



# Lohngleichheitsdialog

Martin Urech

Kick-off-Veranstaltung Lohngleichheit St.Gallen, 10. März 2011



# Die Geschichte

- 1981 Verfassungsartikel, 1996 Gleichstellungsgesetz
- 2006 Gesetzesevaluation:  
„Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ nicht erfüllt
- 2007 Gleichstellungs-Hearing
- 2008 Machbarkeitsstudie
- 2009 Lohngleichheitsdialog



# Die Trägerschaft

- Schweizerischer Arbeitgeberverband
- Schweizerischer Gewerbeverband
- Schweizerischer Gewerkschaftsbund
- Travail.Suisse
  
- Bundesamt für Justiz
- Eidg. Büro für Gleichstellung
- Staatssekretariat für Wirtschaft

# Der Start

- Trägerschaftsvereinbarung
- Medienorientierung März 2009
- Zeitrahmen 2009 bis 2013  
Zwischenevaluation 2011  
ev. verlängern bis 2015



# Das Ziel

- Umsetzung der Lohngleichheit beschleunigen
- Möglichst viele Unternehmen überprüfen Einhaltung Lohngleichheit
- Unternehmen beheben allfällige Lohndiskriminierungen
  
- Teilnahme freiwillig
- Promotion durch Dachverbände, sie informieren und empfehlen Teilnahme



# Drei Verfahren zur Teilnahme

- Unternehmen > 50 Mitarbeitende:  
**Normales Verfahren**
- Unternehmen > 50 Mitarbeitende,  
zwischen 2007 und 2009 Löhne bereits analysiert:  
**Vereinfachtes Verfahren**
- Unternehmen < 50 Mitarbeitende:  
**Merckblatt**





## Lohngleichheitsdialog

# Merkblatt für kleine und mittlere Unternehmen

Trotz Verfassung und Gesetz bestehen in der Schweiz immer noch Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau. Ein Teil dieser Lohnunterschiede ist diskriminierend. Das ist in den meisten Fällen nicht beabsichtigt.

Diskriminierend ist beispielsweise, wenn Vergünstigungen hauptsächlich einer Geschlechtergruppe zu Gute kommen.

Mit diesem Merkblatt können Sie prüfen, ob in Ihrem Unternehmen möglicherweise eine versteckte Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts bestehen könnte.

Falls in Ihrem Unternehmen ausschliesslich Frauen oder ausschliesslich Männer arbeiten, kann es keine Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts geben.

---

### 4 Lohnforderungen der Mitarbeitenden haben bei uns wenig Einfluss auf die Lohnfestlegung.

Männer stellen eher und höhere Lohnforderungen als Frauen und verhandeln manchmal härter.  
Sind vor allem die individuellen Lohnforderungen lohnbestimmend, kann Lohndiskriminierung entstehen.

---

### 5 Bei uns erhalten Teilzeitarbeitende und Personen mit befristeten Anstellungen anteilmässig den gleichen Lohn wie Vollzeitarbeitende.

Wenn Teilzeitarbeitende und Personen mit befristeter Anstellung schlechter entlohnt werden, können Lohndiskriminierungen entstehen, weil Frauen häufiger in derartigen Arbeitsverhältnissen stehen.

---



# Vereinfachtes Verfahren

- Lohnüberprüfung zwischen 2007 und 2009 erfolgt
- Methode: Überprüfung basiert auf Regressionsanalyse
- Prozess: AN-Vertretung in Überprüfung einbezogen

# Normales Verfahren

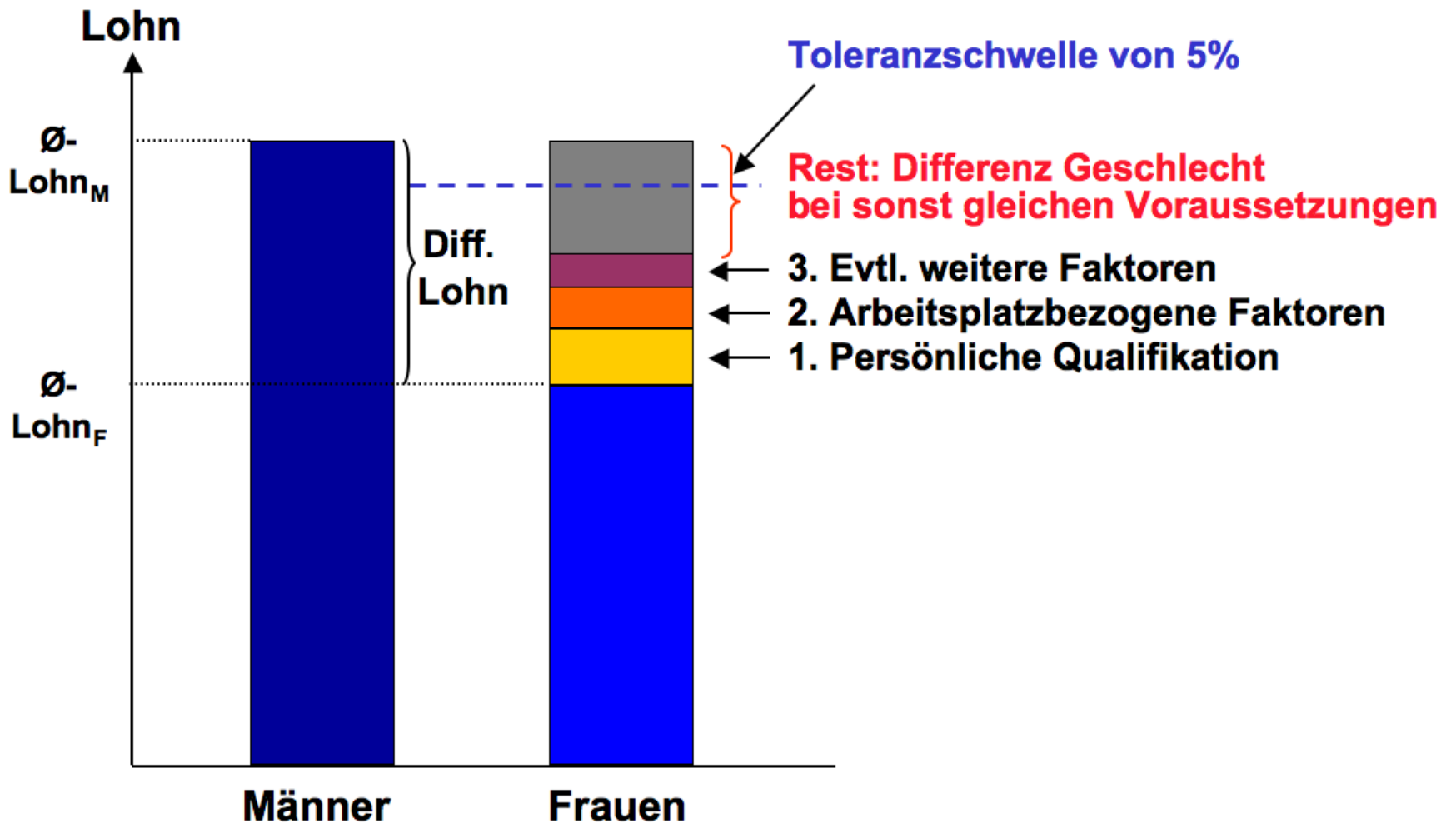
- Sozialpartnerschaftlicher Dialog im Unternehmen:  
AG und AN überprüfen Lohngleichheit gemeinsam
- Einzelvereinbarung:  
Ziel, Projektorganisation, Analysemethode, Datenschutz uam;  
Muster auf [www.lohngleichheitsdialog.ch](http://www.lohngleichheitsdialog.ch)
- Begleitgruppe:  
paritätisch zusammengesetzt, begleitet Projekt
- Überprüfung der Löhne mit Regressionsanalyse, Logib



# Lohnüberprüfung mit Logib

- Vorgabe Dialog: Regressionsanalyse, z.B. Logib
  - Prüft gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit
  - Regressionsanalyse vom Bundesgericht anerkannt
  - Basiert auf Daten der Lohnstrukturerhebung LSE
  - Standardisiertes Testinstrument
  - [www.logib.ch](http://www.logib.ch), gratis, Excel-Tool
- 
- Mindestens 50 Mitarbeitende
  - Maximal 7'000 Datensätze
  - Liefert Grobanalyse, ev. zusätzliche Analysen notwendig





# Dialog - die guten Gründe

- Faire und attraktive Arbeitgebende
- Image wird positiv beeinflusst
- Freiwilligkeit
- Massvoller Aufwand
  
- Verfassungs- und Gesetzeskonformität
- Risiko von Lohnklagen minimieren
- Lohnüberprüfungen im Beschaffungswesen
- Staatliche Kontrollen vermeiden
- Gewinn für die Wirtschaft



# Beschaffungswesen

- Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen
  - Aufträge nur an Unternehmen, welche Lohngleichheit einhalten
  - Selbstdeklaration bei Offerteingabe
  - Logib als Selbsttest
  - Bund macht Stichproben-Kontrollen bei Firmen
  - Bei Diskriminierung: Zuschlag widerrufen oder Konventionalstrafe
- 
- Kanton Bern: Einsatz von Logib im Beschaffungswesen
  - Pilotprojekt 2011 und 2012



# Wer ist dabei

- Den Dialog abgeschlossen haben:  
Novartis Pharma AG, Basel  
Die Schweizerische Post, Bern  
Syngenta AG, Basel  
Kantonsverwaltung Bern
- Den Dialog gestartet:  
Tornos SA, Moutier  
Audemars Piguet, Le Brassus  
Bundesverwaltung, Bern





**[www.lohngleichheitsdialog.ch](http://www.lohngleichheitsdialog.ch)**

Projektleitung: Martin Urech, blu beratung GmbH,  
[martin.urech@blu-gmbh.ch](mailto:martin.urech@blu-gmbh.ch) 031 371 90 46

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!