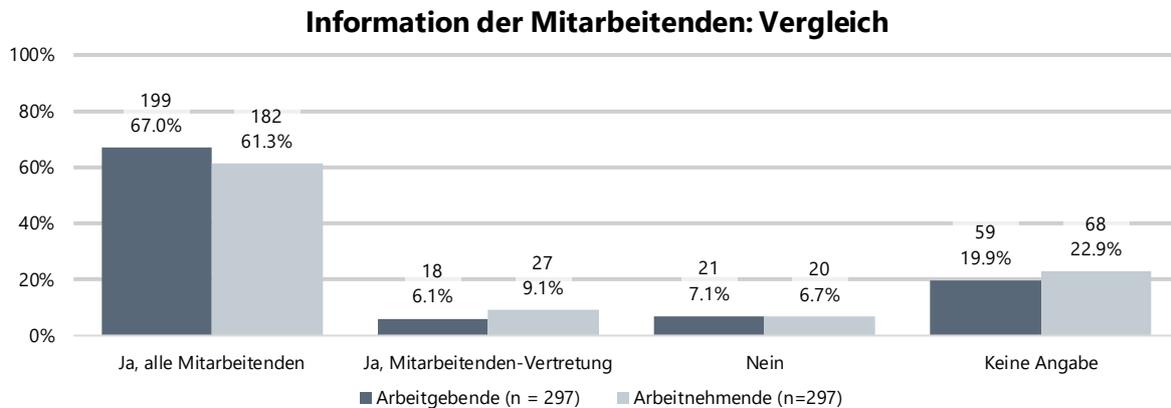
### 5.1 Interne (Nicht-)Information

**Eine Mehrheit (60.4%) der antwortenden Arbeitgebenden hat gemäss eigenen Angaben ihre Mitarbeitenden zur Lohngleichheitsanalyse informiert.** Ein Grossteil davon informierte alle Mitarbeitenden (55.8%), 4.6% hingegen nur Mitarbeitenden-Vertretungen. **Knapp jeder zehnte Arbeitgebende gibt an, nicht informiert zu haben und fast ein Drittel der Arbeitgebenden will oder kann keine Angabe dazu machen** (vgl. Abbildung 36).



**Abbildung 36.** Information: Lohngleichheitsanalyse (n=2152). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

Die Angaben der Arbeitnehmenden unterstützen die Aussagen der Arbeitgebenden, wobei die Arbeitnehmenden leicht häufiger davon ausgehen, dass Arbeitnehmendenvertretende anstelle aller Arbeitnehmenden informiert wurden (vgl. Abbildung 37). Auch die interviewten Expertinnen und Experten gehen davon aus, dass die Arbeitgebenden meist kommunizieren – sofern eine Analyse durchgeführt wurde.



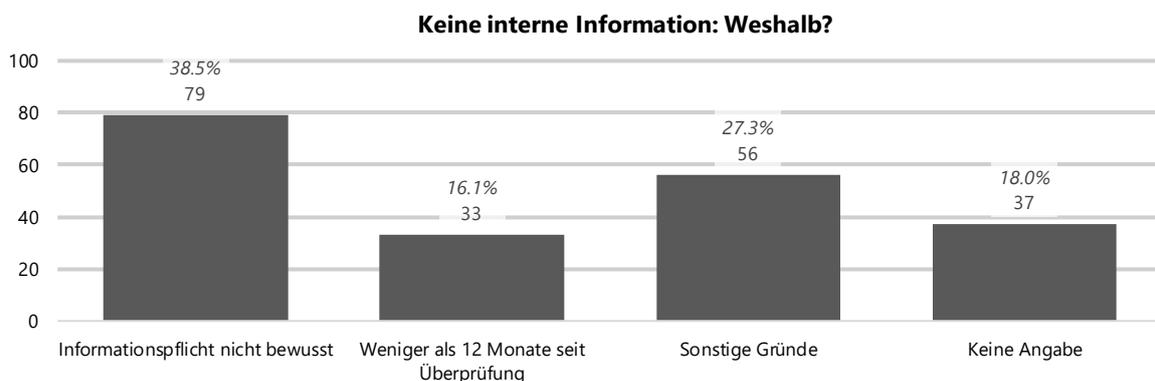
**Abbildung 37.** Information der Mitarbeitenden: Vergleich. Quelle: Sub-Sample Arbeitnehmende/Arbeitgebende.

Von denjenigen Arbeitgebern, welche nicht informierten,

- gaben rund zwei Fünftel an, dass ihnen die Informationspflicht nicht bewusst gewesen sei (38.5%),
- knapp ein Fünftel (16.1%), dass die Überprüfung weniger als 12 Monate her sei.

Die restlichen geben andere Gründe an oder wollten oder konnten keine Angaben dazu machen. (vgl. Abbildung 38). Bei den «sonstigen Gründen» mehr als fünfmal erwähnt wurde,

- dass eine Kommunikation nicht notwendig sei (13 Nennungen), da der Betrieb bzw. die Organisation die Lohnleichheit einhalte,
- eine Kommunikation zu einem späteren Zeitpunkt geplant sei (je 8 Nennungen),
- oder dass seit der Überprüfung weniger als 12 Monate vergangen seien (7 Nennungen).



**Abbildung 38.** Keine interne Information: Weshalb? (n=205). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

### Keine Information – Zitate von Arbeitgebenden:

«Bei uns ist es so, dass unsere Leute mehrheitlich draussen unterwegs sind. Ihnen ist das Thema Lohn-  
gleichheit relativ egal, ihnen sagt das nichts.»

Baugewerbe, 200-249 Mitarbeitende\*

«Wir sind eine Schulgemeinde, zu 95% sind unsere Angestellten Lehrpersonen. Die sind alle geregelt,  
vom Kanton vorgeschrieben mit Besoldungstabellen. Darum macht das gar nicht gross Sinn, dass wir  
rausgehen mit so etwas. Für uns war die ganze Analyse eigentlich nur viel Aufwand für nichts. Wir  
konnten schon im Voraus sagen, dass wir gut abschneiden.»

Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung und Erziehung / Bildungswesen,  
100-199 Mitarbeitende\*

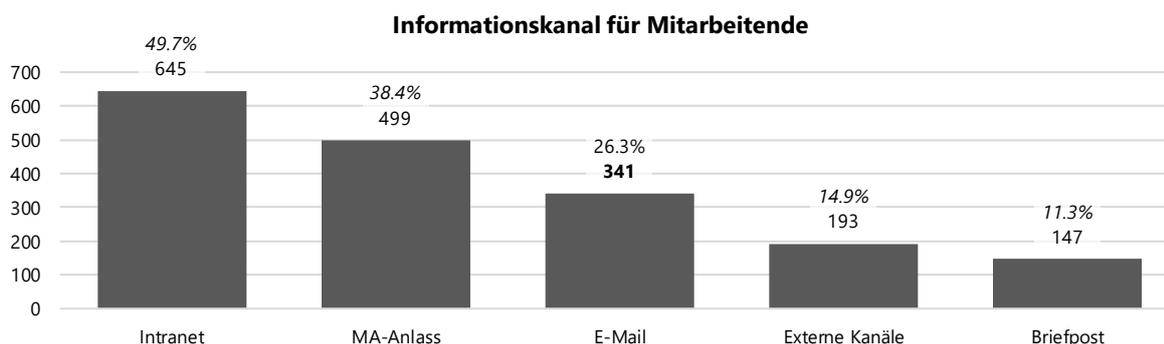
«Wir haben uns an die zeitlichen Vorgaben und die Validierung gehalten. Es war ein Geschäftslei-  
tungsentscheid, dies nicht an die Mitarbeitenden zu kommunizieren. Wir waren im gelben Bereich,  
aber in der Zeitspanne zwischen dem Referenzmonat und bis man die Resultate hätte publiziert ist  
auch schon viel passiert. Wir haben dann selber intern nochmals eine Analyse mit Logib gemacht die  
gezeigt hat, dass es nun gut ist.»

Verarbeitendes Gewerbe, Herstellung von Waren, 500-999 Mitarbeitende\*

«Dass eine Informationspflicht besteht, wusste ich nicht.»

Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen,  
100-199 Mitarbeitende\*

**Die interne Information erfolgte am häufigsten via Intranet, gefolgt von Mitarbeitenden-Anläs-  
sen und E-Mails (vgl. Abbildung 42), wobei die Kanäle oftmals kombiniert wurden.** Die Antworten  
der Arbeitnehmenden weisen darauf hin, dass Intranet-Beiträge möglicherweise eher weniger beachtet  
werden oder in Erinnerung bleiben als andere Kanäle (vgl. Abbildung 39) – sofern die Kommunikation  
gemäss Angaben der Arbeitgebenden stattfand. In Freitextkommentaren konnten die Arbeitgebenden  
auf weitere Informationskanäle hinweisen, wobei ein physischer Aushang als einziger zusätzlicher Kanal  
mehr als zehn Mal erwähnt wurde (32 Nennungen).



**Abbildung 39.** Informationskanal (n=1298; Mehrfachantworten). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

Die Befragten Mitarbeitenden gehen häufiger als ihre Arbeitgebenden davon aus, dass an Mitarbeite-  
nden-Anlässen oder per E-Mail informiert wurde. Entgegen ihren Arbeitgebenden gingen sie aber selte-  
ner davon aus, dass im Intranet informiert wurde. Dies bestätigt die These der Arbeitgebenden betref-  
fend Intranet (vgl. Abbildung 40).

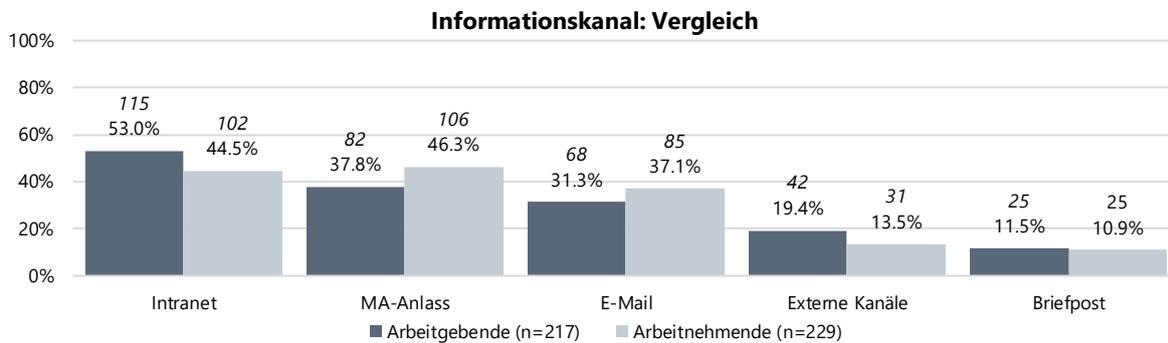


Abbildung 40. Informationskanal: Vergleich (Mehrfachantworten). Quelle: Sub-Sample Arbeitnehmende/Arbeitgebende.

**Die Information an die Mitarbeitenden beinhaltet in den meisten Fällen die Information über die Durchführung der Analyse sowie ein übergeordnetes Ergebnis<sup>33</sup> der Analyse.** Details zur durchschnittlichen oder unerklärten Lohndifferenz im Betrieb wurden nur in rund einem Viertel der Fälle kommuniziert. Das Ergebnis der Überprüfung wurde den Arbeitnehmenden in etwas weniger als der Hälfte der Fälle mitgeteilt. Rund jede(r) zehnte Betrieb informierte zu getroffenen Massnahmen (vgl. Abbildung 41).

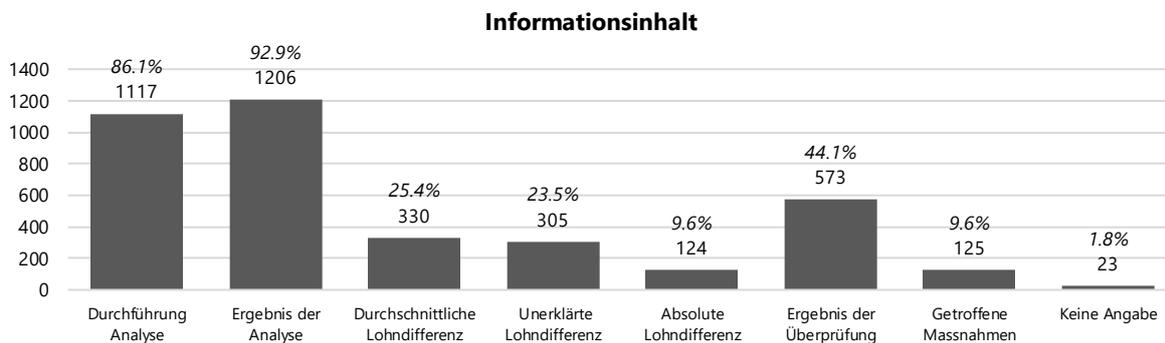
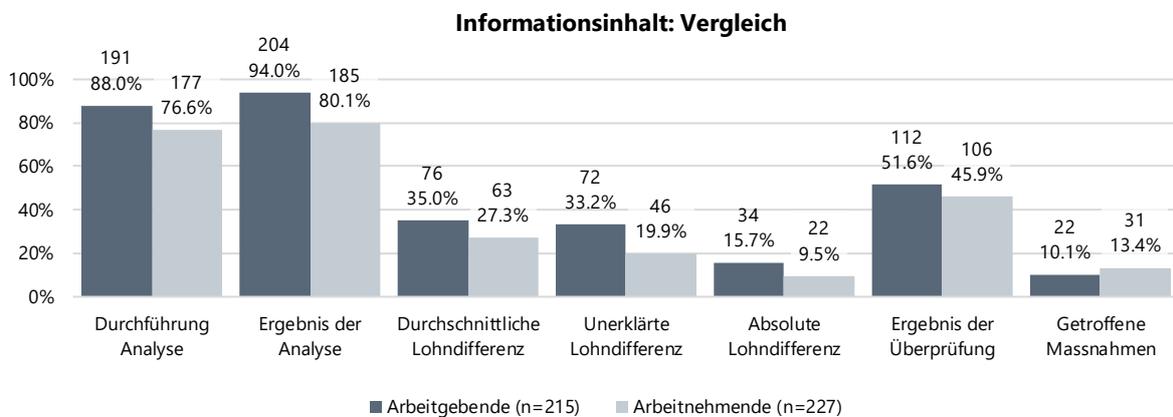


Abbildung 41. Informationsinhalt (n=1298; Mehrfachantworten). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

**Die Angaben der Arbeitnehmenden divergieren leicht von derjenigen der Arbeitgebenden, wobei in fast allen Kategorien leicht tiefere Werte (um rund 10 Prozentpunkte) zu verzeichnen sind. Besonders gross ist die Differenz der Angaben, wenn es um die unerklärte Lohndifferenz geht:** Während 33% der Arbeitgebenden sagten, dass sie darüber informiert hätten, wussten nur knapp 20% der befragten Mitarbeitenden derselben Betriebe und Organisationen davon (vgl. Abbildung 42).

<sup>33</sup> z.B. «keine Lohnungleichheit» oder «Ungleichheit kleiner als Toleranzschwelle»



**Abbildung 42.** Informationsinhalt: Vergleich (Mehrfachantworten). Quelle: Sub-Sample Arbeitnehmende/Arbeitgebende.

Gemäss einzelnen Expertinnen und Experten ist bezüglich der internen Kommunikation eine Unsicherheit feststellbar, was die Information bei den Arbeitnehmenden auslösen würde, weshalb vermutlich oft wenig ausführlich kommuniziert worden sei. Vereinzelt wird erwähnt, dass die Wichtigkeit einer guten Kommunikation vermutlich oft unterschätzt wurde, was teilweise zu kritischen Rückfragen oder Unruhe seitens Arbeitnehmenden geführt habe. Wenn Arbeitgeber gleichzeitig ein Zertifikat zur Einhaltung der Lohnleichheit erlangen, mache dies die Kommunikation einfacher.

Im Rahmen der Gespräche wird oftmals erwähnt, dass die interne Kommunikation der Arbeitgebenden sehr heterogen sei. Dass teilweise nur mündlich im Rahmen von Veranstaltungen kommuniziert werde, wird insbesondere von den Arbeitnehmendenvertretenden als grosses Problem erachtet. Seitens Arbeitnehmendenvertretungen werden zudem rechtliche Unklarheiten betreffend die Information moniert. So sei nicht klar, ob die Ausnahme von der Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse gemäss Art. 13b GIG bedeute, dass die betreffenden Organisationen auch von der Informationspflicht zu durchgeführten Analysen befreit seien. Auch sei nicht genau geregelt, was die Kommunikation des «Ergebnisses» gemäss Art. 13g-13i GIG genau umfassen müsse.

#### Interne Information – Zitate von Arbeitgebenden:

*«Letztes haben wir die Mitarbeitenden informiert, dass die Lohnleichheit angeschaut wurde und wir im grünen Bereich sind. Und dass es kleine Abweichungen gab, die wir über die nächsten Jahre korrigieren werden.»*

*Verarbeitendes Gewerbe, Herstellung von Waren, 500-999 Mitarbeitende\**

*«Wir haben ein System, bei dem es einmal im Monat eine gemeinsame Pause gibt, ein Treffen mit der Geschäftsführung und allen Mitarbeitenden und zu diesem Zeitpunkt werden wichtige Informationen mitgeteilt. Die Analyse wurde im Rahmen dieser monatlichen Treffen kommuniziert. Und wissen Sie, ich bin ein grosser Fan von solchen Themen und ich profitiere dann von solchen Momenten, um solche Informationen zu unterstreichen.»*

*Gesundheits- und Sozialwesen, 250-499 Mitarbeitende\**

*«Die Resultate wurden der Geschäftsleitung kommuniziert. Dann ist diese Information auch intern via unseren internen Newsletter an die Mitarbeitenden kommuniziert worden. Aber es wurde nicht extern kommuniziert – es hat alles intern stattgefunden.»*

*Gesundheits- und Sozialwesen, 250-499 Mitarbeitende\**

«Die Resultate haben wir intern im Intranet publiziert. Das war für uns eine gute Sache, bzw. von Seiten Personal her war es eine gute Sache, da man endlich etwas revidiert und schriftlich hatte um zu zeigen, dass es bei uns keine geschlechterspezifische Lohnungleichheiten gibt. Wir haben auch einen Social Media Beitrag gepostet, der sehr viele Likes erhalten hat. Wir wurden auch intern positiv darauf angesprochen.»

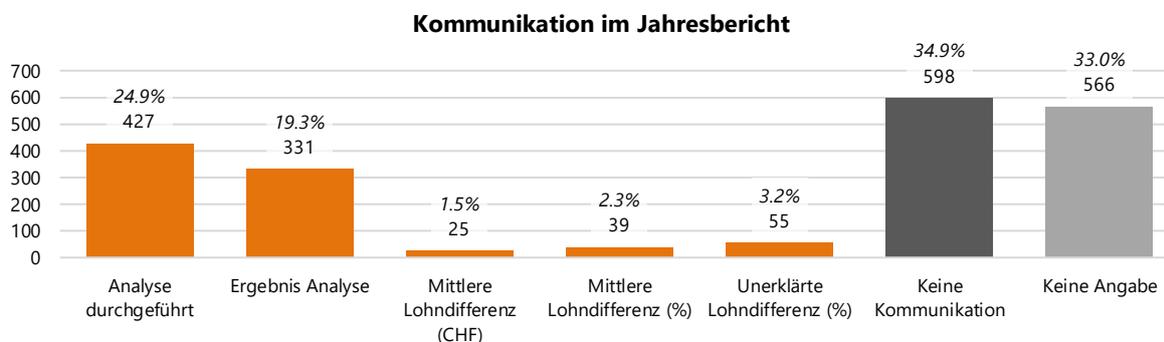
Übrige Dienstleistungen, 100-199 Mitarbeitende\*

«Gegenüber den Mitarbeitenden haben wir es einfach dem Personalverband kommuniziert. Es ist schwierig zu kommunizieren, wenn man gleichzeitig das Lohnmodell am Ändern ist. Das nächste Mal, wenn wir die Analyse wiederholen, wollen wir breiter kommunizieren.»

Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung und Erziehung / Bildungswesen, > 1000 Mitarbeitende\*

## 5.2 Externe Information

Wie bei der Einführung zu Kapitel 5 dargelegt, besteht eine Pflicht zur externen Information nur für börsenkotierte Unternehmen sowie öffentlich-rechtliche Arbeitgebende. **Rund ein Drittel der antwortenden Arbeitgebenden aller Rechtsformen veröffentlichte Informationen zur Lohnungleichheitsanalyse in einem Jahresbericht.** Wiederum wurden Detailergebnisse nur sehr selten kommuniziert. Ein guter Drittel gab an, keine Kommunikation im Jahresbericht zu machen und rund ein Drittel machte keine Angaben (vgl. Abbildung 43).



**Abbildung 43.** Kommunikation im Jahresbericht (n=1714). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

Alle Arbeitgebenden wurden danach gefragt, ob sie – nebst einer allfälligen Information im Jahresbericht – weitere externe Informationskanäle genutzt haben, um öffentlich über die Lohnungleichheitsanalyse zu informieren. Eine grosse Mehrheit von **rund zwei Dritteln (64.5%) der Antwortenden tat dies nicht.** Am öftesten, aber in weniger als zehn Prozent der Fälle, erfolgte eine **Kommunikation auf der Website (8%) oder via Medienmitteilung (6.1%)** (vgl. Abbildung 44).

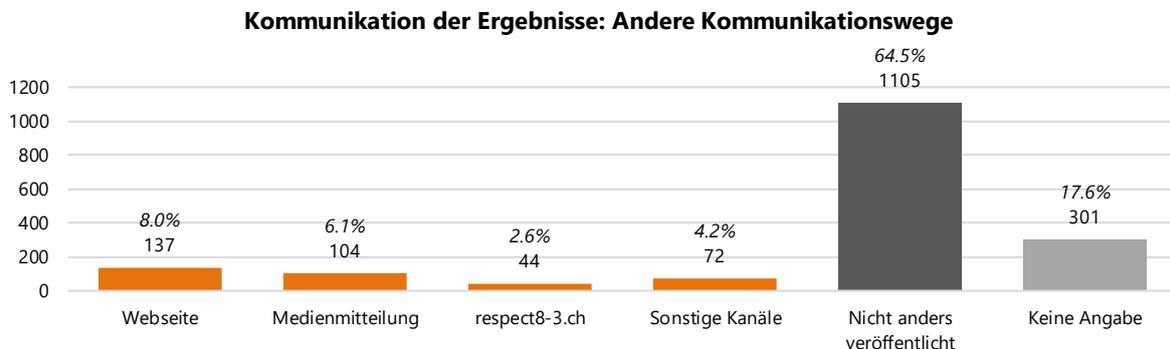


Abbildung 44. Kommunikation der Ergebnisse: Andere Kommunikationswege (n=1714). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

### 5.3 Externe Information bei öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden

Von den **öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden, für welche eine Pflicht zur externen Information besteht**, geben insgesamt rund die Hälfte (50.1%) an **gar keine Ergebnisse** veröffentlicht zu haben. Rund 40% gaben an, das Ergebnis im Jahresbericht veröffentlicht zu haben. Dabei erfolgte die Information zwar etwas detaillierter als bei der Gesamtheit alle Antwortenden, blieb aber insgesamt auch eher oberflächlich: während je unter 30% angaben, dass sie eine Analyse durchgeführt hatten, resp. Mit welchem Ergebnis, gaben nur sehr wenige die allgemeine (4.6% [Lohndifferenz in Prozent] bzw. 2.0% [in CHF] aller antwortenden öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden) oder die unerklärte Lohndifferenz (7.2%) an. Mehr als ein Drittel der öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden gab an, keine Information im Jahresbericht gemacht zu haben und ein Viertel konnte oder wollte keine Angabe machen (vgl. Abbildung 45).

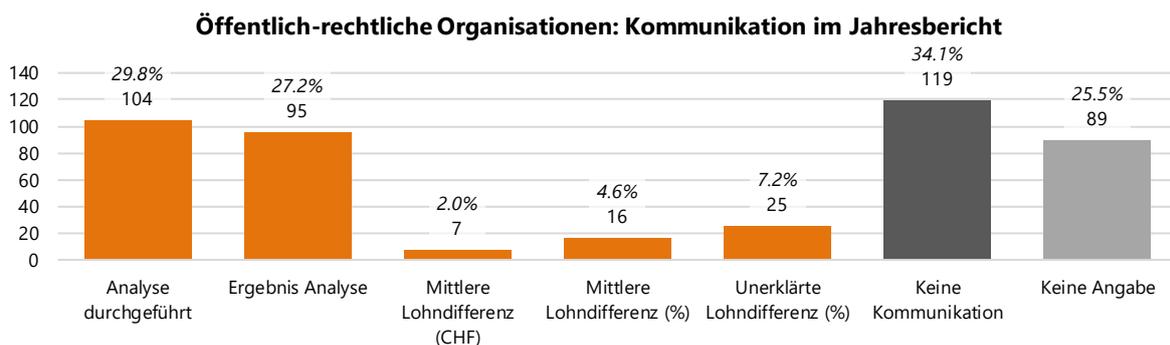
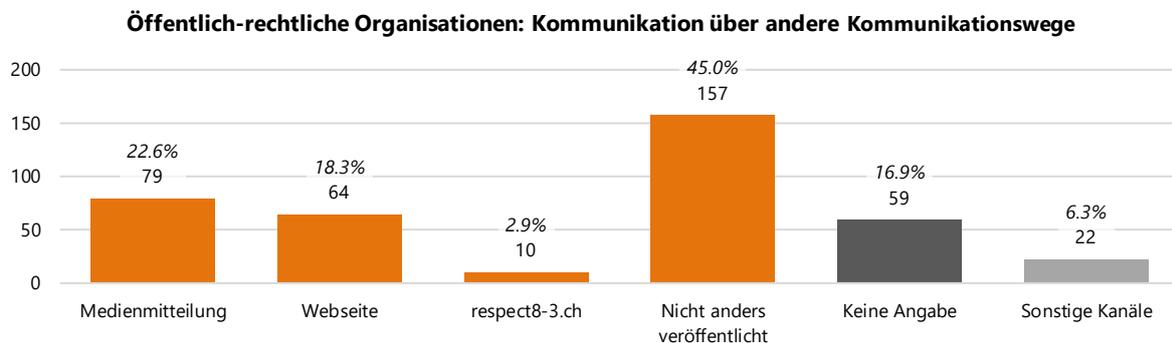


Abbildung 45. Öffentlich-rechtliche Organisationen: Kommunikation im Jahresbericht (n=349; Mehrfachantworten). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

Einige der öffentlich-rechtlichen Organisationen informierten die Öffentlichkeit (zusätzlich oder alternativ) via andere Kanäle: 22.6% via Medienmitteilung, 18.3% über die eigene Website und 2.9% via respect8-3.ch, 6.3% über sonstige Kanäle. Gut die Hälfte der öffentlich-rechtlichen Organisationen gaben entweder an, keine Kommunikationswege genutzt zu haben oder machten dazu keine Angaben (16.9%) (vgl. Abbildung 46).



**Abbildung 46.** öffentlich-rechtliche Organisationen: Kommunikation über andere Kommunikationswege (n=349). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

Laut den Gesprächspartnerinnen und -partnern ist die externe Information meist weniger ausführlich als die interne – auch bei öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden. In der Regel werde einzig darauf hingewiesen, dass eine Analyse pflichtgemäss und korrekt durchgeführt worden sei, teilweise ergänzt mit dem Hinweis, dass «keine Diskriminierung» festgestellt werden konnte. Die Kommunikation sei eher ausführlicher, wenn die Arbeitgebenden auch eine Zertifizierung erlangten (bzw. anstrebten). Vereinzelt wird bemerkt, dass weniger gute Resultate auch eher weniger ausführlich kommuniziert würden, indem etwa bei knapp bestandenen Analysen nur das Gesamtergebn einer Unternehmensgruppe veröffentlicht wird, detaillierte Resultate oder kritische Detailresultate von Untereinheiten jedoch nicht erwähnt würden.

Teilweise führen die Expertinnen und Experten die spärliche Kommunikation auf eine Unsicherheit bezüglich der Bedeutung der Resultate oder Unkenntnis der Ursachen der festgestellten Unterschiede zurück. Auch werde der Begriff der «Diskriminierung» oft falsch verwendet, auch in der medialen Berichterstattung. Tatsächlich gingen aber gute (oder schlechte) Resultate nicht zwingend mit fehlender (bzw. vorhandener) Diskriminierung einher. Ebenfalls erwähnt wird schliesslich, dass die Formulierungen im GIG in Bezug auf die Informationspflicht viel Spielraum offen liessen und teilweise als wenig klar wahrgenommen werden.

#### 5.4 Reaktion von Mitarbeitenden

Arbeitgebende sowie Arbeitnehmende wurden gefragt, inwiefern es aufgrund der Information zur Lohnvergleichsanalyse zu betriebsinternen Reaktionen kam. **Laut den Resultaten beider Umfragen sind fast nur positive Reaktionen bekannt, wobei die Arbeitnehmenden um rund 12 Prozentpunkte weniger Reaktionen nennen** (vgl. Abbildungen 47 und 48). Bei der Mehrheit der Betriebe und Organisationen sind keine Reaktionen bekannt.

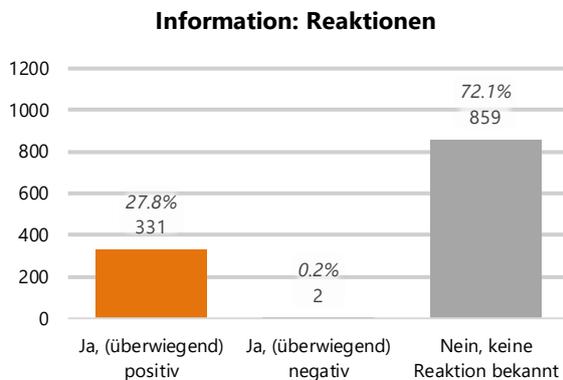


Abbildung 47. Information: Reaktionen (n=1192). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

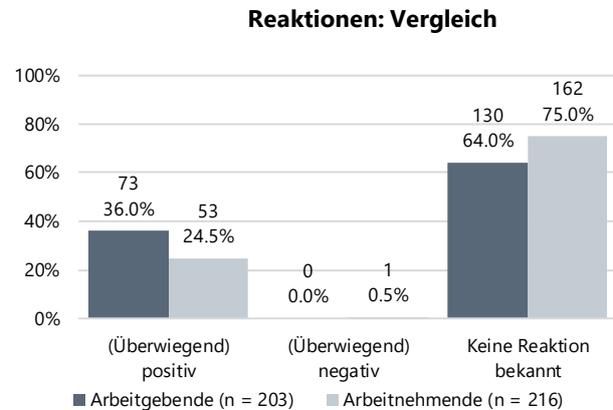


Abbildung 48. Reaktionen: Vergleich. Quelle: Sub-Sample Arbeitnehmende/Arbeitgebende.

Reaktionen bestanden gemäss Arbeitgebenden insbesondere in **Rückfragen zur Analyse (15.1%)** und **zum Lohnsystem generell (12.5%)**. **Seltener** gab es Rückfragen **zu individuellen Löhnen oder Einstufungen (8.3%)** (vgl. Abbildung 49).

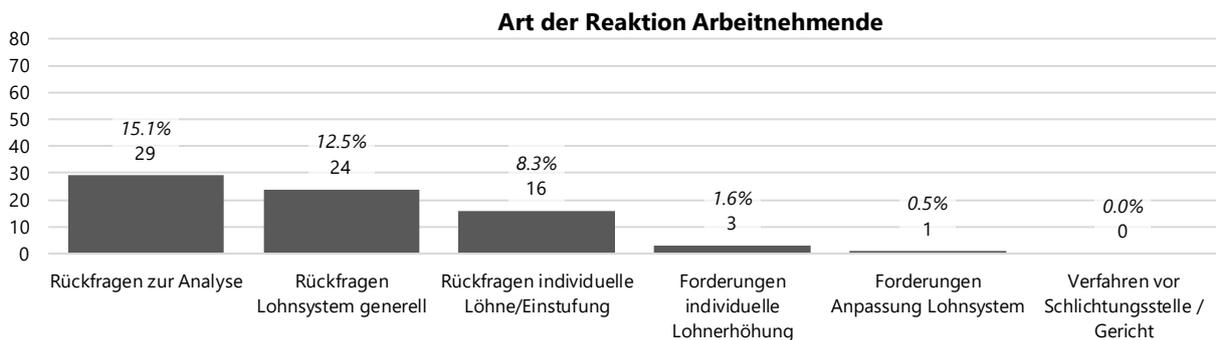


Abbildung 49. Art der Reaktion Arbeitnehmende (n=192; Mehrfachantworten). Quelle: Sub-Sample Arbeitnehmende.

Die Arbeitnehmenden weisen auf deutlich mehr Rückmeldungen hin, wobei die häufigsten Arten bzw. Themen der Reaktionen dieselben sind (vgl. Abbildung 50).

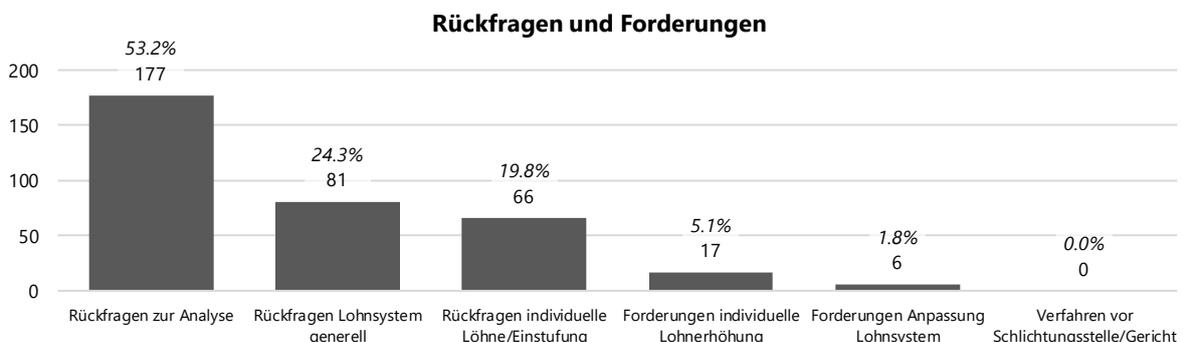


Abbildung 50. Rückfragen und Forderungen (n=333; Mehrfachantworten). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

## 6 Gesamtbetrachtung, Unterschiede und Ausblick

### 6.1 Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben

In den obigen Kapiteln wurde dargelegt, inwiefern und wie die Arbeitgebenden einzelne Vorgaben der Art. 13a-13i GIG umgesetzt haben. In diesem Kapitel wird eine Gesamtbetrachtung der Compliance, also des Handelns gemäss den gesetzlichen Vorgaben, anhand der Daten der Arbeitgebendenumfrage vorgenommen. Dazu wird die Einhaltung aller Pflichten zunächst übergreifend aufgezeigt und anschliessend für die drei Pfeiler separat dargestellt. Mittels Chi-Quadrat-Test für Unabhängigkeit wurde anschliessend ermittelt, ob die Einhaltung der gesetzlichen Pflichten der drei Pfeiler jeweils einen Zusammenhang mit der Rechtsform, Region oder Branche<sup>34</sup> aufweist.

Bei diesen Auswertungen wurden die verschiedenen Antworten kombiniert, um eine Gesamtbetrachtung zu ermöglichen und individuelle Ausnahmen (z.B. Ausnahme von der Analysepflicht, wenn bereits innerhalb der letzten vier Jahre eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt wurde) oder zusätzliche Pflichten (bezüglich Veröffentlichung der Ergebnisse für börsenkotierte Unternehmen und öffentlich-rechtliche Arbeitgebende) zu berücksichtigen. Die Angaben für Rechtsform, Branche und Region stammen aus der Arbeitgebendenumfrage, jene für die Betriebsgrösse aus den Betriebs- und Unternehmensregister.

#### Übergreifende Betrachtung

Für die unterschiedlichen Arbeitgebenden gelten die in Tabelle 3 zusammengefassten Pflichten:

#### Durchführung der Lohngleichheitsanalyse

**Grundsatz:** Arbeitgebende (AG) müssen eine Lohngleichheitsanalyse durchführen (Art. 13a Abs. 1 GIG)

**Ausnahmen:**

- AG mit weniger als 100 AN (Art. 13a Abs. 1 GIG)
- AG, die im Rahmen eines Verfahrens zur Vergabe eines öffentlichen Auftrags einer Kontrolle über die Einhaltung der Lohngleichheit unterliegen (Art. 13b lit. a GIG) oder die Rahmen eines Antrags auf Gewährung von Subventionen einer solchen Kontrolle unterliegen (Art. 13b lit. b GIG)
- AG, bei denen bereits eine solche Kontrolle durchgeführt worden ist und die nachgewiesen haben, dass sie die Anforderungen erfüllen, sofern der Referenzmonat der Kontrolle nicht länger als vier Jahre zurückliegt (Art. 13b lit. c GIG)

<sup>34</sup> Um die statistischen Anforderungen (erwartete Häufigkeit für maximal 20% der Zellen < 5, minimale erwartete Zellhäufigkeit  $\geq 1$ ) für die Analyse zu erfüllen, wurden folgende Branchen-Kategorien paarweise zu jeweils einer Kategorie zusammengefasst:

- ‚Baugewerbe, Bau‘ mit ‚Land- und Forstwirtschaft, übriger Sekundärsektor (Industrie)‘
- ‚Handel, Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen‘ mit ‚Verkehr und Lagerei‘
- ‚Information und Kommunikation‘ mit ‚Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen‘

## Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse

### Grundsätze:

- AG, die dem OR unterstehen, lassen die Analyse von einer unabhängigen Stelle überprüfen (Art. 13d Abs. 1 GIG)
- AG in der zentralen Bundesverwaltung, den Parlamentsdiensten, den eidgenössischen Gerichten, der Bundesanwaltschaft, den dezentralen Verwaltungseinheiten des Bundes sowie bundesnahen Unternehmen lassen die Analyse durch ein zugelassenes Revisionsunternehmen überprüfen (Art. 8-9 Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse)
- Kantone regeln die Durchführung der Überprüfung in ihrem Zuständigkeitsbereich (Art. 13d Abs. 4 GIG)\*

### Information

**Grundsatz:** AG informieren die Arbeitnehmenden schriftlich über das Ergebnis der Analyse (Art. 13g GLG)

### Zusätzliche Pflichten:

- Börsenkotierte Gesellschaften veröffentlichen das Ergebnis der Analyse im Anhang der Jahresrechnung (Art. 13h GIG)
- AG im öffentlich-rechtlichen Sektor veröffentlichen die einzelnen Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse und der Überprüfung (Art. 13i GIG)

\* Wie in Kap. 4 aufgezeigt, haben nicht alle Kantone tatsächlich eine Regelung erlassen. Für gewisse Arbeitgebende besteht demnach keine formelle Pflicht zur Überprüfung.

**Tabelle 3.** Zusammenfassung der Pflichten der Arbeitgebenden.

Wird die Compliance der Arbeitgebenden mit diesen Bestimmungen insgesamt betrachtet<sup>35</sup>, zeigt sich ein durchzogenes Bild. **So sind weniger als die Hälfte (ca. 45% Prozent)** gemäss eigenen Angaben den rechtlichen Pflichten zur Durchführung, Überprüfung und Information **vollständig nachgekommen**<sup>36</sup>. Diese Arbeitgebenden beschäftigen gemäss eigenen Angaben **mindestens 694 822 Arbeitnehmende**<sup>37</sup>. Ein knappes Drittel (mit mindestens 182 070 Arbeitnehmenden<sup>38</sup>) hat mindestens eine der Bestimmungen nicht eingehalten, von rund einem Viertel liegen keine vollständigen Angaben vor (mit mindestens 111 750 Mitarbeitenden, vgl. Abbildung 51).

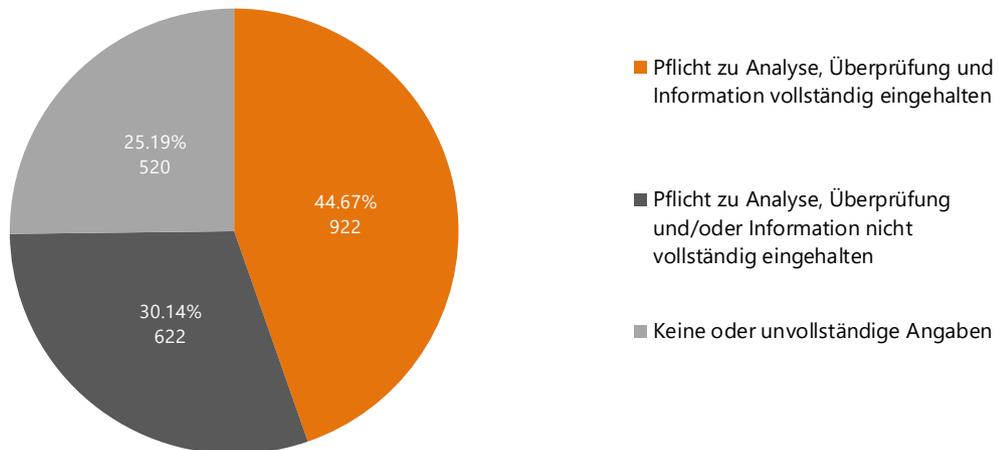
<sup>35</sup> Die Ausnahmen und zusätzlichen Pflichten für bestimmte Arbeitgebende wurden bei dieser Analyse berücksichtigt. Betreffend Information gilt es zu beachten, dass die Veröffentlichung der «einzelnen Ergebnisse» im öffentlichen Sektor nicht detailliert überprüft werden konnte. Wenn die Arbeitgebenden angaben, dass überhaupt Ergebnisse veröffentlicht wurden, wurde die Pflicht als erfüllt betrachtet. Die Konformität im öffentlichen Sektor wird entsprechend eher überschätzt.

<sup>36</sup> Ausgeschlossen von dieser Analyse wurden 88 Arbeitgebende, welche von der Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse gemäss eigenen Angaben ausgenommen sind.

<sup>37</sup> Nur sehr wenige Arbeitgebende, welche die Pflicht vollständig erfüllt haben, haben die Anzahl ihrer Mitarbeitenden nicht exakt angegeben (rund 4%).

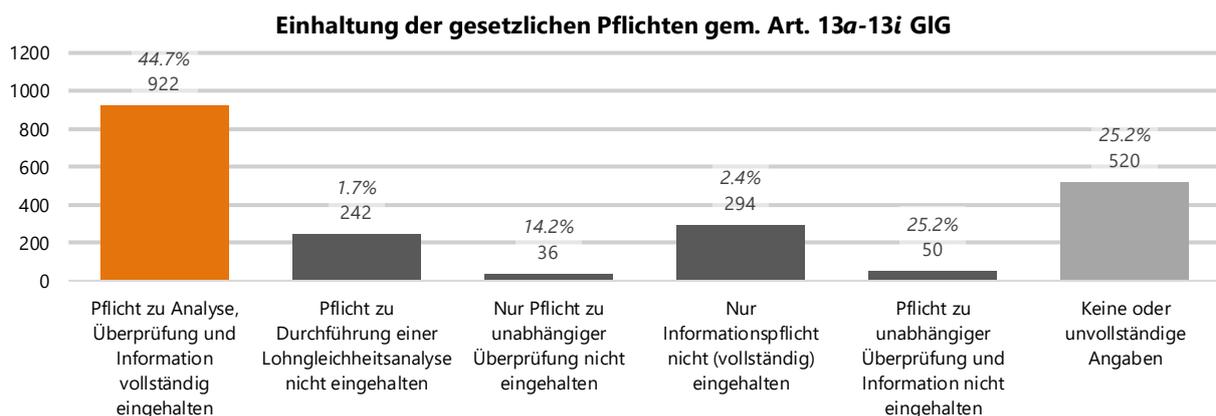
<sup>38</sup> Die tatsächliche Anzahl Arbeitnehmende, deren Arbeitgebende die Pflicht nicht vollständig erfüllt haben, dürfte deutlich höher liegen: Rund 40% der entsprechenden Arbeitgebenden hat die Anzahl ihrer Mitarbeitenden nicht angegeben.

### Einhaltung der gesetzlichen Pflicht gem. Art. 13a-13i GIG



**Abbildung 51.** Einhaltung der gesetzlichen Pflichten gem. Art. 13a-13i GIG (n=2064). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

Bei einer detaillierteren Betrachtung der Non-Compliance zeigt sich, dass der grösste Anteil der Arbeitgebenden (14.2%) nur die Informationspflicht nicht eingehalten hat. Ebenfalls werden in diesem Wert Arbeitgebende repräsentiert, die zwar über die Ergebnisse informiert haben, aber nicht gemäss den für die jeweilige Rechtsform geltenden Anforderungen. Etwas mehr als jede(r) zehnte Betrieb/Organisation (11.7%) hat keine Lohnvergleichsanalyse durchgeführt und dafür keine vom GIG vorgesehene Ausnahme angeführt. Nur ein kleiner Anteil der Antwortenden haben die Überprüfungspflicht (1.7%) oder aber die Überprüfungs- und die Informationspflicht (2.4%) nicht eingehalten (vgl. Abbildung 52).

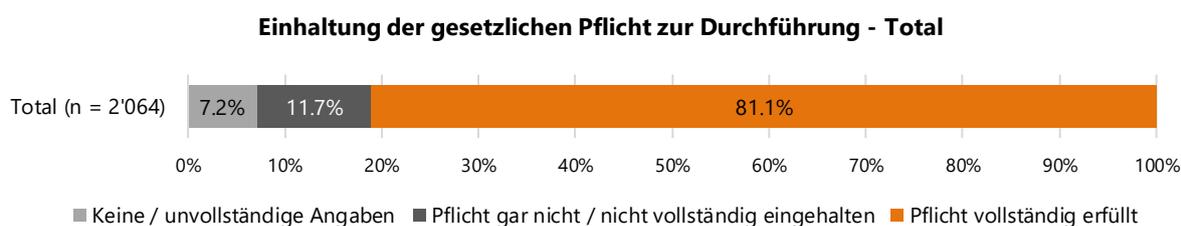


**Abbildung 52.** Einhaltung der gesetzlichen Pflicht gem. Art. 13a-13i GIG (n=2064). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

## 6.2 Unterschiede bei der Compliance nach Region, Grösse und Branche

### Durchführung der Lohngleichheitsanalysen

Wird die Pflicht zur Durchführung separat analysiert, so gaben – unter Berücksichtigung der Ausnahmen gemäss Art. 13b GIG (öffentlicher Auftrag, Subventionen, früher durchgeführte Analyse) – über 80% der Arbeitgebenden mit rund 980 000 Mitarbeitenden<sup>39</sup> an, dieser nachzukommen, etwas mehr als jede(r) zehnte Betrieb/Organisation hingegen nicht. Gut sieben Prozent der Befragten hat keine Angaben gemacht (vgl. Abbildung 53).



**Abbildung 53.** Einhaltung der gesetzlichen Pflicht zur Durchführung – Total (n=2064). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

Die Chi-Quadrat-Tests auf Unabhängigkeit zeigen, dass *kein* signifikanter Zusammenhang zwischen der Einhaltung der Pflicht zur Durchführung der Analyse mit der Region besteht. Hingegen zeigen sich signifikante Zusammenhänge mit der Branche, Grösse und Rechtsform. Die Effektstärke (Cramér's V) ist jedoch in allen Fällen gering (vgl. Tabelle 4).

| Faktor            | Signifikanz    | Effektstärke | Anzahl   |
|-------------------|----------------|--------------|----------|
| <b>Branche</b>    | $p < .01^{**}$ | $V = .14$    | n = 2050 |
| <b>Grösse</b>     | $p < .01^{**}$ | $V = .10$    | n = 2064 |
| <b>Rechtsform</b> | $p < .01^{**}$ | $V = .06$    | n = 1864 |
| <b>Region</b>     | $p > .1$       | $V = .06$    | n = 2042 |

**Tabelle 4.** Resultate der Analyse der Zusammenhänge mit Einhaltung der Pflicht zur Durchführung (Chi-Quadrat-Test).

Bei einer Betrachtung nach Branche zeigt sich Folgendes: Ein grosser Anteil insbesondere der Arbeitgebenden der Finanz- und Versicherungsbranche erfüllt die Pflicht zur Durchführung (Abweichung von mehr als zehn Prozentpunkten gegenüber dem Durchschnitt), hingegen relativ wenige im Gastgewerbe (vgl. Abbildung 54).

<sup>39</sup> Diese Zahl sollte nur mit Vorbehalten mit den gutenMillion Arbeitnehmenden bei allen antwortenden Arbeitgebenden verglichen werden. Letztere Zahl ist vermutlich eine Unterschätzung. Insbesondere von jenen Arbeitgebenden, welche keine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt haben, liegen oft keine Angaben zu Mitarbeitenden vor (vgl. Fussnote 14).

### Einhaltung der gesetzlichen Pflicht zur Durchführung - Branche

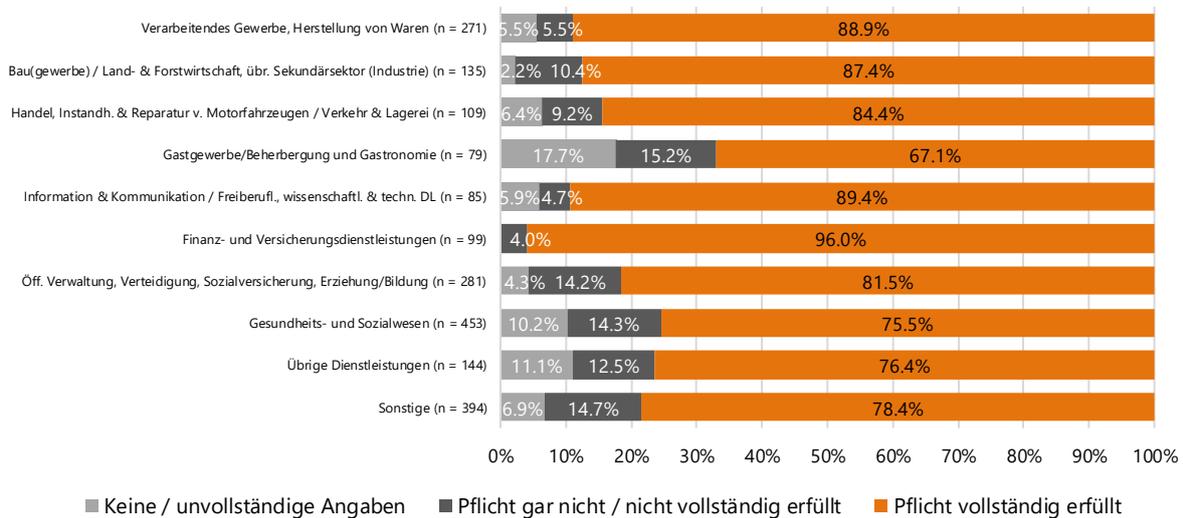


Abbildung 54. Einhaltung der gesetzlichen Pflicht zur Durchführung nach Branche (n = 2050). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

Bei einer Betrachtung nach Grösse zeigt sich: Je grösser der Betrieb bzw. die Organisation, desto eher wird die Pflicht zur Durchführung eingehalten (vgl. Abbildung 55).

### Einhaltung der gesetzlichen Pflicht zur Durchführung - Grösse

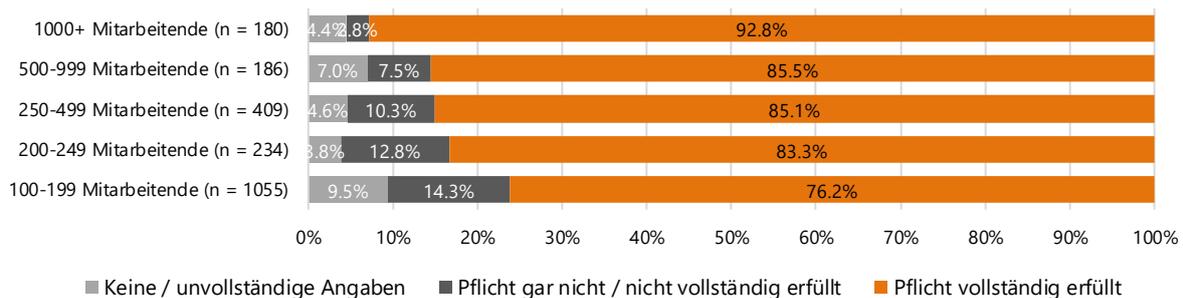


Abbildung 55. Einhaltung der gesetzlichen Pflicht zur Durchführung nach Grösse (n = 2064). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

Bei börsenkotierten Unternehmen ist der Anteil der mit den Vorgaben konformen Betrieben höher als bei nicht-börsenkotierten privatrechtlichen sowie öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden (vgl. Abbildung 56). Bemerkenswert ist, dass die hier antwortenden öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden der Vorbildfunktion, die sie wahrnehmen sollten,<sup>40</sup> nicht nachzukommen scheinen.

<sup>40</sup> Gemäss der «Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor» haben Bund, Kantone, Gemeinden und staatsnahe Betriebe eine Vorbildfunktion bei der Bekämpfung jeder Form von Diskriminierung. Diese Vorbildfunktion wurde vom Bundesrat auch in der parlamentarischen Debatte zur Revision des GIG eingebracht.

### Einhaltung der gesetzlichen Pflicht zur Durchführung - Rechtsform

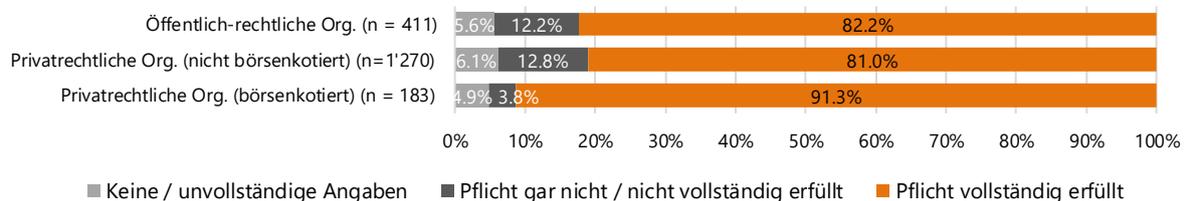


Abbildung 56. Einhaltung der gesetzlichen Pflicht zur Durchführung nach Rechtsform (n = 1864). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

### Überprüfung

Zwei Drittel der Arbeitgebenden mit etwa 930 000 Mitarbeitenden gaben an, der Pflicht zur Überprüfung nachzukommen, etwas mehr als jeder zwanzigste Arbeitgeber hingegen nicht. Bei gut einem Viertel (26.8%) gibt es keine oder keine vollständigen Angaben (vgl. Abbildung 57).

### Einhaltung der gesetzlichen Pflicht zur Überprüfung - Total

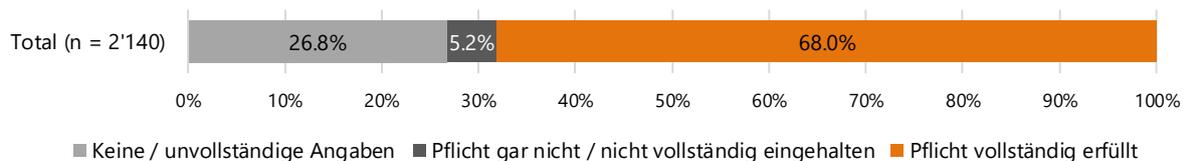


Abbildung 57. Einhaltung der gesetzlichen Pflicht zur Überprüfung – Total (n=2140). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

Eine Analyse der Zusammenhänge mittels Chi-Quadrat-Tests auf Unabhängigkeit zeigen auch bei der Einhaltung der Pflicht zur Überprüfung signifikante Resultate bezüglich Branche, Grösse und Rechtsform mit geringer Effektstärke (vgl. Tabelle 5).

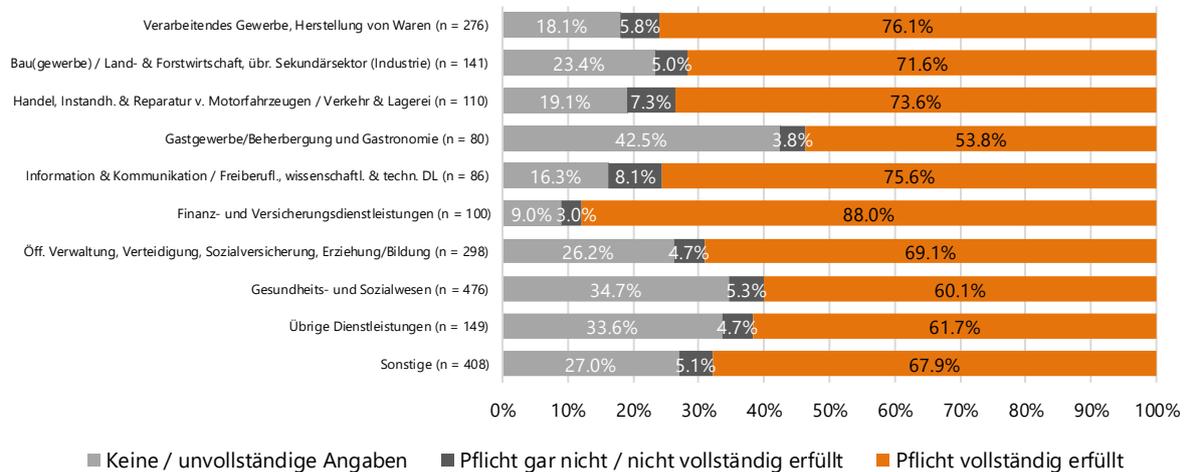
| Faktor            | Signifikanz    | Effektstärke | Anzahl   |
|-------------------|----------------|--------------|----------|
| <b>Branche</b>    | $p < .01^{**}$ | $V = .13$    | n = 2124 |
| <b>Grösse</b>     | $p < .01^{**}$ | $V = .14$    | n = 2140 |
| <b>Rechtsform</b> | $p < .05^*$    | $V = .02$    | n = 1928 |
| <b>Region</b>     | $p > .1$       | $V = .05$    | n = 2118 |

Tabelle 5. Resultate der Analyse der Zusammenhänge mit Einhaltung der Pflicht zur Überprüfung (Chi-Quadrat-Test).

Die einzelnen Kategorien zeigen ähnliche Muster wie oben:

Ein grosser Anteil der Arbeitgebenden der Finanz- und Versicherungsbranche erfüllt die Pflicht zur Überprüfung, eher klein ist der Anteil dagegen im Gastgewerbe, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie bei übrigen Dienstleistungen (vgl. Abbildung 58).

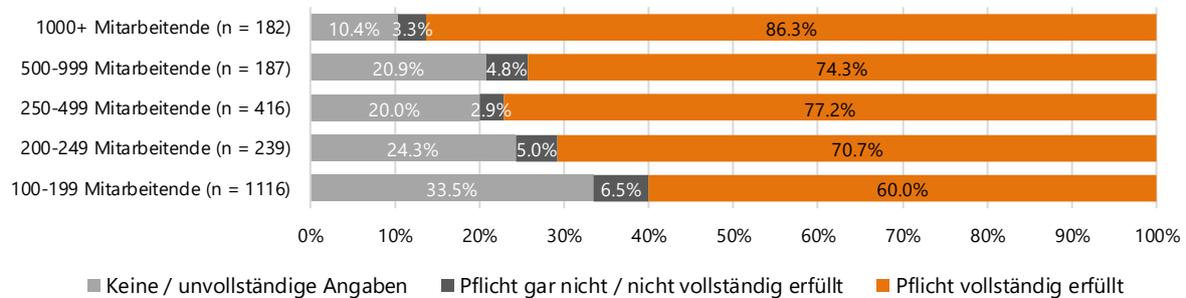
### Einhaltung der gesetzlichen Pflicht zur Überprüfung - Branche



**Abbildung 58.** Einhaltung der gesetzlichen Pflicht zur Überprüfung nach Branche(n=2124). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

Grosse Betriebe und Organisationen halten die Pflicht zur Überprüfung tendenziell eher ein, kleine dagegen weniger (vgl. Abbildung 59).

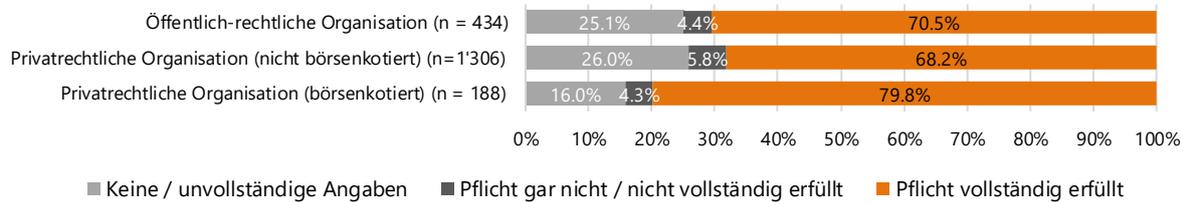
### Einhaltung der gesetzlichen Pflicht zur Überprüfung - Grösse



**Abbildung 59.** Einhaltung der gesetzlichen Pflicht zur Überprüfung nach Grösse(n=2140). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

Wieder ist der Anteil der mit den Vorgaben konformen Betriebe bei börsenkotierten höher als bei nicht-börsenkotierten privatrechtlichen sowie bei öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden (vgl. Abbildung 60).

### Einhaltung der gesetzlichen Pflicht zur Überprüfung - Rechtsform

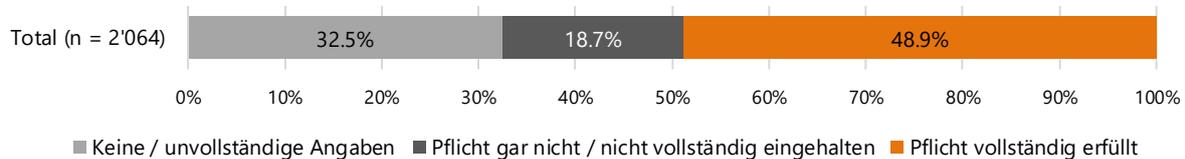


**Abbildung 60.** Einhaltung der gesetzlichen Pflicht zur Überprüfung nach Rechtsform (n=1928). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

### Information

Wird schliesslich nur die Informationspflicht betrachtet, resultiert ein deutlich kleinerer Anteil an mit den Vorgaben konformen Arbeitgebenden: nur knapp die Hälfte gibt an, die Pflicht zur internen und – je nach Rechtsform – externen Information einzuhalten, fast jede(r) fünfte Betrieb/Organisation dagegen nicht (vgl. Abbildung 61). Der Anteil derjenigen Arbeitgebenden, welche die Pflicht nicht vollständig eingehalten hat, ist hier also klar grösser als bei der Überprüfung. Die rechtskonformen Arbeitgebenden beschäftigen gemäss eigenen Angaben rund 730 000 Mitarbeitende.

### Einhaltung der gesetzlichen Pflicht zur Information - Total



**Abbildung 61.** Einhaltung der gesetzlichen Pflicht zur Information – Total (n=2064). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

Die Chi-Quadrat-Tests auf Unabhängigkeit zeigen auch bei der Einhaltung der Pflicht zur Information signifikante Resultate bezüglich Branche, Grösse und Rechtsform. Während die Effektstärke bei Branche und Grösse eher klein ist, resultiert bei der Rechtsform ein moderat grosser Zusammenhang (vgl. Tabelle 6).

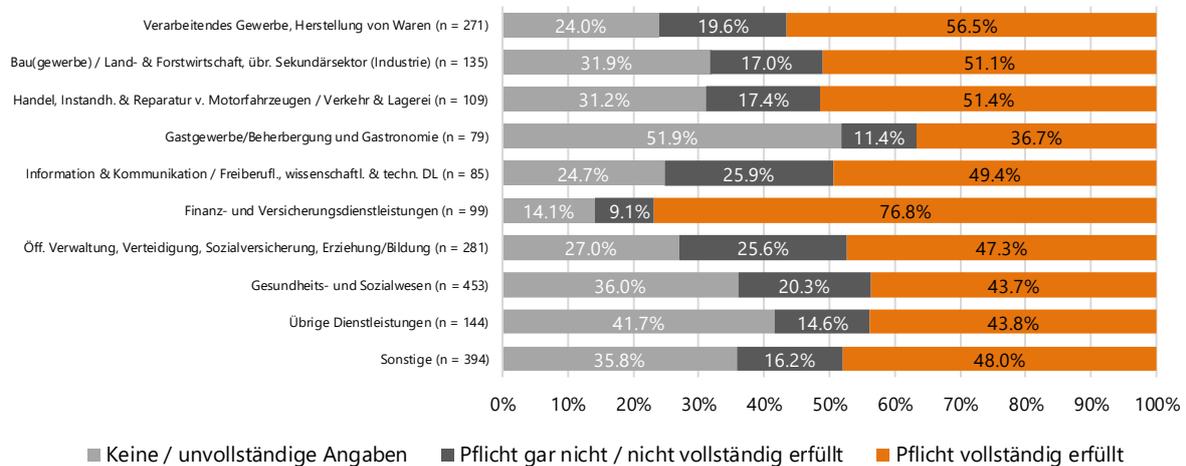
| Faktor            | Signifikanz    | Effektstärke | Anzahl   |
|-------------------|----------------|--------------|----------|
| <b>Branche</b>    | $p < .01^{**}$ | $V = .14$    | n = 2050 |
| <b>Grösse</b>     | $p < .01^{**}$ | $V = .12$    | n = 2064 |
| <b>Rechtsform</b> | $p < .01^{**}$ | $V = .27$    | n = 1864 |
| <b>Region</b>     | $p > .1$       | $V = .05$    | n = 2042 |

**Tabelle 6.** Resultate der Analyse der Zusammenhänge mit Einhaltung der Pflicht zur Information (Chi-Quadrat-Test).

Bezogen auf einzelne Kategorien resultieren teilweise dieselben, bei der Rechtsform aber andere Muster:

Eher viele Finanz- und Versicherungsbetriebe sind compliant, dafür wenige aus dem Gastgewerbe (vgl. Abbildung 62).

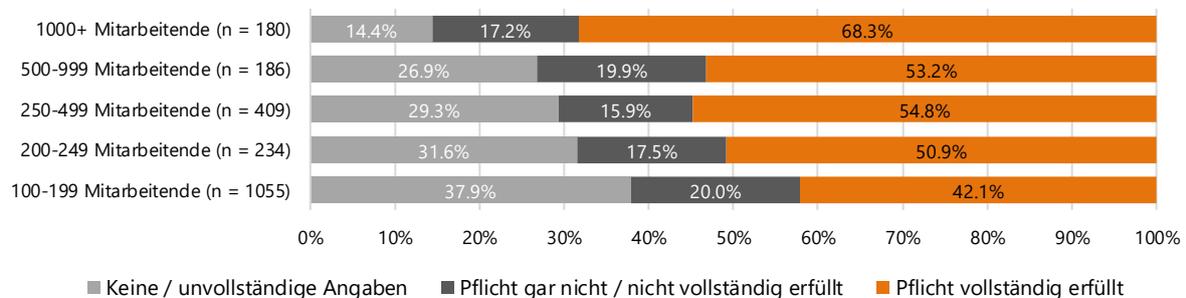
### Einhaltung der gesetzlichen Pflicht zur Information - Branche



**Abbildung 62.** Einhaltung der gesetzlichen Pflicht zur Information nach Branche (n=2050). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

Eine wachsende Betriebs- bzw. Organisationsgrösse geht wiederum eher mit einer höheren Gesetzeskonformität einher (vgl. Abbildung 63).

### Einhaltung der gesetzlichen Pflicht zur Information - Grösse



**Abbildung 63.** Einhaltung der gesetzlichen Pflicht zur Information nach Grösse (n=2064). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

Im Gegensatz zu den beiden anderen Pflichten ist der Anteil an Betrieben und Organisationen, welche die Informationspflicht vollständig erfüllen, bei nicht-börsenkotierten privatrechtlichen Organisationen am höchsten, bei börsenkotierten Unternehmen und öffentlich-rechtlichen Organisationen dagegen deutlich tiefer (vgl. Abbildung 64). Für diese beiden Rechtsformen gelten, wie einleitend bei Kapitel 6.1 dargelegt, erweiterte Informationspflichten (gem. Art. 13h-13i GIG).

### Einhaltung der gesetzlichen Pflicht zur Information - Rechtsform

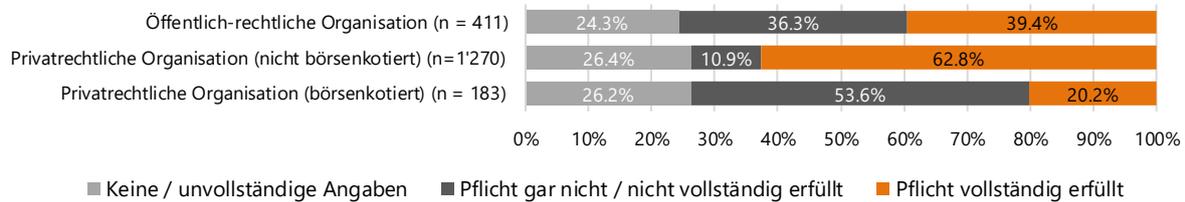


Abbildung 64. Einhaltung der gesetzlichen Pflicht zur Information nach Rechtsform (n=1864). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

### 6.3 Hinweise zu Auswirkungen

**Der Zweck dieser Zwischenbilanz besteht nicht darin, die Wirksamkeit von Art. 13a-13i GIG zu untersuchen. Diese steht im Fokus einer späteren Evaluation.** Dennoch können gewisse Aussagen dazu gemacht werden, inwiefern Voraussetzungen bestehen, dass die Bestimmungen einen Beitrag zur Verringerung der Lohnungleichheit auf Ebene einzelner Betriebe und Organisationen leisten. Voraussetzung für eine allfällige Wirksamkeit werden etwa dadurch geschaffen, dass eine Lohngleichheitsanalyse wiederholt wird, resp. dass Massnahmen ergriffen werden. Daher werden im Folgenden die Ergebnisse zur Frage dargestellt, ob Arbeitnehmende planen die Analyse zu wiederholen sowie ob und inwiefern die befragten Arbeitgebenden aufgrund der Analyseresultate Massnahmen ergriffen haben. Überdies wurde die Zwischenevaluation dazu genutzt, von den verschiedenen befragten Akteuren bereits jetzt Einschätzungen zur Wirksamkeit der Bestimmungen einzuholen. Dies erlaubt es unter anderem, Hinweise zu erhalten, um die geplante Evaluation der Wirksamkeit von Art. 13a-13i GIG gezielt auszurichten.

#### Wiederholung der Analyse

Arbeitgebende mit 100 oder mehr Mitarbeitenden müssen die Lohngleichheitsanalyse grundsätzlich alle vier Jahre wiederholen (Art. 13a Abs. 2 GIG). Von dieser Pflicht befreit sind sie dann, wenn die Analyse zeigt, dass die Lohngleichheit eingehalten ist (Art. 13a Abs. 3 GIG).

**Ein gutes Drittel der antwortenden Arbeitgebenden plant** die Analyse entweder innerhalb des nächsten Jahres (16.4%) oder innerhalb der nächsten vier Jahre (18.4%) zu **wiederholen**. Ein knappes Drittel plant eine Wiederholung zu einem späteren Zeitpunkt (8%) oder zu einem noch unklaren Zeitpunkt (23.6%). Und ein letzter gutes Drittel (33.5%) plant schliesslich keine weiteren Analysen (vgl. Abbildung 65).

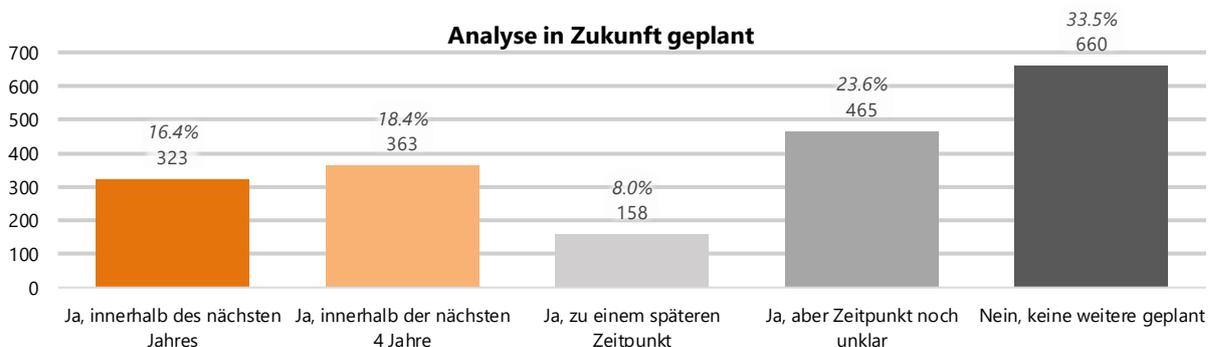


Abbildung 65. Analyse in Zukunft geplant (n=1969). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

Wenn das Ergebnis der Analyse ebenfalls betrachtet wird, zeigt sich, dass eher jene Arbeitgebende eine Wiederholung der Analyse planen, bei welchen die Analyse grössere Geschlechtereffekte gezeigt hat (vgl. Tabelle 7). Nicht alle planen jedoch, die gesetzlichen Vorgaben einzuhalten: Eine Wiederholung der Analyse innerhalb der nächsten 4 Jahre sehen nur knapp zwei Drittel jener Arbeitgebenden vor, bei welchen die grössten Lohnunterschiede (grösser als die Toleranzschwelle des Analyseinstruments) festgestellt wurden. Rund 10% jener Arbeitgebenden, welche klar zu grosse Unterschiede aufweisen, und rund 17% jener die Unterschiede aufweisen, planen jedoch keine weiteren Analysen. Umgekehrt plant über ein Drittel der Arbeitgebenden, bei denen die Analyse keinen Geschlechtereffekt aufgezeigt hat, eine Analyse innerhalb 1-4 Jahren, ein knappes Drittel plant diese später und rund ein Drittel plant keine Analyse mehr.

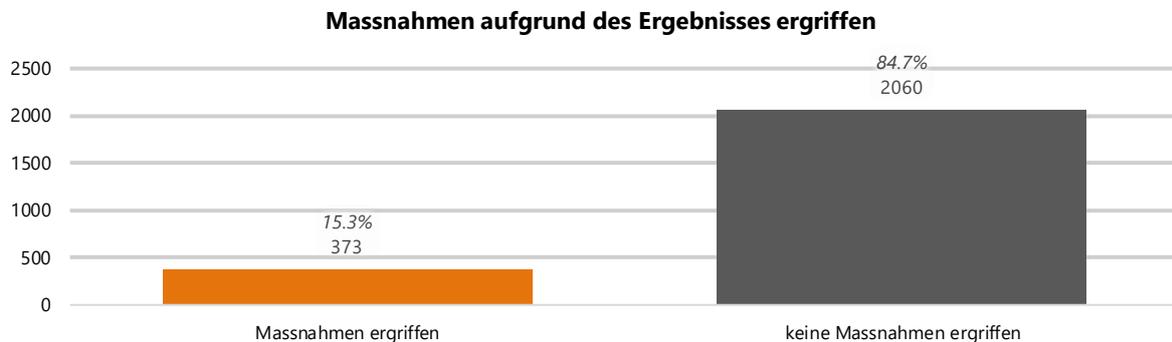
| Planung zukünftiger Analyse je nach Ergebnis der Analyse |  |   |                    |
|--|--|---|--------------------|
|  | Wiederholung d. Analyse innerhalb 1-4 Jahren | Wiederholung d. Analyse später / Zeitpunkt unklar | Keine Wiederholung |
| <b>Kein Geschlechtereffekt</b>                           | 34.1%  | 32.9%   | 33.0%              |
| <b>Effekt überschreitet allf. Toleranzschwelle nicht</b> | 53.0%  | 29.8%   | 17.2%              |
| <b>Toleranzschwelle überschritten</b>                    | 63.2%  | 26.3%   | 10.5%              |
| <b>Keine Angabe</b>                                      | 27.6%  | 44.8%   | 27.6%              |

**Tabelle 7.** Planung zukünftiger Analyse je nach Ergebnis der Analyse. Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

Laut verschiedenen Expertinnen und Experten würden neben Unternehmen, für welche beschaffungsrechtliche Bestimmungen gelten, vermutlich insbesondere jene Arbeitgebenden eine erneute Analyse vornehmen, bei welchen diese bereits vor der Einführung der Pflicht regelmässig durchgeführt wurde und in die laufenden Prozesse integriert sei und somit nicht nur aufgrund der gesetzlichen Vorschriften durchgeführt würde. Dies könne etwa in Unternehmen der Fall sein, welche die Lohngleichheit als Positionierungsmerkmal gegenüber (potenziellen) Mitarbeitenden verwenden oder die Analyse in generelle Lohn-Benchmarking-Aktivitäten integriert sei. Einzelne mutmassten, dass manche Unternehmen nach der erstmaligen Analyse bei schlechten Resultaten Massnahmen ergriffen und die Analyse wiederholt hätten, um so innerhalb der gesetzlichen Frist ein besseres Ergebnis erzielen und kommunizieren zu können. In letzterem Fall würde die Wirksamkeit der Lohngleichheitsanalysen bei Wirkungsevaluationen eher unterschätzt.

### Massnahmen

Die rechtlichen Bestimmungen im GIG regeln nicht, ob oder gar welche Massnahmen aufgrund der Lohngleichheitsanalysen ergriffen werden sollten. Damit die Vorgaben eine Wirkung entfalten, müssen sie jedoch eine Veränderung erwirken. Mittels Umfrage bei Arbeitgebenden wurde deshalb erhoben, inwiefern diese aufgrund des Ergebnisses Massnahmen ergriffen haben. Eine klare Mehrheit der Antwortenden (84.7%) tat dies nicht, 15%, resp. 373 Unternehmen jedoch gaben an, Massnahmen ergriffen zu haben (vgl. Abbildung 66).



**Abbildung 66.** Massnahmen aufgrund des Ergebnisses ergriffen (n=2433). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

Wie in Tabelle 8 ersichtlich ist, haben Arbeitgebende eher Massnahmen ergriffen, wenn die Analyse Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern aufgezeigt hat. Dabei fällt auf, dass fast die Hälfte der Arbeitgebenden, bei welchen die Lohnunterschiede eine Toleranzschwelle des Analyseinstruments überschritten, dennoch keine Massnahmen ergriffen hat. Entsprechend unwahrscheinlich ist es, dass die Lohngleichheitsanalyse bei diesen Arbeitgebenden zu einer Verringerung der Lohnunterschiede beiträgt. Es ist davon auszugehen, dass in der Realität diese Zahlen noch tiefer wären, wegen dem *Selection Bias* (eher jene Unternehmen nahmen teil, welche eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt und mit positivem Ergebnis abgeschlossen haben) und dem *Response Bias* (Antworten fallen eher so aus, wie es als sozial erwünscht oder vom Gesetzgeber vorgesehen erachtet wird).

Ebenfalls bemerkenswert ist, dass teilweise auch Massnahmen ergriffen wurden, obwohl kein Geschlechtereffekt resultierte (14% der Antwortenden mit diesem Resultat). Erklärungsfaktoren hierzu könnte die Vermutung von Expertinnen und Experten sein, dass die Analyse wiederholt wurde, nachdem einzelne Lohnanpassungen gemacht wurden, um ein besseres Ergebnis zu erreichen.

|                                   | Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse   |   |   |
|-----------------------------------|---------------------------------------|---|---|
|                                   | Kein Geschlechtereffekt<br>(n = 1288) | Geschlechtereffekt<br>überschreitet allfällige<br>Toleranzschwelle nicht<br>(n = 369) | Toleranzschwelle<br>überschritten<br>(n = 20) |
| <b>Massnahmen ergriffen</b>       | 14.0%                                 | 47.2%   | 55.0%   |
| <b>Keine Massnahmen ergriffen</b> | 86.0%                                 | 52.8%   | 45.0%   |

**Tabelle 8.** Ergreifen von Massnahmen und Ergebnis der Analyse. Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

In der Studie zu Lohngleichheitskontrollen im Rahmen des Beschaffungswesens des Bundes (Rüegge et al. 2018) lag dieser Anteil tiefer: 70% der im Rahmen jener Studie befragten Unternehmen gaben an, die Kontrolle habe eine Wirkung ausgelöst, wobei die meistgenannte Wirkung die Sensibilisierung betrifft. 20% haben, gemäss Rüegge (2018), Lohnanpassungen vorgenommen und 8% ihr Lohnsystem angepasst.

**Jene Arbeitgebenden, die keine Massnahmen ergriffen, begründen dies überwiegend damit, dass sie die Analyse bestanden hätten oder keinen Grund sehen würden, weshalb Massnahmen ergriffen werden sollten** (vgl. Abbildung 67). Mehr als zehnmals genannte zusätzliche Begründungen in Kommentarfeldern lauten, dass Massnahmen kontinuierlich ergriffen würden, nicht bloss aufgrund der Analyse (27 Nennungen), sowie dass die Lohnunterschiede begründbar seien (24 Nennungen).

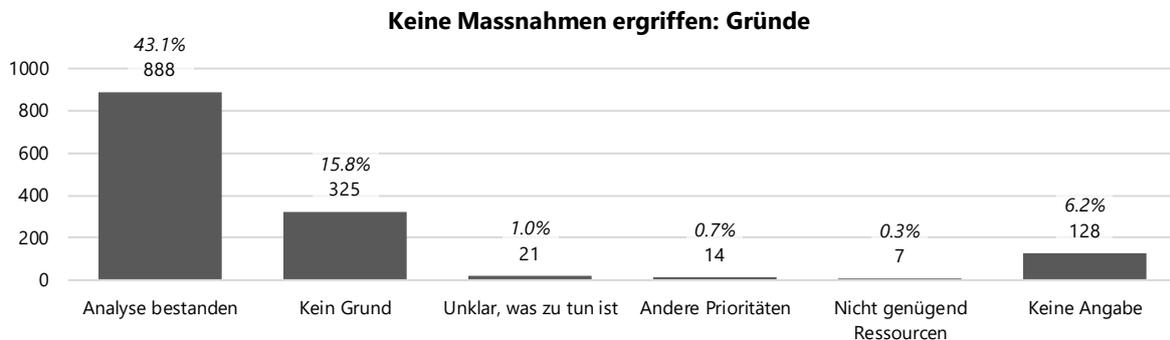


Abbildung 67. Keine Massnahmen ergriffen: Gründe (n=2060). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

**Jene Arbeitgebende, die aufgrund des Ergebnisses etwas unternahmen, passten in mehr als zwei Dritteln der Fälle einzelne Löhne an, in rund einem Viertel das gesamte Lohnsystem.** Je rund ein Drittel traf oder trifft weitergehende Abklärungen in der Form von zusätzlichen Analysen oder einer Überprüfung des Lohnsystems (vgl. Abbildung 68).

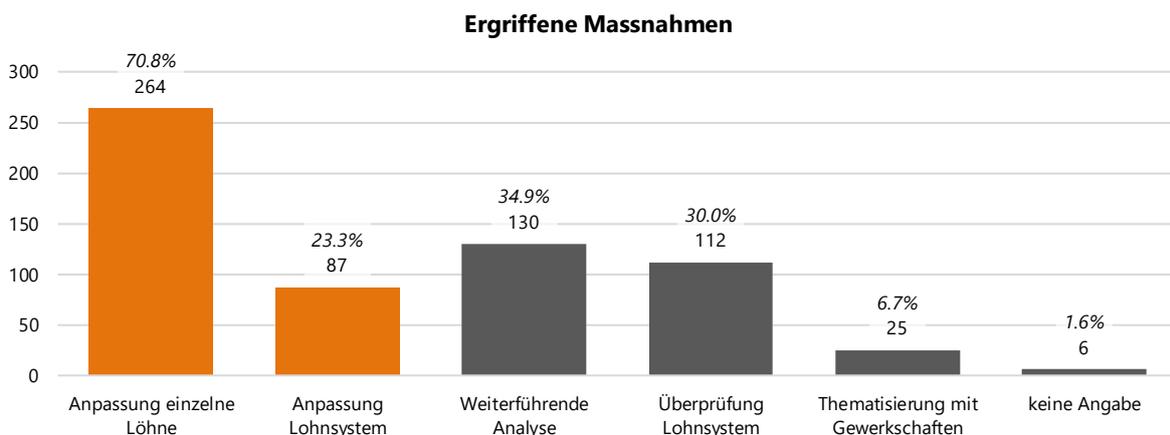


Abbildung 68. Ergriffene Massnahmen (n=373; Mehrfachantworten). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

**Massnahmen – Zitate von Arbeitgebenden:**

*«Wir haben gleich noch im laufenden Jahr Anpassungen vorgenommen an Löhnen. Das hat übrigens dazu geführt, dass wir die Frauenlöhne angehoben haben. Nun haben wir sogar Lohnungleichheit bei wenig-verdienenden Männern, die verdienen nun teilweise weniger, weil man explizit Frauen angehoben hat. Das treibt uns nun etwas um. Es hat zu einer Unzufriedenheit bei den männlichen Arbeitnehmenden geführt.»*

*Verarbeitendes Gewerbe, Herstellung von Waren, 100-199 Mitarbeitende\**

*«Nein, wir haben nichts speziell gemacht, aber wir machen weiterhin alle zwei Jahre eine Lohnanalyse und dort wo es Ausreisser, im negativen wie auch im positiven, gibt, werden wir dies richtigstellen.»*

*Verarbeitendes Gewerbe, Herstellung von Waren, > 1000 Mitarbeitende\**

*«Es ist wichtig, Frauen im Teilzeitpensum und mit Kindern Flexibilität zu geben, sowie die Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub zu fördern. Wir haben ausserdem in diesem Sinne eine Neuerung eingeführt, die sehr gut funktioniert: Wenn eine Frau – oder ein Mitarbeitender generell – super effizient ist, wird sie zu 100 % bezahlt, aber arbeitet im 90 % Pensum.»*

*Handel, Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen, 200-249 Mitarbeitende\**

*«Da wir im grünen Bereich waren, haben wir keine weiteren und zusätzlichen Efforts gemacht. Es war nicht nötig.»*

*Gesundheits- und Sozialwesen, 250-499 Mitarbeitende\**

*«Da es keine Verpflichtung gibt, bei grünem Resultat die Analyse zu wiederholen oder Massnahmen zu ergreifen, und aus Kostengründen, sind wir nicht weiter gegangen.»*

*Übrige Dienstleistungen, 200-249 Mitarbeitende\**

Die interviewten Expertinnen und Experten stellen, in Unkenntnis der oben aufgeführten Ergebnisse, eine grosse Bandbreite bezüglich des Umgangs mit Ergebnissen fest. Gewisse Arbeitgebende seien sehr aktiv und würden auch bei kleinen Unterschieden Massnahmen ergreifen, andere hingegen in keinem Fall. Gemäss Vertretenden der Revisionsstellen ist die Bereitschaft für Massnahmen oder vertiefte Analysen generell eher beschränkt, Resultate seien teilweise mit nicht-optimaler Einpassung der Lohnsysteme in die Analyseinstrumente begründet worden. Wenn die Abweichung grösser als 5% sei, wird gemäss Einschätzung vieler Expertinnen und Experten in der Regel etwas unternommen – wie oben erwähnt teilweise noch innerhalb der Frist, um eine erneute Analyse durchführen zu können. Für die meisten Arbeitgebenden sei das Thema gemäss breiter Einschätzung aber erledigt, wenn die Abweichung kleiner sei. Die Bereitschaft, Massnahmen zu ergreifen, sei zudem (bezogen auf Logib-Resultate) bei schon knapp rotem Resultat klar grösser als bei noch knapp orangefarbenem. Diese Einschätzungen stehen mindestens teilweise im Kontrast zu den Resultaten der Umfrage.

Wenn Massnahmen ergriffen würden, so sind dies gemäss Expertinnen und Experten oft zunächst vertiefte Analysen, um die Problematik besser zu verstehen. Manche stellten nur selten eine Anpassung von Löhnen fest, andere hingegen beobachteten teilweise sogar übereilte Anpassungen von Lohnmodellen auf der Basis schlechter Daten.

Bezüglich unterschiedlicher Bereitschaft zur Ergreifung von Massnahmen vermuten einige Expertinnen und Experten, dass die Bereitschaft für Massnahmen bei der öffentlichen Hand und NGOs generell eher grösser sei, da sie aufgrund von Werthaltungen möglichst geringe Lohnunterschiede möchten. Ebenfalls eher aktiv seien Unternehmen mit stark professionalisierter Personalabteilung oder solche, welche keine schlechten Resultate kommunizieren möchten, ohne auf bereits ergriffene Massnahmen hinweisen zu können. Andere wiederum sehen den wichtigsten Einflussfaktor im Engagement für das Thema: Wenn Geschlechtergleichstellung als wichtig angesehen wird, werde eher etwas unternommen.

### **Auswirkungen auf die Lohngleichheit**

Die Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden wurden danach gefragt, ob sie davon ausgehen, dass die Durchführung der Lohngleichheitsanalyse, deren Überprüfung sowie die Information über das Ergebnis der Analyse die Lohnunterschiede im Betrieb verringern würden. Rund ein Drittel der Arbeitgebenden beantwortet diese Frage mit (eher) ja (vgl. Abbildung 69). Die Arbeitnehmenden sind mit einem fast doppelt so hohen Anteil positiver Antworten (61.9%) diesbezüglich optimistischer als ihre Arbeitgebenden (34.8%, vgl. Abbildung 70).

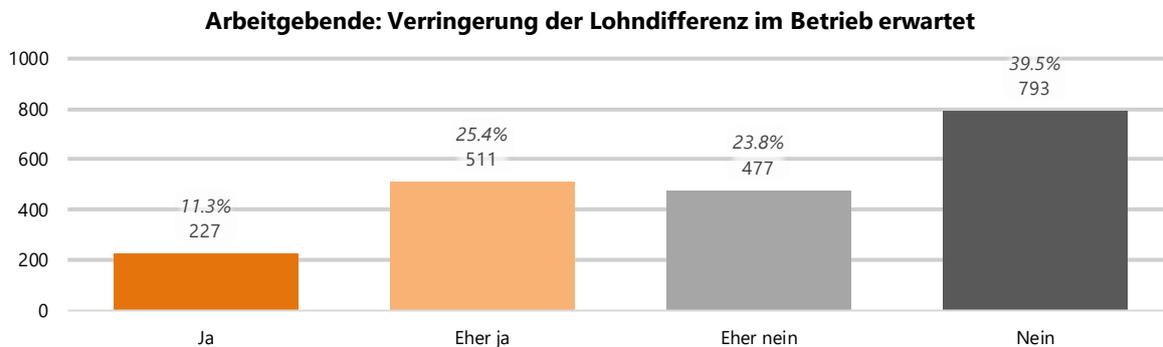


Abbildung 69. Verringerung der Lohndifferenz im Betrieb erwartet (n=2008). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

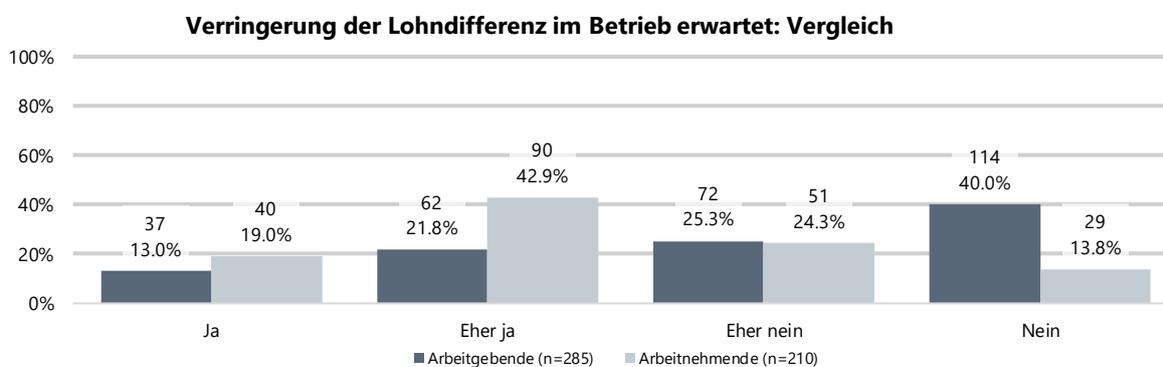


Abbildung 70. Verringerung der Lohndifferenz im Betrieb erwartet: Vergleich. Quelle: Sub-Sample Arbeitnehmende/Arbeitgebende.

Jene Arbeitnehmende, die keine Verringerung der Lohnungleichheit im Betrieb bzw. in der Organisation erwarten, wurden nach den Gründen für diese Einschätzung gefragt. Diese liegen grösstenteils darin, dass **die Arbeitgebenden aus ihrer Sicht denken würden, die Lohnungleichheit sei eingehalten (60%) oder das Ergebnis zumindest gut genug (29%)**. Knapp zehn Prozent führen die ausbleibende Wirkung auf fehlende Sanktionen zurück (vgl. Abbildung 71).

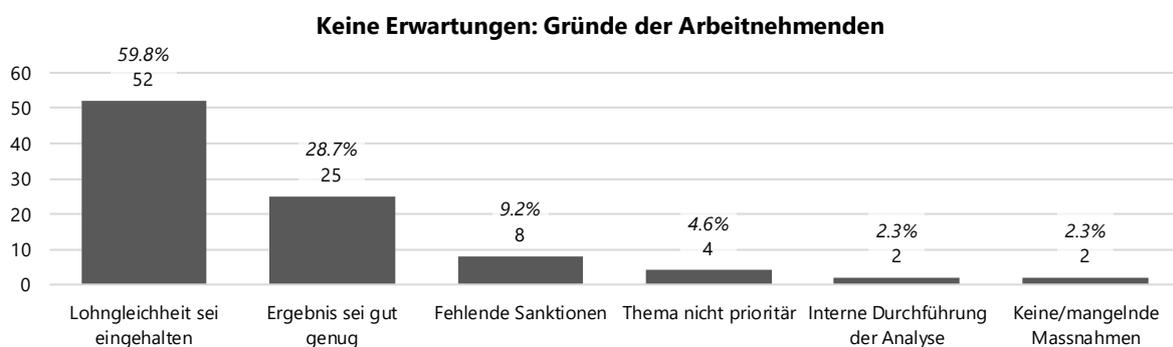
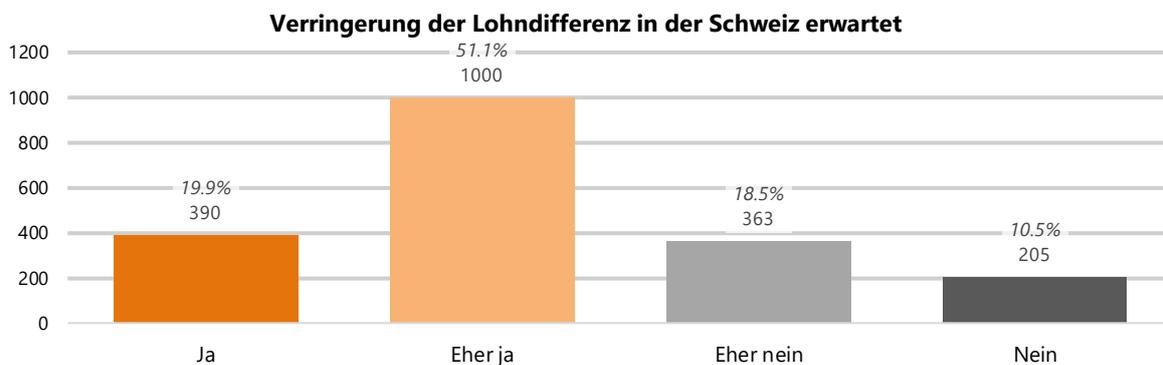


Abbildung 71. Keine Erwartungen: Gründe der Arbeitnehmenden (n=87). Quelle: Sub-Sample Arbeitnehmende.

Zudem zeigen sich die Arbeitgebenden optimistischer bei der angenommenen Wirkung auf die Lohn- gleichheit in der Schweiz als in ihren eigenen Organisationen: 71% der Antwortenden gehen davon aus, dass die Pflichten gemäss Art. 13a-13i GIG die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern im Land verringert (vgl. Abbildung 72).



**Abbildung 72.** Organisation: Verringerung der Lohndifferenz erwartet (n=1958). Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

#### **Wirksamkeit – Zitate von Arbeitgebenden:**

*«Ich glaube schon, dass die Analysen die Lohnungleichheit verringern werden, aber nicht wahnsinnig stark. Aufgrund persönlicher Beobachtung stelle ich immer wieder fest, dass dies auch am Naturell von Frau und Mann liegt, ob man für den Lohn kämpft oder nicht.»*

*Verarbeitendes Gewerbe, Herstellung von Waren, 500-999 Mitarbeitende\**

*«Was ich wahrnehme, ist nicht per se die Lohngleichheit, sondern viel mehr das Thema der Frauenquote und Frauen in Führungspositionen, sowie auch die Wiederintegration nach einer Schwangerschaft, die sehr herausfordernd sein kann. Es ist nach wie vor sehr schwierig, Führungspositionen im Teilzeitpensum auszuführen, und Co-Führungspositionen werden als sehr herausfordernd und schwierig umsetzbar angesehen.»*

*Information und Kommunikation, 100-199 Mitarbeitende\**

*«Es gibt auch Firmen, die so Sachen brauchen, um auf den richtigen Weg zu kommen. Aber, grosse Firmen können heute nicht anders, denn wenn man sich da heute nicht engagiert, hat man ja sowieso ein Problem. Firmen, die Diversität unterstützen, müssen auch darauf schauen, sonst läuft ein Teil der Belegschaft davon.»*

*Verarbeitendes Gewerbe, Herstellung von Waren, > 1000 Mitarbeitende\**

*«Wenn die Erfahrung, die jemand mitbringt, mit in die Waagschale genommen wird, dann werden Frauen mit Kindern ewig den Kürzeren ziehen, weil sie eine Pause machen müssen. Was wir ja froh drum sind, dass sie das tun. Sie ziehen dann aber auch bei der Thematik Altersvorsorge den Kürzeren. Und wenn man zurück in den Job will, die Jahre als Mutter zählen nicht. Solang das nicht irgendwie anders angegangen wird, wird sich auch nicht viel ändern.»*

*Verarbeitendes Gewerbe, Herstellung von Waren, 500-999 Mitarbeitende\**

*«Absolut – am liebsten wäre mir, wenn man die Lohnliste in der Cafeteria aufhängen könnte, aber wir sind weit davon entfernt. Das Gesetz bringt aber mit Sicherheit etwas, es gibt sicher Firmen, die es nötig haben, in dem Bereich aufzuräumen.»*

*Übrige Dienstleistungen, > 1000 Mitarbeitende\**

*«In unserer Dimension hat diese Analyse wenig gebracht. Es war schön, dass die Lohngleichheit durch die Analyse bestätigt worden ist, aber wir können in dem Sinne nichts damit anfangen, da bei uns die Lohngleichheit sowieso schon gegeben ist. Ich fände es viel interessanter, die Analysen in Kleinbetriebe, wo der Lohn wahrscheinlich willkürlicher gemacht wird, durchzuführen. Ich frage mich, ob es berechtigt ist, dass Betriebe unter 100 Mitarbeitende ausgelassen werden.»*  
*Gesundheits- und Sozialwesen, 250-499 Mitarbeitende\**

Die befragten Expertinnen und Experten äussern sich unterschiedlich zu erwarteten Auswirkungen der rechtlichen Vorgaben. Arbeitnehmendenvertretungen sind der Ansicht, dass eine striktere (externe) Überprüfung, klare Sanktionen, detailliertere Kommunikation und insbesondere regelmässige Wiederholung der Analysen notwendig wären, damit Auswirkungen auf die Lohngleichheit resultieren. Sie wiesen zudem darauf hin, dass die Involvierung der Sozialpartner einen relevanten Beitrag zur Wirksamkeit im Sinn einer Reduktion der betriebsinternen Lohndifferenz hätte.

Arbeitgebendenvertretende meinen, dass zwar ein Beitrag zur betriebsinternen Lohngleichheit geleistet werden könne, sich dies aber vermutlich nicht in den betriebsübergreifenden Lohndifferenzen spiegle, da diese von anderen Faktoren massgeblich beeinflusst werde. Auch die Arbeitnehmendenvertretenden weisen auf andere Faktoren, welche Lohnungleichheiten mitbeeinflussen, hin (wie etwa erschwerte Aufstiegschancen von Frauen oder Kündigungen nach Mutterschaft, etc.).

Die Vertretenden der Revisorinnen und Revisoren wiederum sehen verschiedene Potentiale, um die Wirksamkeit zu erhöhen. Konkret sollte bei Submissionen auf Lohngleichheit bestanden werden und Sanktionen bei Nichteinhaltung der Bestimmungen erfolgen. Eine Berichterstattungspflicht zur Lohngleichheit solle in einem Artikel des Obligationenrechts eingeführt werden (analog zu Umwelt, Soziales und Governance), unwahre Angaben müssten sich auf den Verwaltungsrat auswirken sowie allenfalls als Urkundenfälschung taxiert werden können und die Lohngleichheit müsse systematisch in die Ausbildung in den Bereichen Personal und Finanzen aufgenommen werden. Schliesslich könne die Wirksamkeit auch durch eine materielle anstelle einer formellen Prüfung erhöht werden.

Ein Teil der weiteren konsultierten Expertinnen und Experten ist der Ansicht, dass die Regelungen durchaus Wirkung entfalteteten. So seien die rechtlichen Vorschriften etwa ein sehr grosser Erfolg, weil sie zur Sensibilisierung beigetragen hätten: In manchen Organisationen wurde aufgrund der Analysepflicht erstmals über das Thema der geschlechterspezifischen Lohngleichheit diskutiert. Etwa in der Bankenbranche sei man vor zehn Jahren nicht ernst genommen worden, wenn das Thema der geschlechterspezifischen Lohngleichheit angesprochen worden sei, und heute komme man nicht mehr daran vorbei.

Einige wenige Expertinnen und Experten sind der Ansicht, dass eine höhere Erwartung bezüglich der Auswirkungen fehlgeleitet wäre und eine bessere Lohngleichheit nur über andere Massnahmen wie etwa die **proaktive Förderung von Lohnsystemen** erreicht werden könne. Sie wiesen auch darauf hin, dass das Problem meist nicht bei Lohnunterschieden für gleichwertige Arbeit liege, sondern bei unterschiedlichen Geschlechteranteilen in den Hierarchiestufen und somit eher **Massnahmen bezüglich Beförderungentscheiden** ergriffen werden müssten.

**Der Grossteil der Gesprächspartnerinnen und -partner erwähnt Elemente, welche die Wirksamkeit der Vorgaben vergrössern könnten.**

- Am meisten genannt wird dabei die **Aufhebung der zeitlichen Befristung der Regelung und eine verpflichtende Wiederholung der Analyse** unabhängig von deren Resultat. Ein erhoffter Effekt dabei liegt auch in einer stärkeren Sensibilisierungswirkung.

- Ebenfalls oft erwähnt wird **die Einführung von Sanktionen**, zumindest bei fehlender Durchführung der Analyse.
- Mehrfach genannt wird auch, dass eine **verpflichtende zentrale Hinterlegung des Resultats** der Lohngleichheitsanalyse die Wirksamkeit erhöhen könnte, damit die Unternehmen bei Nicht-Durchführung der Analyse an ihre Pflicht erinnert werden könnten.
- Mehrere Expertinnen und Experten setzen sich überdies für eine **weitergehende, inhaltliche, resp. materielle Überprüfung der Analysen** ein, z.B. so wie sie im öffentlichen Beschaffungswesen durchgeführt werde.
- Ebenfalls genannt werden **klarere Vorgaben bezüglich der Kommunikation** und eine **Pflicht zu umfassender Bekanntgabe der Ergebnisse**.
- Schliesslich wird von gewissen Expertinnen und Experten in Frage gestellt, ob die **Toleranzschwelle** von 5 Prozent ambitioniert genug sei, um eine breite Wirksamkeit zu erreichen.
- Bezüglich der Anzahl Mitarbeitenden, ab welcher die Analysen durchgeführt werden müssten, bestehen unterschiedliche Ansichten: Während einige mit Blick auf eine grössere Wirksamkeit tiefer legen wollten, etwa auf 50 oder 20 Mitarbeitende, waren andere der Ansicht, dass statistisch signifikante Resultate mindestens 250 Mitarbeitende erfordern würden.

## 6.4 Konklusion zu Pflichterfüllung, Unterschieden und erwarteter Wirkung

### Pflichterfüllung

Die vorliegende Zwischenbilanz zum Vollzug von Art. 13a-13i GIG zeichnet ein durchzogenes Bild: Gemäss eigenen Angaben sind **weniger als die Hälfte (ca. 45% Prozent) aller 2404 Arbeitgebenden allen drei rechtlichen Pflichten** zur Durchführung der Lohngleichheitsanalyse, Überprüfung und Information gemäss Art. 13a-13i **vollständig nachgekommen**. Ein knappes Drittel hat mindestens eine der Bestimmungen nicht eingehalten, von rund einem Viertel liegen keine vollständigen Angaben vor. Aufgrund der in Kapitel 2.6 aufgeführten Limitationen der vorliegenden Untersuchung ist davon auszugehen, dass der schweizweite Anteil derjenigen Arbeitgebenden, welche allen Pflichten vollständig nachgekommen sind, eher tiefer als hier ausgeführt liegen dürfte.

Unter Berücksichtigung des Umstands, dass grössere Organisationen vergleichsweise häufiger allen Pflichten nachgekommen sind, **beschäftigen jene 45% der Betriebe, welche gemäss eigenen Angaben allen Pflichten nachgekommen sind, rund 700 000 Mitarbeitende**.

Bei einer detaillierteren Betrachtung zeigt sich eine abnehmende Gesetzestreue in den drei Pflichten:

- **81%** der antwortenden Arbeitgebenden, welche rund 980 000 Mitarbeitende beschäftigen, haben **die gesetzliche Pflicht zur Durchführung der Analyse eingehalten**, 12% nicht und bei 7% liegen keine (vollständigen) Angaben vor.
- **68%** der antwortenden Arbeitgebenden, welche rund 90 000 Mitarbeitende beschäftigen, haben **die gesetzliche Pflicht zur Überprüfung eingehalten**, 5% nicht und bei 27% liegen keine (vollständigen) Angaben vor.
- **49%** der antwortenden Arbeitgebenden, welche rund 730 000 Mitarbeitende beschäftigen, haben **die gesetzliche Pflicht zur Information eingehalten**, 19% nicht und bei 33% liegen keine (vollständigen) Angaben vor.

Die Resultate der Umfragen sowie der geführten Interviews geben Hinweise auf verschiedene **mögliche Gründe**, weshalb die Umsetzungsraten der Vorgaben generell nicht höher sind. Wichtige Faktoren sind demgemäss:

- **Fehlendes Problembewusstsein:** Gemäss Umfrageresultaten und Einschätzungen von Expertinnen und Experten führen manche Arbeitgebende keine Analysen durch, weil sie davon ausgehen, dass die Lohngleichheit bereits eingehalten ist, oder sie ergreifen keine Massnahmen, weil sie das Ergebnis als «gut genug» einschätzen.
- **Fehlendes Wissen zu den Pflichten:** Insbesondere bezüglich Überprüfung und Information war vielen befragten Arbeitgebenden nicht bewusst, dass überhaupt diesbezügliche Pflichten bestehen.
- **Unklarheiten betreffend die Umsetzung:** Gemäss Expertinnen und Experten ist insbesondere betreffend Informationspflicht unklar, was diese genau beinhaltet. Die weniger vollständige Umsetzung der Informationspflicht von Arbeitgebenden, für welche weitergehende Pflichten gelten, weisen ebenfalls darauf hin.
- **Fehlende Sanktionen:** Mehrere Arbeitgebende, Arbeitnehmendevertretende sowie verschiedene Expertinnen und Experten erwähnen, dass fehlende Sanktionen bei Nicht-Erfüllung der Analysepflicht ein Grund für die Nicht-Durchführung der Analysen sind.

### **Unterschiede zwischen Arbeitgebenden nach Branche, Grösse und Rechtsform**

Die Auswertung der Ergebnisse zeigt, dass *kein* signifikanter Zusammenhang zwischen der Einhaltung der Pflicht zur Durchführung der Analyse mit der Region besteht. Hingegen zeigen sich **signifikante Zusammenhänge mit der Branche, Grösse und Rechtsform:**

Ein grosser Anteil der Arbeitgebenden der **Finanz- und Versicherungsbranche** erfüllt die Pflicht zur Durchführung der Lohngleichheitsanalyse, Überprüfung und Information, eher klein ist der Anteil dagegen im **Gastgewerbe**. Die Gründe für diese Unterschiede sind aus den Daten nicht ersichtlich. Eine mögliche Erklärung für die hohe Umsetzungsrate in der Finanz- und Versicherungsbranche könnte in dem Vorhandensein einer Fachstelle zur Lohngleichheit in dieser Branche liegen (siehe Exkurs zu SF LoBa in Kap. 4.2), umgekehrt war das Gastgewerbe zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der neuen Bestimmungen besonders stark von der Covid-Pandemie betroffen. Befragte Expertinnen und Experten haben vermutet, dass in der Hotellerie die Gesetzeskonformität geringer sei (vgl. Kap. 3.1).

Bei einer Betrachtung nach Grösse zeigt sich: **Je grösser** der Betrieb bzw. die Organisation, **desto eher** wird die Pflicht zur Durchführung, Überprüfung und Information **eingehalten**. Dies dürfte, gemäss den befragten Expertinnen und Experten (vgl. Kapitel 3.1) und Lanfranconi (2014) mit einer stärkeren Professionalisierung der Personalabteilungen bei grösseren Betrieben zusammenhängen.

Bei börsenkotierten Unternehmen ist der Anteil der mit den Vorgaben zur Pflicht zur Analyse und Überprüfung konformen Betrieben höher als bei nicht-börsenkotierten privatrechtlichen sowie öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden (vgl. Tabelle 9). Bemerkenswert ist, dass die **öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden der von ihnen erwarteten Vorbildfunktion nicht nachkommen**. Die befragten Expertinnen und Experten hätten gerade bei den öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden eine höhere Konformität vermutet (vgl. Kapitel 3.1). Eine mögliche Hypothese für die vollständigere Umsetzung bei börsenkotierten Unternehmen könnte lauten, dass die potenziell grössere öffentliche Aufmerksamkeit einen zusätzlichen Anreiz zur Umsetzung der Vorgaben schafft.

Im Gegensatz zu den beiden anderen Pflichten ist der Anteil an Arbeitgebenden, welche die Informationspflicht vollständig erfüllen, bei nicht-börsenkotierten privatrechtlichen Organisationen am höchsten, bei börsenkotierten Unternehmen und öffentlich-rechtlichen Organisationen dagegen deutlich tiefer (vgl. Tabelle 9). Für diese beiden Rechtsformen gelten, wie einleitend in Kapitel 6.1 dargelegt, erweiterte Informationspflichten (gem. Art. 13h-13i GIG). Eine mögliche Erklärung für die tiefere Umsetzungsrate – nebst reinem Unwillen – könnte entsprechend lauten, dass diese Arbeitgebenden sich der zusätzlichen Pflichten nicht bewusst sind.

Bei den aufgeführten Erklärungen für die Unterschiede handelt es sich um begründete Vermutungen. Inwiefern sie die festgestellten Unterschiede tatsächlich beeinflussen, müsste vertieft untersucht werden.

| Anteil der rechtskonformen Arbeitgebenden nach Rechtsform |                            |   |                                       |
|---|----------------------------|---|---------------------------------------|
|   | Öffentlich-rechtliche Org. | Privatrechtliche Org. (nicht börsenkotiert) | Privatrechtliche Org. (börsenkotiert) |
| Durchführung der Analysen                                 | 82%                        | 81%   | 91%                                   |
| Durchführung der Überprüfung                              | 70%                        | 68%   | 80%                                   |
| Information   | 39%                        | 63%   | 20%                                   |

Tabelle 9. Einhaltung der gesetzlichen Pflichten nach Rechtsform. Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

### Hinweise zu Auswirkungen

Mit Blick auf das Erreichen der erhofften Wirkungen der Vorgaben von Art. 13a-13i GIG auf die Lohngleichheit in der Schweiz ist es wichtig, dass aufgrund der Lohngleichheitsanalysen tatsächlich Veränderungen eingeleitet werden. Voraussetzungen für eine allfällige Wirksamkeit werden etwa dadurch geschaffen, dass **die Lohngleichheitsanalyse wiederholt** wird, resp. dass **Massnahmen ergriffen** werden.

- Ein gutes Drittel der antwortenden Arbeitgebenden plant, die **Analyse** entweder innerhalb des nächsten Jahres oder innerhalb der nächsten vier Jahre zu **wiederholen**.
- Ein knappes Drittel plant eine Wiederholung zu einem späteren oder noch unbestimmten Zeitpunkt,
- und rund ein Drittel plant schliesslich keine weiteren Analysen.

Eine Wiederholung ist zwar öfter vorgesehen, wenn das Analyseergebnis auf Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern hinweist. Jedoch ist festzuhalten:

- Rund 10% jener Arbeitgebenden, welche «einen Geschlechtereffekt, welcher eine Toleranzschwelle überschreitet» aufweisen, planen dennoch keine weiteren Analysen.
- Rund 17% jener Arbeitgebenden, welche «einen Geschlechtereffekt, welcher eine allfällige Toleranzschwelle nicht überschreitet» aufweisen, planen ebenfalls keine weiteren Analysen.
- Umgekehrt plant über ein Drittel der Arbeitgebenden, bei denen die Analyse «keinen Geschlechtereffekt» aufgezeigt hat, eine Analyse innerhalb 1-4 Jahren, ein knappes Drittel plant diese später und rund ein Drittel plant keine Analyse mehr.

In der Arbeitgebenden-Umfrage gibt eine **klare Mehrheit (85%) der Befragten an, aufgrund des Resultats der Lohngleichheitsanalyse keine Massnahmen zu ergreifen**. Eine detaillierte Analyse entlang der Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse deutet darauf hin, dass teilweise Voraussetzungen für eine Wirksamkeit der Lohngleichheitsanalysen geschaffen wurden:

- Von den Arbeitgebenden, deren Lohngleichheitsanalyse «**keinen Geschlechtereffekt**» aufgezeigt hat (n=1288), haben **14% Massnahmen ergriffen** und 86% nicht.
- Von den Arbeitgebenden, deren Lohnanalyse «**einen Geschlechtereffekt, welcher eine allfällige Toleranzschwelle nicht überschreitet**» (n=369), aufgezeigt hat, haben **47% Massnahmen ergriffen** und 53% nicht.
- Von den Arbeitgebenden, deren Lohnanalyse «**einen Geschlechtereffekt, welcher eine Toleranzschwelle überschreitet**» (n=20), aufgezeigt hat, haben **55% Massnahmen** ergriffen und 45% nicht.

Arbeitgebende planen also vermehrt **eine Wiederholung der Analyse** und haben **eher Massnahmen** ergriffen, wenn die Analyse **Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern** aufgezeigt hat. Dabei fällt auf, dass jedoch rund 10%, der Arbeitgebenden, bei welchen Geschlechtereffekte eine Toleranzschwelle überschreiten, keine Wiederholung plant – auch wenn dies so im Gesetz festgeschrieben ist. Überdies hat fast die Hälfte der Arbeitgebenden, bei welchen Geschlechtereffekte vorliegen, keine Massnahmen ergriffen (diesbezüglich bestehen keine rechtlichen Vorgaben). Entsprechend unwahrscheinlich ist es aber, dass die Lohngleichheitsanalyse bei diesen Arbeitgebenden zu einer Verringerung der Lohnunterschiede beiträgt. Im Unterschied zur Einschätzung der befragten Expertinnen und Experten zeigt sich, dass bezüglich der Häufigkeit des Ergreifens von Massnahmen nur eine kleine Differenz besteht zwischen Arbeitgebenden, deren Resultat innerhalb einer allfälligen Toleranzschwelle liegt und denjenigen, deren Resultat diese Schwelle überschreitet.

Es ist davon auszugehen, dass der tatsächliche Anteil von Arbeitgebenden in diesen Kategorien eher höher liegt, da die Antworten unter anderem dem *Selection Bias* (eher jene Unternehmen nahmen teil, welche eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt und mit positivem Ergebnis abgeschlossen haben) und dem *Response Bias* (Antworten fallen eher so aus, wie es als sozial erwünscht oder vom Gesetzgeber vorgesehen erachtet wird) unterliegen (vgl. Kapitel 2.6). Bei der Wirkungsevaluation wird es relevant sein, dem Rechnung zu tragen.

Bemerkenswert ist, dass **auch zwei Drittel der Arbeitgebenden ohne Geschlechtereffekt eine Wiederholung der Analyse in Zukunft planen**. Dies deutet darauf hin, dass die Analyse von den Unternehmen als wichtig wahrgenommen wird. Ebenfalls fällt auf, dass **teilweise auch Massnahmen** ergriffen wurden, obwohl **kein Geschlechtereffekt** resultierte (14% der Antwortenden mit diesem Resultat). Eine mögliche Erklärung hierzu liegt in der Vermutung von Expertinnen und Experten, dass Arbeitgebende, bei welchen die Analyse zunächst Geschlechtereffekte aufzeigte, Massnahmen ergriffen, damit in einer frühzeitig wiederholten Analyse keine Effekte mehr resultierten. Wenn Arbeitgebende aufgrund von einem früheren Analyseergebnis bereits Massnahmen ergriffen haben, würde dies auf eine höhere Wirkung der Analysen hindeuten als bisher angenommen.

Die Äusserungen einiger Expertinnen und Experten deuten aber auch darauf hin, dass manche Arbeitgebende ihre **Daten angepasst** und die Analyse anschliessend wiederholt<sup>41</sup> **oder das Analysetool gewechselt** haben, **um das Ergebnis der Analyse zu verbessern**.<sup>42</sup>

Basierend auf der Online-Umfrage geht **rund ein Drittel der Arbeitgebenden** davon aus, dass die Vorgaben einen **Beitrag zur Lohngleichheit im eigenen Betrieb** leisten. Etwa **doppelt so hoch** ist der Anteil derjenigen, die eine positive Auswirkung auf die **schweizweite Lohngleichheit** erwarten. Die be-

---

<sup>41</sup> Vgl. Zitat des Unternehmens, welche systematisch Frauenarbeit in der Produktion tiefer bewertet in Kap. 3.4.

<sup>42</sup> Gemäss Äusserungen von Arbeitgebenden sowie Expertinnen und Experten, welche Analysetools anbieten.

fragten Expertinnen und Experten vermuten insbesondere eine stark sensibilisierende Wirkung der Gesetzesbestimmungen. Insgesamt weisen einige der Befragten darauf hin, dass die **Wirkung von Lohngleichheitsanalysen noch vergrößert werden könnte** – nebst dem Beheben der oben dargelegten Hürden für eine bessere Umsetzung. Eine grössere Wirkung könne demgemäss erreicht werden, indem

- Sanktionen bei Nicht-Erfüllen der gesetzlichen Pflichten eingeführt würden,
- das Ergreifen von Massnahmen je nach Resultat verpflichtend würde,
- alle Arbeitgebenden die Analysen wiederholt durchführen müssten,
- eine materielle Prüfung der Analysen vorgeschrieben wäre oder die Analyseresultate zentral gesammelt würden.

Von Vertretenden der Revisionsstellen wurde zudem vorgeschlagen,

- die Pflichten bei Submissionen oder im öffentlichen Beschaffungswesen auszubauen und bei Nichteinhaltung systematisch Sanktionen einzuführen,
- eine Berichterstattungspflicht zur Lohngleichheit im Obligationenrecht zu verankern (anlog zu Umwelt, Soziales und Governance),
- Sanktionen für unwahre Angaben vorzusehen und das Thema Lohngleichheit in der Ausbildung im Personal- und Finanzbereich stärker zu berücksichtigen.

Vertretende verschiedener Akteursgruppen geben schliesslich zu bedenken, dass **mit der aktuellen Regel, die nur Arbeitgebende ab 100 Mitarbeitenden einschliesst**, der Grossteil aller Arbeitgebenden in der Schweiz nicht von der Pflicht betroffen sind.<sup>43</sup> Die Wirkung der Gesetzesbestimmungen könnte also durch eine Verringerung der Mindestzahl an Mitarbeitenden erhöht werden. Weiter wurde zu bedenken gegeben, dass **die Lohngleichheit von diversen anderen Faktoren mitbeeinflusst** ist und Lohngleichheitsanalysen deshalb bestehende Ungleichheiten nicht allein beseitigen können. Dies deckt sich mit den Ergebnissen verschiedener Studien, darunter eine repräsentative Bevölkerungsbefragung zum Thema Lohngleichheit (Fuchs et al. 2018). Zu diesen Faktoren gehören etwa die (Nicht-)Existenz von Lohnsystemen, branchenbedingte Lohnunterschiede in männer- und frauendominierten Bereichen, Diskriminierung von Frauen bei Anstellung und Beförderung, Kündigung wegen Mutterschaft, sowie Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Familienleben bzw. das Fehlen unterstützender Massnahmen wie flexiblen Arbeitszeitmodellen.

Der vorliegende Bericht stellt eine **Zwischenbilanz** zum Vollzug und **keine Wirkungsevaluation** dar. Die oben aufgeführten Punkte können jedoch bereits heute wertvolle Hypothesen für die Wirkungsevaluation sowie erste Hinweise darauf liefern, wie eine verbesserte Wirksamkeit der Artikel 13a-13i angestrebt werden könnte. Eine weitere Evaluation zur Wirkung der gesetzlichen Bestimmungen ist geplant, um die Frage zu klären, ob und welche Wirkung Art. 13a-13i GIG auf die Lohngleichheit hat. Erst in der Wirkungsevaluation wird es möglich sein, differenzierte Empfehlungen zur Optimierung der Wirkung auf die tatsächliche Lohngleichheit abzuleiten.

---

<sup>43</sup> 99% in der Schweiz sind KMU (unter 250 Beschäftigten) und beschäftigen rund zwei Drittel aller Arbeitnehmenden in der Schweiz (BFS 2024).

## Literaturverzeichnis

BFS, Bundesamt für Statistik (2024). Lohnunterschied. Verfügbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohnstruktur/lohnunterschied.html>

BFS, Bundesamt für Statistik (2024). KMU in Zahlen: Firmen und Beschäftigte. Verfügbar unter: <https://www.kmu.admin.ch/kmu/de/home/praktisches-wissen/zahlen-und-fakten%20kmu-in-zahlen/firmen-und-beschaefigte.html>

BFS, Bundesamt für Statistik (2022). Durchschnittslöhne und Lohnunterschiede, 2020 – erklärter und unerklärter Anteil, Gesamtwirtschaft. Verfügbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.assetdetail.23585896.html>

Chávez-Juárez, F. & Graf, R. (2021). Réflexion empirique sur le seuil de tolérance utilisé lors des contrôles de l'égalité salariale. Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes BEFH, Lausanne.

Fuchs, G., Lanfranconi, L.M. & Gebhard O. (2018). Nationales Barometer zur Gleichstellung 2018. Fokus Lohngleichheit. Im Auftrag der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG. [www.equality.ch](http://www.equality.ch)

Forschungsstelle für internationales Management (2023). Datensammlung: Ergebnisse der Lohngleichheitsanalysen in Schweizer Unternehmen. St. Gallen: Universität St. Gallen

Gajta, P., Liechti, L., Strub, S. & Schärer, M. (2023). Zusammenstellung der Grundlagen der Toleranzschwelle bei Lohngleichheitsanalysen mit dem Standard-Analyse-Tool Logib. Arbeitspapier z. Hd. EBG.

Graf, R. & Garibian, V. (2014). Seuil de tolérance et discrimination salariale : statistiques basées sur l'Enquête suisse sur la structure des salaires 2010. Document de réflexion.

Kaiser, B. & Möhr, T. (2021). Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) 2018.

Lanfranconi L. (2024). „Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) können und müssen kaum Gleichstellungsmaßnahmen durchführen“. Aussagen und Projekte im Umsetzungsprozess des Schweizer Gleichstellungsgesetzes (GIG) und dessen Folgen. *Femina Politica. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaften*. <https://www.budrich-journals.de/index.php/feminapolitica/article/view/20446>.

Rüegge, B, Petry, C. & Stern, S. (2018). Wirkungen der Lohngleichheitskontrollen des Bundes. Schlussbericht.

Stern, S., Trageser, J., Iten, R., Rüegge, B., Schultheiss, A. Amstutz, N. & Lüthi, E. (2015). Regulierungsfolgenabschätzung zu den geplanten Massnahmen zur Durchsetzung der Lohngleichheit.

Trageser, J., Stern, S., Iten, R. (2011). Evaluation der Kontrollen im Beschaffungswesen.

Travail.Suisse (2024). Lohnanalysen im Gleichstellungsgesetz. Evaluation der Umsetzung anhand des Projekts RESPECT8-3.CH.

## Anhang 1: Interviewpartnerinnen und Interviewpartner

### Erstgespräche mit Arbeitnehmenden, Arbeitgebenden und Revisionsstellen

|                  |   |
|------------------|---|
| Arbeitnehmende   | Thomas Bauer, Travail.Suisse<br>Julia Maisenbacher, Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB<br>Ursula Häfliger, Kaufmännischer Verband KFMV |
| Arbeitgebende    | Dieter Kläy, Schweizerischer Gewerbeverband SGV<br>Daniella Lützel Schwab, Schweizerischer Arbeitgeberverband SAV                         |
| Revisionsstellen | George Babounakis, veb.ch<br>Michael Käsermann, BDO Schweiz / EXPERTsuisse<br>Daniela Salkim, Audit Treuhand AG / Treuhand Suisse         |

### Gespräche mit Expertinnen und Experten

|   |  |
|---|--|
| Abakaba   | Roland Zürcher, Miriam Nido & Christian Katz                           |
| Alliance F  | Agnes Schubert   |
| Büro a&o  | Michael Weber & Martial Berset   |
| Büro BASS   | Patrik Gajta   |
| Comp-On   | Marc Pieren & Loran Lampart  |
| Coreso  | Florian Chávez   |
| Diversity Competence Center Universität St.Gallen | Theresa Goop & Raphael Summermatter                                    |
| Ecoplan   | Anna Tanner  |
| EQUAL SALARY                                      | Lisa Rubli & Noemi Storbeck  |
| Kienbaum  | Timo Forrer & Tim Certa  |
| KPMG  | Michael Herzog & Marc Bodenmann  |
| Landolt & Mächler                                 | Roland Stoll   |
| Perinnova   | Marc Zehnder & Iwan von Wartburg<br>Marianne Schär Moser<br>Roman Graf |

## Anhang 2: Zusammensetzung der teilnehmenden Arbeitgebenden

| Kategorie  | Grundgesamtheit |               | Teilnahme   |              | Verzicht   |             |
|--|-----------------|---------------|-------------|--------------|------------|-------------|
|  | Anzahl          | Anteil        | Anzahl      | Rücklauf     | Anzahl     | Rücklauf    |
| <b>Rechtsform</b>  |                 |               |             |              |            |             |
| Privatrechtliche Organisation  | 5299            | 87.9%         | 1776        | 33.5%        | 237        | 4.5%        |
| Öffentlich-rechtliche Organisation   | 729             | 12.1%         | 354         | 48.6%        | 37         | 5.1%        |
| <b>Grössenklasse</b>   |                 |               |             |              |            |             |
| 100-199  | 3326            | 55.2%         | 1117        | 33.6%        | 179        | 5.4%        |
| 200-249  | 664             | 11.0%         | 240         | 36.1%        | 18         | 2.7%        |
| 250-499  | 1127            | 18.7%         | 414         | 36.7%        | 50         | 4.4%        |
| 500-999  | 515             | 8.5%          | 187         | 36.3%        | 12         | 2.3%        |
| > = 1000   | 396             | 6.6%          | 172         | 43.4%        | 15         | 3.8%        |
| <b>Region</b>  |                 |               |             |              |            |             |
| Zürich   | 1259            | 20.9%         | 433         | 34.4%        | 71         | 5.6%        |
| Espace Mittelland  | 1184            | 19.6%         | 435         | 36.7%        | 61         | 5.2%        |
| Région lémanique   | 1032            | 17.1%         | 315         | 30.5%        | 32         | 3.1%        |
| Nordwestschweiz  | 867             | 14.4%         | 300         | 34.6%        | 29         | 3.3%        |
| Ostschweiz   | 814             | 13.5%         | 321         | 39.4%        | 38         | 4.7%        |
| Zentralschweiz   | 648             | 10.7%         | 250         | 38.6%        | 34         | 5.2%        |
| Ticino   | 224             | 3.7%          | 76          | 33.9%        | 9          | 4.0%        |
| <b>Sektor</b>  |                 |               |             |              |            |             |
| Gesundheits- und Sozialwesen   | 1194            | 19.8%         | 504         | 42.2%        | 47         | 3.9%        |
| Verarbeitendes Gewerbe, Herstellung von Waren  | 1101            | 18.3%         | 380         | 34.5%        | 42         | 3.8%        |
| Übrige Dienstleistungen  | 767             | 12.7%         | 185         | 24.1%        | 47         | 6.1%        |
| Handel, Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen                               | 623             | 10.3%         | 197         | 31.6%        | 28         | 4.5%        |
| Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung und Erziehung / Bildungswesen | 602             | 10.0%         | 275         | 45.7%        | 37         | 6.1%        |
| Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen    | 338             | 5.6%          | 123         | 36.4%        | 19         | 5.6%        |
| Baugewerbe, Bau  | 313             | 5.2%          | 80          | 25.6%        | 14         | 4.5%        |
| Verkehr und Lagerei  | 277             | 4.6%          | 102         | 36.8%        | 11         | 4.0%        |
| Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen                               | 250             | 4.1%          | 105         | 42.0%        | 8          | 3.2%        |
| Gastgewerbe / Beherbergung und Gastronomie   | 236             | 3.9%          | 78          | 33.1%        | 5          | 2.1%        |
| Information und Kommunikation  | 224             | 3.7%          | 69          | 30.8%        | 10         | 4.5%        |
| Land- und Forstwirtschaft, übriger Sekundärsektor                                      | 98              | 1.6%          | 31          | 31.6%        | 6          | 6.1%        |
| Sonstiges  | 5               | 0.1%          | 1           | 20.0%        | 0          | 0.0%        |
| <b>Total</b>   | <b>6028</b>     | <b>100.0%</b> | <b>2130</b> | <b>35.3%</b> | <b>274</b> | <b>4.5%</b> |

**Tabelle 10.** Zusammensetzung der Grundgesamtheit der Arbeitgebenden sowie der Umfrageteilnehmenden. Die Prozentangaben bei «Teilnahme» und «Verzicht» zeigen jeweils die Teilnahme- bzw. Verzichtquote von Arbeitgebenden mit dem entsprechenden Merkmal an. Die Farben zeigen an, ob der Rücklauf tiefer als der Durchschnitt von 35.3% (orange-rot) oder höher (grün) liegt. Quelle: Umfrage Arbeitgebende.

## Anhang 3: Zusammensetzung der teilnehmenden Arbeitnehmenden

### Arbeitnehmende

| Kategorie  | Anzahl     | Anteil        |
|--|------------|---------------|
| <b>Geschlechtsidentität</b>                      |            |               |
| Frauen   | 316        | 57.6%         |
| Männer   | 226        | 41.2%         |
| Andere / Divers                                  | 1          | 0.2%          |
| k.A.   | 6          | 1.1%          |
| <b>Position</b>                                  |            |               |
| Ober(st)es Management                            | 91         | 16.6%         |
| Mittleres Management                             | 116        | 21.1%         |
| Unter(st)es Management                           | 58         | 10.6%         |
| Kein Management / k.A.                           | 284        | 51.7%         |
| <b>Position (Mehrfachangabe möglich)</b>         |            |               |
| Gewerkschaftsmitglied                            | 30         | 5.5%          |
| Mitglied Mitarbeitenden-Vertretung               | 141        | 25.7%         |
| Zuständige Person für Gleichstellung / Diversity | 37         | 6.7%          |
| Keines der genannten                             | 355        | 64.7%         |
| k.A.   | 7          | 1.3%          |
| <b>Total</b>                                     | <b>549</b> | <b>100.0%</b> |

**Tabelle 11.** Zusammensetzung der Teilnehmenden an der Umfrage für Arbeitnehmende. Quelle: Umfrage Arbeitnehmende.

### Sub-Sample Arbeitgebende, zu welchen Antworten von Arbeitnehmenden vorliegen

| Kategorie  | Teilnehmende AG tot. |                  | Sub-Sample AG |                  | Differenz |
|--|----------------------|------------------|---------------|------------------|-----------|
|  | Anzahl               | Anteil Kategorie | Anzahl        | Anteil Kategorie |           |
| <b>Rechtsform</b>  |                      |                  |               |                  |           |
| Privatrechtliche Organisation  | 1776                 | 83.4%            | 239           | 80.5%            | -2.9%     |
| Öffentlich-rechtliche Organisation   | 354                  | 16.6%            | 58            | 19.5%            | 2.9%      |
| <b>Grössenklasse</b>   |                      |                  |               |                  |           |
| 100-199  | 1117                 | 52.4%            | 155           | 52.2%            | -0.3%     |
| 200-249  | 240                  | 11.3%            | 34            | 11.4%            | 0.2%      |
| 250-499  | 414                  | 19.4%            | 56            | 18.9%            | -0.6%     |
| 500-999  | 187                  | 8.8%             | 22            | 7.4%             | -1.4%     |
| >=1000   | 172                  | 8.1%             | 30            | 10.1%            | 2.0%      |
| <b>Region</b>  |                      |                  |               |                  |           |
| Zürich   | 433                  | 20.3%            | 67            | 22.6%            | 2.2%      |
| Espace Mittelland  | 435                  | 20.4%            | 65            | 21.9%            | 1.5%      |
| Région lémanique   | 315                  | 14.8%            | 42            | 14.1%            | -0.6%     |
| Nordwestschweiz  | 300                  | 14.1%            | 41            | 13.8%            | -0.3%     |
| Ostschweiz   | 321                  | 15.1%            | 35            | 11.8%            | -3.3%     |
| Zentralschweiz   | 250                  | 11.7%            | 35            | 11.8%            | 0.0%      |
| Ticino   | 76                   | 3.6%             | 12            | 4.0%             | 0.5%      |
| <b>Sektor</b>  |                      |                  |               |                  |           |
| Gesundheits- und Sozialwesen   | 504                  | 23.7%            | 76            | 25.6%            | 1.9%      |
| Verarbeitendes Gewerbe, Herstellung von Waren  | 380                  | 17.8%            | 49            | 16.5%            | -1.3%     |
| Übrige Dienstleistungen  | 185                  | 8.7%             | 23            | 7.7%             | -0.9%     |
| Handel, Instandhaltung und Reparatur von Mfz.  | 197                  | 9.2%             | 26            | 8.8%             | -0.5%     |
| Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung und Erziehung / Bildungswesen | 275                  | 12.9%            | 47            | 15.8%            | 2.9%      |
| Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen    | 123                  | 5.8%             | 15            | 5.1%             | -0.7%     |
| Baugewerbe, Bau  | 80                   | 3.8%             | 8             | 2.7%             | -1.1%     |
| Verkehr und Lagerei  | 102                  | 4.8%             | 10            | 3.4%             | -1.4%     |
| Erbringung von Finanz- und Versicherungs-Dienstl.                                      | 105                  | 4.9%             | 19            | 6.4%             | 1.5%      |
| Gastgewerbe / Beherbergung und Gastronomie   | 78                   | 3.7%             | 11            | 3.7%             | 0.0%      |
| Information und Kommunikation  | 69                   | 3.2%             | 4             | 1.3%             | -1.9%     |
| Land- und Forstwirtschaft, übriger Sekundärsektor                                      | 31                   | 1.5%             | 9             | 3.0%             | 1.6%      |
| Sonstiges  | 1                    | 0.0%             | 0             | 0.0%             | 0.0%      |
| <b>Total</b>   | <b>2130</b>          | <b>100.0%</b>    | <b>297</b>    | <b>100.0%</b>    |           |

**Tabelle 12.** Zusammensetzung aller Umfrageteilnehmenden der Arbeitgebendenumfrage sowie des Sub-Samples, zu welchem Antworten von Arbeitnehmenden vorliegen. Die Prozentangaben zeigen jeweils den Anteil einer Kategorie am Total an, die Differenz den Unterschied der Anteile. Quelle: Umfrage Arbeitgebende / Umfrage Arbeitnehmende.

## Anhang 4: Zusammensetzung der Arbeitgebenden bei Telefoninterviews

| Kategorie  | Anzahl    |
|--|-----------|
| <b>Rechtsform</b>  |           |
| Privatrechtliche Organisation  | 26        |
| Öffentlich-rechtliche Organisation   | 5         |
| <b>Grössenklasse</b>   |           |
| 100-199  | 15        |
| 200-249  | 4         |
| 250-499  | 4         |
| 500-999  | 3         |
| > = 1000   | 5         |
| <b>Region</b>  |           |
| Zürich   | 2         |
| Espace Mittelland  | 6         |
| Région lémanique   | 6         |
| Nordwestschweiz  | 4         |
| Ostschweiz   | 4         |
| Zentralschweiz   | 7         |
| Ticino   | 2         |
| <b>Sektor</b>  |           |
| Gesundheits- und Sozialwesen   | 4         |
| Verarbeitendes Gewerbe, Herstellung von Waren  | 7         |
| Übrige Dienstleistungen  | 5         |
| Handel, Instandhaltung und Reparatur von Mfz.  | 1         |
| Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung und Erziehung / Bildungswesen | 2         |
| Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen    | 2         |
| Baugewerbe, Bau  | 2         |
| Verkehr und Lagerei  | 1         |
| Erbringung von Finanz- und Versicherungs-Dienstl.                                      | 1         |
| Gastgewerbe / Beherbergung und Gastronomie   | 2         |
| Information und Kommunikation  | 2         |
| Land- und Forstwirtschaft, übriger Sekundärsektor                                      | 1         |
| Sonstiges  | 1         |
| <b>Total</b>   | <b>31</b> |

Tabelle 13. Zusammensetzung der Arbeitgebenden bei Telefoninterviews.

## Anhang 5: Umfrage bei Arbeitgebenden

### Übergreifende Fragen

- 1 In Ihrer Organisation: Wie wichtig ist das Thema geschlechterspezifische Lohngleichheit generell? Bitte nehmen Sie eine Einschätzung vor.

*Skala 1-10: gar nicht wichtig – sehr wichtig*

- 2 Mittels dieser Umfrage wird erhoben, inwiefern Ihre Organisation die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern analysiert. Mit der Teilnahme an dieser Umfrage leisten Sie einen Beitrag dazu, ein umfassendes Bild der Umsetzung zu zeichnen. Sind Sie einverstanden daran teilzunehmen?
- Ja
  - Nein, ich möchte keine Auskunft erteilen

### Durchführung von Lohngleichheitsanalysen

- 3 Hat Ihre Organisation bereits **vor** 1. Juli 2020 eine Analyse der betriebsinternen Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern durchgeführt?
- Ja, einmal
  - Ja, mehrmals
  - Nein
  - Kann oder möchte ich nicht beantworten

- 4 Hat Ihre Organisation **seit** dem 1. Juli 2020 eine Analyse der betriebsinternen Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern durchgeführt?
- Ja
  - Nein
  - Kann oder möchte ich nicht beantworten.

- 5 [Nur wenn Frage 4 = «Nein»]

Weshalb nicht?

- Meine Organisation unterliegt bereits im Rahmen von öffentlichen Beschaffungen oder Subventionen einer Kontrolle über die Einhaltung der Lohngleichheit
- Eine Kontrolle über die Einhaltung der Lohngleichheit wurde bereits zu einem früheren Zeitpunkt durchgeführt
- Im betreffenden Zeitraum beschäftigte meine Organisation weniger als 100 Mitarbeitende
- Keine Zeit / keine Ressourcen
- Meine Organisation hält die Lohngleichheit bereits ein
- Der Nutzen einer solchen Analyse ist nicht klar
- Mir / uns war nicht bewusst, dass eine solche Analyse durchgeführt werden sollte
- Anderes: \_\_\_\_\_
- Kann oder möchte ich nicht beantworten.

[Anschliessend: direkt zu «Zukunft und Wirksamkeit»]

- 6 Welches Instrument wurde für die Analyse der betriebsinternen Lohngleichheit verwendet?
- Logib (Standard-Analysetool des Bundes)
  - Abakaba.Check.E oder P
  - L&M-Aba-R

- EQUAL-Salary
  - Anderes: \_\_\_\_\_
  - Kann oder möchte ich nicht beantworten
- 

7 [Nur wenn Frage 6 nicht gleich «Logib»]

Aus welchem Grund wurde nicht Logib verwendet?

- Wir haben bereits früher mit einem anderen Instrument gearbeitet
  - In unserer Branche wurden gute Erfahrungen mit einem anderen Instrument gesammelt
  - Logib hat einen schlechten Ruf
  - Die Analyse mit Logib ist zu aufwendig
  - Logib bezieht nicht genügend oder falsche Faktoren mit ein
  - Anderes: \_\_\_\_\_
  - Kann oder möchte ich nicht beantworten
- 

8 Wurde die Analyse organisationsintern durchgeführt?

- Ja, die Analyse wurde intern durchgeführt
  - Nein, die Analyse wurde durch eine/n externe/n Dienstleister/in durchgeführt
  - Kann oder möchte ich nicht beantworten.
- 

9 [Nur, wenn Frage 8 = «Ja»]

Durch wen wurde die Analyse intern durchgeführt?

- HR-Fachperson
  - Finanz-Fachperson
  - CEO oder Leitungsperson
  - Kann oder möchte ich nicht beantworten.
- 

10 [Nur, wenn Frage 8 = «Ja»]

Wie einfach war die Durchführung der Analyse?

Falls Sie die Durchführung nicht als einfach empfunden haben, erläutern Sie bitte im Kommentarfeld kurz die Gründe dafür.

- Sehr einfach
  - Eher einfach
  - Mittel
  - Eher schwierig
  - Sehr schwierig
  - Kann oder möchte ich nicht beantworten
  - [Kommentarfeld]
- 

11 Wieviel Zeit hat die Durchführung der Lohnvergleichsanalyse betriebsintern ungefähr in Anspruch genommen (Anzahl Tage von allen involvierten Mitarbeitenden innerhalb Ihrer Organisation)?

- Kein Aufwand
- Weniger als 1 Arbeitstag
- 1-2 Arbeitstage
- 2-3 Arbeitstage
- Mehr als 3 Arbeitstage
- Kann oder möchte ich nicht beantworten

12 Für die Durchführung der Lohnvergleichsanalyse können zusätzlich zu den geleisteten Arbeitsstunden finanzielle Kosten anfallen, z.B. durch die Beschaffung eines Analyseinstruments oder durch externe Dienstleistende. Wie hoch waren die Kosten für Ihre Organisation ungefähr?

- Keine Kosten
- Weniger als 500 Franken
- 500-1000 Franken
- 1001-2000 Franken
- 2001-4000 Franken
- 4001-6000 Franken
- 6001-10'000 Franken
- Mehr als 10'000 Franken
- Kann oder möchte ich nicht beantworten.

13 Was war das Ergebnis der Lohnvergleichsanalyse?

- Es liegt kein Geschlechtereffekt vor (Logib: grünes Licht)
- Es liegt ein Geschlechtereffekt vor, aber eine allfällige Toleranzschwelle wurde nicht überschritten (Logib: oranges Licht)
- Es liegt ein grosser Geschlechtereffekt vor: Toleranzschwelle überschritten (Logib: rotes Licht)
- Kann oder möchte ich nicht beantworten

14 Wie gross ist die Differenz der Löhne zwischen den Geschlechtern in Ihrer Organisation gemäss dem Ergebnis der Lohnvergleichsanalyse?

- Absolute Lohndifferenz des Durchschnittslohns: \_\_\_\_\_ Franken
- Durchschnittliche Lohndifferenz insgesamt: \_\_\_\_\_ Prozent
- Unerklärte Lohndifferenz unter Berücksichtigung der persönlichen (z.B. Ausbildung, Dienstalter etc.) und arbeitsplatzbezogenen Merkmale (z.B. berufliche Stellung, betriebliches Kompetenzniveau): \_\_\_\_\_ Prozent

15 Falls eine unerklärte Lohndifferenz besteht: In welche Richtung fällt sie aus?

- Zuungunsten der Frauen
- Zuungunsten der Männer
- Es besteht keine unerklärte Lohndifferenz
- Kann oder möchte ich nicht beantworten

16 Wie viele Frauen und Männer wurden in der Analyse berücksichtigt

- Frauen: \_\_\_\_\_
- Männer: \_\_\_\_\_
- Insgesamt: \_\_\_\_\_

17 Welcher Referenzmonat wurde bei der Analyse berücksichtigt

- Monat: \_\_\_\_\_
- Jahr: \_\_\_\_\_

### Überprüfung der Lohnvergleichsanalyse

18 Wurde die Lohnvergleichsanalyse überprüft?

- Ja

- Nein
- Kann oder möchte ich nicht beantworten

---

19 [Nur wenn Frage 18 = «Nein»]

Weshalb nicht?

- Meine Organisation untersteht nicht dem Obligationenrecht
- Keine Zeit / keine Ressourcen
- Mir / uns war nicht bewusst, dass eine solche Überprüfung durchgeführt werden sollte
- Anderes: \_\_\_\_\_
- Kann oder möchte ich nicht beantworten

---

20 Durch wen wurde die Lohngleichheitsanalyse überprüft?

- Revisionsunternehmen
- Organisationsinterne Arbeitnehmendenvertretung
- Gewerkschaft
- Organisation, die nach ihren Statuten die Gleichstellung von Frau und Mann fördert
- Anderes: \_\_\_\_\_
- Kann oder möchte ich nicht beantworten

---

21 [Nur, wenn Frage 9 = «extern» und Frage 19 nicht = «Gewerkschaft» oder «Arbeitnehmendenvertretung»]

Haben Sie für die Durchführung und Überprüfung der Analyse mit demselben Unternehmen zusammengearbeitet?

- Ja
- Nein
- Kann oder möchte ich nicht beantworten

---

22 Wieviel Zeit hat die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse betriebsintern ungefähr in Anspruch genommen (Anzahl Tage von allen involvierten Mitarbeitenden innerhalb Ihrer Organisation)?

- Kein Aufwand
- Weniger als 1 Arbeitstag
- 1-2 Arbeitstage
- 2-3 Arbeitstage
- Mehr als 3 Arbeitstage
- Kann oder möchte ich nicht beantworten.

---

23 Für die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse können zusätzlich zu den geleisteten Arbeitsstunden finanzielle Kosten anfallen, z.B. durch externe Dienstleistende. Wie hoch waren die Kosten für Ihre Organisation ungefähr?

- Keine Kosten
- Weniger als 500 Franken
- 500-1000 Franken
- 1001-2000 Franken
- 2001-4000 Franken
- 4001-6000 Franken
- 6001-10'000 Franken
- Mehr als 10'000 Franken
- Kann oder möchte ich nicht beantworten.

24 Welche Aspekte der Lohngleichheitsanalyse wurden überprüft? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Optionen an.

- Formelle Aspekte (u.a. Zeitpunkt der Analyse, Erfassung aller erforderlichen Daten)
- Materielle Aspekte (z.B. Korrektheit der eingegebenen Daten)
- Kann oder möchte ich nicht beantworten

---

25 Was war das Ergebnis der Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse?

- Lohngleichheitsanalyse wurde formell korrekt und rechtzeitig durchgeführt
- Lohngleichheitsanalyse wurde formell korrekt, aber zu spät durchgeführt
- Lohngleichheitsanalyse wurde formell nicht korrekt durchgeführt
- Anderes: \_\_\_\_\_
- Kann oder möchte ich nicht beantworten

---

26 [Falls Frage 25 = «wurde formell nicht korrekt durchgeführt»]

Wurde die Lohngleichheitsanalyse wiederholt, um eine korrekte Durchführung sicherzustellen?

- Ja
- Nein
- Kann oder möchte ich nicht beantworten

---

### Information

27 Wurden die Mitarbeitenden über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse informiert?

- Ja, alle Mitarbeitenden
- Ja, Mitarbeitenden-Vertretung
- Nein
- Kann oder möchte ich nicht beantworten

---

28 [Nur wenn Frage 27 = «Nein»]

Weshalb nicht?

- Seit dem Abschluss der Überprüfung der Analyse sind weniger als 12 Monate vergangen
- Keine Zeit / Ressourcen
- Mir / uns war nicht bewusst, dass die Mitarbeitenden informiert werden sollten
- Anderes: \_\_\_\_\_
- Kann oder möchte ich nicht beantworten.

---

29 [Nur wenn Frage 27 = «Ja»]

Über welche Kanäle wurden die Mitarbeitenden informiert? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Optionen an.

- E-Mail
- Brief
- Mündliche Erwähnung an Jour-Fixe, Mitarbeitenden-Anlass o.ä.
- Beitrag auf Intranet o.ä.
- via externe Kanäle (z.B. Social Media, Jahresbericht, Medienmitteilung, Webseite)
- Anderes: \_\_\_\_\_
- Kann oder möchte ich nicht beantworten

---

30 [Nur wenn Frage 27 = «Ja»]

Worüber wurden die Mitarbeitenden informiert? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Optionen an.

- Durchführung der Lohnvergleichsanalyse
- Ergebnis der Lohnvergleichsanalyse (z.B. Lohnvergleich eingehalten / nicht eingehalten, resp. bei einer Analyse mit Logib grün, orange, rot)
- Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern (in %)
- Absolute Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern (in CHF)
- Resultat der Überprüfung der Lohnvergleichsanalyse (z.B. Lohnvergleichsanalyse korrekt durchgeführt / nicht korrekt durchgeführt)
- Allfällig getroffene Massnahmen aufgrund des Ergebnisses der Analyse
- Andere: \_\_\_\_\_
- Kann oder möchte ich nicht beantworten

---

31 [Nur wenn Frage 27 = «Ja»]

Gab es eine Reaktion seitens der Mitarbeitenden bzw. Mitarbeitendenvertretung auf die Information?

- Ja, positiv oder überwiegend positiv
- Ja, negativ oder überwiegend negativ
- Nein, keine Reaktion bekannt
- Kann oder möchte ich nicht beantworten

---

32 [Nur wenn Frage 31 = «Ja»]

Welche Art der Reaktionen gab es seitens der Mitarbeitenden, bzw. Mitarbeitendenvertretung?

- Rückfragen zur Analyse
- Rückfragen zu individuellen Löhnen und Einstufungen
- Rückfragen zum generellen Lohnsystem
- Forderungen zur Lohnerhöhung auf individueller Ebene
- Forderungen zur Anpassung des Lohnsystems
- Verfahren vor Schlichtungsstelle / Gericht
- Andere: \_\_\_\_\_

---

33 Wurden aufgrund des Ergebnisses der Lohnvergleichsanalysen Massnahmen ergriffen, um Lohnunterschiede zu reduzieren?

- Ja
- Nein, wir haben die Analyse bestanden
- Nein, wir sehen keinen Grund dazu
- Nein, es ist unklar was wir tun könnten/sollten
- Nein, wir haben andere Prioritäten
- Nein, wir haben nicht genügend Geld/Zeit
- Nein, aus anderen Gründen: \_\_\_\_\_
- Kann oder möchte ich nicht beantworten

---

34 [Nur wenn Frage 33 = «Ja»]

Welche Massnahmen wurden ergriffen, um Lohnunterschiede zu reduzieren? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Optionen an.

- Anpassung des Lohnsystems (z.B. Berechnung der Einstufung)
- Anpassung des Lohnsystems (z.B. Berechnung der Einstufung)
- Anpassung der Löhne einzelner Mitarbeitenden

- Weiterführende, vertiefte Analysen
- Überprüfung des Prozesses der Lohnfestlegung, Lohnerhöhung sowie Lohntransparenz
- Thematisierung des Ergebnisses mit Mitarbeitendenvertretungen / Gewerkschaften, z.B. im Rahmen von Lohngesprächen
- Andere: \_\_\_\_\_
- Kann oder möchte ich nicht beantworten

---

35 Gab es eine Kommunikation zur Lohngleichheitsanalyse im Jahresbericht / Jahresrechnung?

Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Optionen an

- Ja, es wurde kommuniziert, dass eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt wurde
- Ja, das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse (z.B. eingehalten / nicht eingehalten) wurde kommuniziert.
- Ja, die durchschnittliche Lohndifferenz (in Franken) zwischen den Geschlechtern wurde kommuniziert.
- Ja, die durchschnittliche Lohndifferenz (in Prozent) zwischen den Geschlechtern wurde kommuniziert.
- Ja, die unerklärte Lohndifferenz (in Prozent) zwischen den Geschlechtern wurde kommuniziert.
- Nein, das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse wurde nicht mit der Jahresrechnung veröffentlicht.
- Kann oder möchte ich nicht beantworten

---

36 Wurde das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse auf andere Weise veröffentlicht?

- Ja, via Medienmitteilung
- Ja, via Meldung / Beitrag auf der Website der Organisation
- Ja, via Mitteilung an die Plattform «respect8-3.ch»
- Ja, via andere Kanäle: \_\_\_\_\_
- Nein
- Kann oder möchte ich nicht beantworten

---

37 Hat sich Ihre Organisation ein Zertifikat / Label bezüglich Lohngleichheit ausstellen lassen?

- Ja
- Nein
- Kann oder möchte ich nicht beantworten

---

### Zukunft und Wirksamkeit

38 Plant Ihre Organisation, in Zukunft eine Lohngleichheitsanalyse durchführen?

- Ja, innerhalb des nächsten Jahres
- Ja, innerhalb der nächsten 4 Jahre
- Ja, zu einem späteren Zeitpunkt
- Ja, aber der Zeitpunkt ist noch unklar
- Nein, es ist keine weitere Lohngleichheitsanalyse geplant
- Kann oder möchte ich nicht beantworten

---

39 Haben Sie den Eindruck, die Durchführung, Überprüfung und Information zur Lohngleichheitsanalyse verringern Lohnunterschiede in Ihrer Organisation?

- Ja
- Eher ja

- Eher nein
- Nein
- Kann oder möchte ich nicht beantworten

---

40 Haben Sie den Eindruck, die Durchführung, Überprüfung und Information zur Lohngleichheitsanalyse verringern Lohnunterschiede insgesamt in der Schweiz?

- Ja
- Eher ja
- Eher nein
- Nein
- Kann oder möchte ich nicht beantworten

### **Ergänzungen**

*Hinweis: Ihre Angaben werden vertraulich behandelt und weder dem Bundesamt für Justiz noch anderen Behörden oder sonstigen Dritten weitergegeben. Sie werden ausschliesslich zur Evaluation des Lohngleichheitsgesetzes verwendet. Resultate in Zwischenberichten sowie im öffentlichen Schlussbericht werden anonymisiert und in aggregierter Weise dargestellt, ein Rückschluss auf einzelne Personen oder Organisationen ist nicht möglich.*

---

41 [Falls ein- oder mehrmals «Kann oder möchte ich nicht beantworten» gewählt wurde]

Sie haben ein- oder mehrmals die Option «Kann oder möchte ich nicht beantworten» ausgewählt. Was sind Gründe dafür, dass Sie diese Option ausgewählt haben? Bitte wählen Sie alle zutreffenden an.

- Fehlende Informationen
- Fehlende Zeit
- Andere: \_\_\_\_\_
- Kann oder möchte ich nicht beantworten

---

42 Gibt es weitere Kommentare oder Ergänzungen, die Sie uns im Zusammenhang mit dem Thema dieser Umfrage mitgeben möchten?

*Offenes Antwortfeld*

---

## Anhang 6: Umfrage bei Arbeitnehmenden

---

- 1 Welche der folgenden Beschreibungen trifft auf Sie zu? Bitte wählen Sie alle zutreffenden Optionen an.
- Mitglied einer Gewerkschaft
  - Mitglied der offiziellen Mitarbeitenden-Vertretung meiner Organisation (z.B. Personal-/ Mitarbeitendenkommission)
  - Zuständige Person für Gleichstellung / Diversity meiner Organisation
  - Keines der obigen
  - Kann oder möchte ich nicht beantworten
- 
- 2 Ich identifiziere mich als...
- Frau
  - Mann
  - Anderes / Divers
  - Möchte ich nicht beantworten
- 
- 3 In meiner Organisation habe ich...
- Eine Führungsposition im obersten / oberen Management
  - Eine Führungsposition im mittleren Management
  - Eine Führungsposition im untersten / unteren Management
  - Keine Führungsposition
- 
- 4 In Ihrer Organisation: Wie wichtig ist das Thema geschlechterspezifische Lohngleichheit generell? Bitte nehmen Sie eine Einschätzung vor.
- Skala 1-10: gar nicht wichtig – sehr wichtig*
- 
- 5 Wenn Sie an Ihre Organisation denken: Hatten Sie schon einmal den Verdacht, dass es geschlechterspezifische Lohndiskriminierung gibt?
- Ja
  - Nein
  - Kann oder möchte ich nicht beantworten
- 
- 6 Wenn Sie an Ihre Organisation denken: Hat Ihr Betrieb ein nachvollziehbares Lohnsystem?
- Ja
  - Nein
  - Kann oder möchte ich nicht beantworten
- 
- 7 Gemäss Ihrem Wissen, hat Ihre Organisation bereits vor 2020 eine Analyse der betriebsinternen Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern durchgeführt?
- Ja
  - Nein
  - Kann oder möchte ich nicht beantworten
- 
- 8 Gemäss Ihrem Wissen, hat Ihre Organisation seit dem 1. Juli 2020 eine Analyse der betriebsinternen Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern durchgeführt?
- Ja
  - Nein
  - Kann oder möchte ich nicht beantworten
-

---

9 Wurden Sie bzw. die Mitarbeitenden Ihrer Organisation über die (letzte) Lohnvergleichsanalyse informiert?

- Ja, alle Mitarbeitenden
- Ja, Mitarbeitenden-Vertretung
- Nein
- Kann oder möchte ich nicht beantworten

---

10 Über welche Kanäle wurden Sie bzw. die Mitarbeitenden informiert?

- E-Mail
- Brief
- Mündliche Erwähnung an Jour-Fixe, Mitarbeitenden-Anlass o.ä.
- Beitrag auf Intranet o.ä.
- via externe Kanäle (z.B. Social Media, Jahresbericht, Medienmitteilung, Webseite)
- Anderes: \_\_\_\_\_
- Kann oder möchte ich nicht beantworten

---

11 Worüber wurden Sie bzw. die Mitarbeitenden Ihrer Organisation informiert?

- Durchführung der Lohnvergleichsanalyse
- Ergebnis der Lohnvergleichsanalyse (z.B. eingehalten / nicht eingehalten, resp. bei Logib grün, orange, rot)
- Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern (in %)
- Absolute Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern (in CHF)
- Resultat der Überprüfung der Lohnvergleichsanalyse (z.B. Lohnvergleichsanalyse korrekt durchgeführt / nicht korrekt durchgeführt)
- Allfällig getroffene Massnahmen aufgrund des Ergebnisses der Analyse
- Ich konnte das Fazitblatt der Analyse einsehen
- Andere: \_\_\_\_\_
- Kann oder möchte ich nicht beantworten

---

12 *Falls Frage über Ergebnis informiert*

- Falls eine unerklärte Lohndifferenz besteht: In welche Richtung fällt sie aus?
- Zuungunsten der Frauen
- Zuungunsten der Männer
- Es besteht keine unerklärte Lohndifferenz
- Kann oder möchte ich nicht beantworten

---

13 Gab es eine Reaktion seitens der Mitarbeitenden bzw. Mitarbeitendenvertretung auf die Information?

- Ja, positiv oder überwiegend positiv
- Ja, negativ oder überwiegend negativ
- Nein, keine Reaktion bekannt
- Kann oder möchte ich nicht beantworten

---

14 *[Falls Frage 13= «Ja»]*

Auf welche Art wurde reagiert?

- Rückfragen zur Analyse
  - Rückfragen zu individuellen Löhnen und Einstufungen
  - Rückfragen zum generellen Lohnsystem
  - Forderungen zur Lohnerhöhung auf individueller Ebene
-

- 
- Forderungen zur Anpassung des Lohnsystems
  - Verfahren vor Schlichtungsstelle / Gericht
  - Andere: \_\_\_\_\_
- 

15 Gemäss Ihrem Wissen, wurden auf Basis des Ergebnisses der Lohngleichheitsanalyse in Ihrer Organisation Massnahmen ergriffen?

- Ja
  - Nein
  - Kann oder möchte ich nicht beantworten
- 

16 *[Nur wenn Frage 11 = Ja]*

Welche Massnahmen wurden gemäss Ihrem Wissen ergriffen? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Optionen an.

- Anpassung des Lohnsystems (z.B. Berechnung der Einstufung)
  - Anpassung der Löhne einzelner Mitarbeitenden
  - Weiterführende, vertiefte Analysen
  - Prozess der Lohnfestlegung, Lohnerhöhung sowie Lohntransparenz überprüft
  - Thematisierung des Ergebnisses mit Mitarbeitendenvertretungen / Gewerkschaften, z.B. im Rahmen von Lohngesprächen
  - Andere: \_\_\_\_\_
  - Kann oder möchte ich nicht beantworten
- 

14 Haben Sie den Eindruck, die Durchführung der Lohngleichheitsanalyse und / oder allfällig getroffene Massnahmen verringern Lohnunterschiede in Ihrer Organisation?

- Ja
  - Eher ja
  - Eher nein
  - Nein
  - Kann oder möchte ich nicht beantworten
- 

15 *[Nur falls Frage 14 = Eher nein / nein]*

Weshalb denken Sie, dass die Lohnunterschiede nicht verringert werden? Bitte wählen Sie alle zutreffenden Optionen an.

- Da das Thema in meiner Organisation nicht als prioritär angeschaut wird.
  - Da die Arbeitgebenden davon ausgehen, dass meine Organisation die Lohngleichheit einhält.
  - Da meine Organisation die Haltung vertritt, dass das Ergebnis gut genug sei.
  - Da die Analyse intern und nicht extern durchgeführt wurde und somit möglicherweise etwas beschönigt wurde.
  - Da es keine Sanktionen für das Nicht-Einhalten der Lohngleichheit gibt.
  - Da keine Massnahmen ergriffen wurden oder die ergriffenen Massnahmen zu wenig weit gehen.
  - Aus anderen Gründen: \_\_\_\_\_
- 

16 Gibt es weitere Kommentare oder Ergänzungen, die Sie uns im Zusammenhang mit dem Thema dieser Umfrage mitgeben möchten?

*Offenes Antwortfeld*

---

---

## Anhang 7: Umfrage bei Revisorinnen und Revisoren

---

- 1
- Haben Sie vor Juli 2020 schon Überprüfungen von Lohngleichheitsanalysen durchgeführt?
  - Ja
  - Nein
  - Kann oder möchte ich nicht beantworten
- 
- 2 Bei wie vielen Organisationen haben Sie als leitende/r Revisor/in seit 1. Juli 2020 eine Überprüfung von Lohngleichheitsanalysen durchgeführt?
- keine
  - Weniger als 5
  - Ca 6-10
  - Ca 11-20
  - Ca 21-40
  - Ca 41-100
  - Über 100
  - Kann oder möchte ich nicht beantworten
- 
- 3 Wie viele dieser Organisationen unterstehen dem öffentlichen, wie viele dem privaten Recht?
- Hauptsächlich öffentlich-rechtliche Organisationen
  - Etwa ähnlich viele öffentlich-rechtliche wie privat-rechtliche Organisationen
  - Hauptsächlich privat-rechtliche Organisationen
  - Kann oder möchte ich nicht beantworten
- 
- 4 Wie sind die Resultate der von Ihnen durchgeführten Überprüfungen ausgefallen? Bitte nehmen Sie eine Schätzung in Prozent vor.
- Uneingeschränkte Prüfungsaussage: Alle formellen Anforderungen erfüllt: Ca. \_\_\_\_\_ Prozent
  - Eingeschränkte Prüfungsaussage: Die Lohngleichheitsanalyse erfolgte nicht im gesetzlich vorgeschriebenen Zeitraum (Anforderung a), die weiteren formellen Anforderungen (b-e) hingegen sind erfüllt: Ca. \_\_\_\_\_ Prozent.
  - Verneinende Prüfungsaussage: Einer oder mehrere Anforderungen (a-e) sind nicht erfüllt: Ca. \_\_\_\_\_ Prozent
  - Kann oder möchte ich nicht beantworten
- 
- 5 Inwiefern wurden bezüglich der einzelnen Sachverhalte Mängel festgestellt? Bitte nehmen Sie eine Schätzung in Prozent vor.
- a) Die Lohngleichheitsanalyse wurde im gesetzlich vorgeschriebenen Zeitraum durchgeführt. Mängel in ca. \_\_\_\_\_ Prozent der Überprüfungen.
  - b) Es liegt ein Nachweis vor, wonach die Lohngleichheitsanalyse nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchgeführt wurde. Mängel in ca. \_\_\_\_\_ Prozent der Überprüfungen.
  - c) Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurden vollständig erfasst. Mängel in ca. \_\_\_\_\_ Prozent der Überprüfungen.
  - d) Alle Lohnbestandteile wurden vollständig erfasst. Mängel in ca. \_\_\_\_\_ Prozent der Überprüfungen.
  - e) Die erforderlichen Daten, einschliesslich persönlicher und arbeitsplatzbezogener Merkmale, wurden vollständig erfasst. Mängel in ca. \_\_\_\_\_ Prozent der Überprüfungen.

- Kann oder möchte ich nicht beantworten
- 

- 6 Nehmen Sie neben der in Art. 7 Abs. 2 der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse aufgeführten Prüfung formeller Aspekte auch eine Prüfung materieller Aspekte (z.B. Prüfung der Korrektheit der Angaben mittels Stichproben) vor?
- Ja, immer (bitte kurz erläutern, was Sie prüfen)
  - Ja, teilweise (bitte kurz erläutern, was Sie prüfen)
  - Nein
  - Kann oder möchte ich nicht beantworten
- 

*Offenes Antwortfeld*

---

- 7 Wenn bei der Überprüfung ein Mangel (Ausnahme: Mangel in Anforderung a ) festgestellt wurde, wurde die Analyse von den Organisationen wiederholt, um die formelle Korrektheit der Analyse zu gewährleisten?
- Ja, immer
  - Ja, meist
  - Ja, manchmal
  - Ja, selten
  - Nein
  - Kann oder möchte ich nicht beantworten
- 

- 8 Inwiefern sind im Rahmen der Überprüfungen folgende Herausforderungen aufgetreten?
- Mangelnde Datenqualität: nie / selten / manchmal / oft / immer
  - Unkooperative Ansprechperson in der Organisation: nie / selten / manchmal / oft / immer
  - Nicht-qualifizierte Ansprechperson in der Organisation: nie / selten / manchmal / oft / immer
  - Nicht-Vorhandensein von qualifizierter Unterstützung in der Organisation: nie / selten / manchmal / oft / immer
- 

- 9 Sind im Rahmen der Überprüfungen andere Herausforderungen aufgetreten? Wenn ja, wie oft?
- 

*Offenes Antwortfeld*

---

- 10 Gemäss Ihrer Erfahrung, gibt es Unterschiede zwischen privatrechtlichen und öffentlich-rechtlichen Organisationen?

Anteil an Überprüfungen mit uneingeschränkter Prüfungsaussage

- Höher bei öffentlich-rechtlichen Organisationen
- Ungefähr gleich hoch
- Höher bei privatrechtlichen Organisationen
- Keine Angabe

Anteil an Überprüfungen mit verneinender Prüfungsaussage

- Höher bei öffentlich-rechtlichen Organisationen
- Ungefähr gleich hoch
- Höher bei privatrechtlichen Organisationen
- Keine Angabe

Anteil an Überprüfungen mit Herausforderungen

- Höher bei öffentlich-rechtlichen Organisationen
- Ungefähr gleich hoch
- Höher bei privatrechtlichen Organisationen

- Keine Angabe

---

11 Gemäss Ihrer Erfahrung, gibt es Unterschiede zwischen börsenkotierten Unternehmen und anderen Organisationen?

Anteil an Überprüfungen mit uneingeschränkter Prüfungsaussage

- Höher bei börsenkotierten Unternehmen
- Ungefähr gleich hoch
- Höher bei anderen Organisationen
- Keine Angabe

Anteil an Überprüfungen mit verneinender Prüfungsaussage

- Höher bei börsenkotierten Unternehmen
- Ungefähr gleich hoch
- Höher bei anderen Organisationen
- Keine Angabe

Anteil an Überprüfungen mit Herausforderungen

- Höher bei börsenkotierten Unternehmen
- Ungefähr gleich hoch
- Höher bei anderen Organisationen
- Keine Angabe

---

12 Gibt es andere Unterschiede zwischen unterschiedlichen Typen (z.B. nach Branche, Region, Grösse) von Organisationen? Wenn ja, bitte erläutern Sie kurz.

*Freies Antwortfeld*

---

13 Wie viel Zeit ist durchschnittlich für die Überprüfung einer Lohngleichheitsanalyse notwendig?

- Weniger als 1 Tag
- 1-2 Tage
- 2-3 Tage
- Mehr als 3 Tage
- Kann oder möchte ich nicht beantworten

---

14 Falls Sie auch eingeschränkte oder ordentliche Revisionen durchführen: Prüfen Sie in diesen Fällen standardmässig, ob die Organisationen die gesetzlichen Bestimmungen zur Lohngleichheitsanalyse erfüllt haben?

- Ja, nur bei ordentlichen Revisionen
- Ja, sowohl bei eingeschränkten als auch bei ordentlichen Revisionen
- Nein
- Ich führe keine eingeschränkten oder ordentlichen Revisionen durch
- Kann oder möchte ich nicht beantworten

---

15 *[nur wenn Frage 14 = «ja»]*

Wie gehen Sie damit um, wenn Sie im Rahmen einer Revision feststellen, dass die Organisation die gesetzlichen Bestimmungen zur Lohngleichheitsanalyse nicht erfüllt?

- Keine weiteren Aktivitäten
- Information des Verwaltungsrats, sofern ein umfassender Bericht verfasst wird

- Information der Generalversammlung
  - Information der Geschäftsleitung
  - Anderes: \_\_\_\_\_
  - Kann oder möchte ich nicht beantworten
- 

16 Bei der Überprüfung der Analyse erfahren Sie auch das Resultat der Analyse an sich. Beim meistverwendeten Analyseinstrument Logib lassen sich drei Resultate unterscheiden:

- Grün: Es liegt kein Geschlechtereffekt vor
- Orange: Es liegt ein Geschlechtereffekt vor, aber die Toleranzschwelle wurde nicht überschritten
- Rot: Es liegt ein grosser Geschlechtereffekt vor, die Toleranzschwelle wurde überschritten.

Wenn möglich, nehmen Sie bitte eine Schätzung vor, wie die Resultate bei den von Ihnen überprüften Organisationen ausgefallen sind.

Falls andere Analyseinstrumente verwendet wurden, bitten wir Sie, die Frage in Anlehnung an die Kategorien zu beantworten.

- Kein Geschlechtereffekt : \_\_\_\_\_ Prozent der überprüften Organisationen
  - Geschlechtereffekt innerhalb allfälliger Toleranzschwelle: \_\_\_\_\_ Prozent der überprüften Organisationen
  - Grosser Geschlechtereffekt : \_\_\_\_\_ Prozent der überprüften Organisationen
- 

17 Wenn ein Geschlechtereffekt vorliegt, in welche Richtung fällt er jeweils aus? Nehmen Sie bitte eine Schätzung vor, wenn möglich.

- Geschlechtereffekt Zuungunsten der Frauen: ca. \_\_\_\_\_ Prozent der überprüften Organisationen
  - Geschlechtereffekt Zuungunsten der Männer: ca. \_\_\_\_\_ Prozent der überprüften Organisationen
- 

18 Gibt es im Zusammenhang mit dieser Thematik weitere Dinge, die Sie uns mitgeben möchten?

*Freies Antwortfeld*

---

---