



Mit Kontrollen zur Lohngleichheit

Die in der Verfassung festgeschriebene Lohngleichheit zwischen Mann und Frau ist in der Schweiz nicht immer gewährleistet. So sind gemäss dem Bundesamt für Statistik rund 40 Prozent der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern nicht durch Faktoren wie etwa Alter oder Ausbildung erklärbar. Nachdem der freiwillige Lohngleichheitsdialog nicht die gewünschte Resonanz gezeigt hat, geht der Bundesrat im Entwurf zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes deshalb einen Schritt weiter: Er will grosse Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden gesetzlich dazu verpflichten, regelmässig die Lohngleichheit im Betrieb zu analysieren. Doch wie lässt sich Lohndiskriminierung feststellen? Und wie muss die Regulierung aus betrieblicher und volkswirtschaftlicher Perspektive beurteilt werden? Die Studien im Dossier geben Antworten auf diese Fragen. Sie zeigen auch, dass viele Unternehmen Lohnanalysen als grundsätzlich sinnvoll beurteilen.

Ein neuer Anlauf zur Herstellung der Lohngleichheit

Die bisherigen Versuche, die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern herzustellen, blieben erfolglos. Der Entwurf zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes sieht nun für grössere Unternehmen verbindliche Lohnanalysen vor. Doch bei der Umsetzung lässt der Bundesrat den Unternehmen viele Freiheiten. *Marc Schinzel*

Seit 1981 hält die Bundesverfassung fest, dass Mann und Frau für gleichwertige Arbeit gleich zu entlohnen sind.¹ Am 1. Juli 1996 trat zudem das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG) in Kraft. Dieses untersagt geschlechterbezogene Diskriminierungen im Erwerbsleben, insbesondere bei den Löhnen.

2006 wurde das Gleichstellungsgesetz evaluiert. Es zeigte sich, dass die Lohngleichheitsklagen zwar deutlich zugenommen hatten.² Trotzdem hielten die Angst vor Arbeitsplatzverlust und die schwierige Informationsbeschaffung aber noch immer viele Arbeitnehmende davon ab, sich gegen vermutete Lohndiskriminierungen zur Wehr zu setzen. Der Bundesrat hielt deshalb fest, dass sich die Gleichstellung im Erwerbsleben mit dem geltenden Gesetz nicht erreichen lässt.³

2009 lancierten die Sozialpartner mithilfe des Bundes das Projekt «Lohngleichheitsdialog». Mittels freiwilliger Lohnanalysen sollte die Lohndiskriminierung von Frauen in ihren Unternehmen möglichst rasch beseitigt werden. Der freiwillige Ansatz war indes nicht erfolgreich: Mit 51 Unternehmen blieb die Teilnahme hinter den Erwartungen von mindestens 100 Unternehmen deutlich zurück. Fast die Hälfte der Teilnehmer waren überdies staatliche oder staatsnahe Betriebe. Die Projektevaluation ergab, dass der freiwillige Lohngleichheitsdialog zur Verwirklichung der Lohngleichheit nicht genügte.⁴

Als Reaktion darauf beschloss der Bundesrat im Oktober 2014, mit zusätzlichen staatlichen Mitteln für eine Verwirkli-



Der Bundesrat will Lohnkontrollen für Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern einführen. Davon wäre beispielsweise auch die Post betroffen.

chung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann zu sorgen. Denn auch über dreissig Jahre nach der Einführung des Verfassungsanspruchs auf gleiche Entlohnung zeigt die Lohnstrukturhebung 2012 des Bundesamtes für Statistik deutlich tiefere Frauenlöhne: So liegen die Löhne von Frauen in der Privatwirtschaft durchschnittlich um 21,3 Prozent und im öffentlichen Sektor um 16,5 Prozent tiefer. Von dieser Lohndifferenz sind in der Privatwirtschaft 40,9 Prozent nicht erklärbar.⁵ Diese potenzielle Lohndiskriminierung entspricht rund 8,7 Prozent oder 678 Franken eines durchschnittlichen Männerlohns.

⁵ Als objektive Gründe für Lohnunterschiede gelten persönliche Merkmale wie Alter, Ausbildung und Dienstjahre oder mit der Art der Arbeitsstelle im Unternehmen und der ausgeübten Tätigkeit zusammenhängende Kriterien.

Lohnanalysen sollen zur Pflicht werden

Der im November 2015 vom Bundesrat in die Vernehmlassung geschickte Entwurf zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes (VE GIG) setzt weiterhin auf eine möglichst grosse Eigenverantwortung der Unternehmen. Das Kernelement des Entwurfs ist die Pflicht von Arbeitgebern⁶, alle vier Jahre eine Lohnanalyse durchzuführen. Diese Pflicht gilt aber nur für Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitenden und mit mindestens 10 Beschäftigten beider Geschlechter. Diese Kriterien dienen dazu, statistisch relevante Ergebnisse aus der Lohngleichheitsanalyse zu erhalten. Sie entsprechen dem Standard-Analysemodell des Bundes und der auf dieser Grundlage entwickelten Datenanalyse-Software namens Logib, welche der Bund den Unternehmen für die Lohn-

⁶ Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird im Folgenden für beide Geschlechter die männliche Form verwendet.

¹ Siehe Artikel 8, Absatz 3 der Bundesverfassung.

² Vor Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes gab es auf der Basis des Lohngleichheitsartikels in der Bundesverfassung etwa 15 Lohngleichheitsklagen, in den ersten zehn Jahren des Gleichstellungsgesetzes dagegen 153 Gerichtssentscheide zur Lohngleichheit.

³ Bericht des Bundesrates vom 15.02.2006 über die Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes: Abrufbar unter www.admin.ch.

⁴ Der Lohngleichheitsdialog. Ein Projekt der Sozialpartner und des Bundes. Bericht vom 30.06.2014 zuhanden der Trägerschaft des Lohngleichheitsdialogs. Abrufbar unter www.bj.admin.ch.

analyse gratis zur Verfügung stellt. Auch wenn sich die Pflicht zur Lohnanalyse nicht auf sie erstreckt, müssen auch Arbeitgeber mit weniger als 50 Mitarbeitenden die Lohngleichheit einhalten.

Gemäss Entwurf sind nur anerkannte Analysemethoden zugelassen. Der Bundesrat legt nach Anhörung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände die Anerkennungskriterien für diese Analysemethoden fest und veröffentlicht diese in einer Liste. So wird garantiert, dass die zugelassenen Methoden wissenschaftlichen Ansprüchen genügen.

Viele Freiheiten bei der Prüfung

Dem Obligationenrecht unterstehende Arbeitgeber, die zur Analyse ihrer Löhne verpflichtet sind, müssen diese von einer externen Kontrollstelle überprüfen lassen. Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern geht man davon aus, dass diese Prüfung intern stattfindet. Wichtig dabei ist: Die Kontrollstellen überprüfen nicht das Ergebnis der Lohnanalyse, sondern nur, ob diese richtig durchgeführt wurde, was den Zeitraum der Analyse, die Methode und die Erfassung aller Arbeitnehmenden angeht.

Als externe Kontrollstellen kommen wahlweise Revisionsunternehmen mit einer Zulassung nach dem Revisionsaufsichtsgesetz oder anerkannte Selbstregulierungsorganisationen (SRO) infrage. Denkbar sind SRO für einzelne oder mehrere Unternehmen oder für eine ganze Branche. Damit sie anerkannt werden können, müssen sie jedoch gewisse Anforderun-

gen erfüllen: So müssen sie etwa über ein Reglement verfügen und eine einwandfreie Kontrolltätigkeit gewährleisten können. Mit einem Bericht informieren die Kontrollstellen die Führung des kontrollierten Unternehmens darüber, ob die Lohnanalyse korrekt durchgeführt wurde. Wichtig ist daher, dass die SRO von den zu kontrollierenden Unternehmen unabhängig sind.

Die Arbeitgeber haben alternativ auch die Möglichkeit, für beides – die Lohnanalyse und deren Kontrolle – eine externe Organisation beizuziehen. Dies kann eine betriebsinterne Arbeitnehmervertretung, eine Gewerkschaft oder eine Frauenorganisation sein, welche gemäss ihren Statuten die Gleichstellung von Frau und Mann fördert. Die Unternehmen vereinbaren mit diesen Organisationen, wie die Lohnanalyse durchgeführt werden soll. Das den Frauenorganisationen und Gewerkschaften zustehende Klagerecht wird aber nicht eingeschränkt, es sei denn, es wird zwischen dem Arbeitgeber und der Organisation ausdrücklich so vereinbart.

Eine öffentliche Liste als Möglichkeit

Um ihre Mitarbeitenden über das Ergebnis der Kontrolle zu informieren, haben die Arbeitgeber Zeit bis maximal ein Jahr nach Empfang des Kontrollberichts. An der Börse kotierte Gesellschaften informieren im Anhang zur Bilanz. In anderen Fällen kann die Information zum Beispiel mit einem Rundschreiben erfolgen.

Für den Fall, dass die Lohnanalyse oder die Lohnkontrolle unterlassen wird, stellt der Gesetzesentwurf eine Variante zur Diskussion, die zusätzliche Rechtsfolgen vorsieht: So sollen die Kontrollstellen der zuständigen Behörde⁷ Meldung erstatten, wenn innert Frist keine Lohnanalyse oder keine externe Kontrolle durchgeführt wurde. Die Behörde trägt säumige Arbeitgeber, die gemeldet wurden oder von denen sie auf anderem Weg Kenntnis erhielt, in eine öffentlich zugängliche Liste ein. Betroffene Arbeitgeber können eine beschwerdefähige Verfügung verlangen. Sind sie der Ansicht, die Voraussetzungen für einen Eintrag seien entfallen, können sie gestützt auf das Verwaltungsverfahrensgesetz jederzeit dessen Aufhebung verlangen.

Die Vernehmlassung läuft noch bis Anfang März. Gestützt auf die Ergebnisse wird der Bundesrat über die Änderung zum Gleichstellungsgesetz befinden.

⁷ Die zuständige Behörde wäre voraussichtlich das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBC).



Marc Schinzel

Dr. iur., wissenschaftlicher Mitarbeiter
Öffentliches Recht, Bundesamt für Justiz
(BJ), Bern

Die Mehrheit der Unternehmen begrüsst Lohngleichheitsanalysen

Mit der Änderung des Gleichstellungsgesetzes plant der Bundesrat Lohngleichheitsanalysen einzuführen. Viele Unternehmen sprechen sich dafür aus. Auch aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive scheint die Massnahme sinnvoll. *Susanne Stern, Judith Trageser*

Nach dem Scheitern des freiwilligen Lohngleichheitsdialogs möchte der Bundesrat die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern mit zusätzlichen Massnahmen auf Gesetzesstufe durchsetzen. So ist in der Vorlage zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes etwa vorgesehen, dass

Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden in regelmässigen Abständen eine Lohngleichheitsanalyse durchführen müssen, um die Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen zu untersuchen. Zudem müssen die Unternehmen eine unabhängige Prüfstelle beauftragen, um die durchgeführ-

te Lohngleichheitsanalyse zu kontrollieren, und im Anschluss die Mitarbeitenden über das Ergebnis informieren.

Für die Durchführung der Lohngleichheitsanalyse stellt der Bund den Unternehmen kostenlos das Analyseinstrument Logib zur Verfügung. Logib vergleicht die

Löhne von Frauen und Männern mit gleichen Voraussetzungen mittels statistischer Regression und zeigt, ob es im Unternehmen unerklärte Lohnunterschiede gibt. Gemäss Vorlage können auch andere anerkannte Analysemethoden verwendet werden.

Im Auftrag des Bundesamtes für Justiz hat das Beratungsunternehmen Infrac eine Regulierungsfolgeabschätzung durchgeführt (siehe *Kasten*). Das Ziel war es, die Auswirkungen der geplanten staatlichen Massnahmen auf die Unternehmen und die Volkswirtschaft sowie auf die Verringerung der Lohndiskriminierung abschätzen zu können und mögliche Optimierungsmöglichkeiten zu liefern.

Lob und Kritik an Logib

Die Hauptstossrichtung der geplanten staatlichen Massnahmen besteht darin, dass Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitenden verpflichtet werden, periodisch eine betriebsinterne Lohnanalyse durchzuführen und diese durch Dritte kontrollieren zu lassen. Gemäss unseren Befragungen finden rund zwei Drittel der befragten Unternehmen die geplanten Massnahmen grundsätzlich sinnvoll (siehe *Abbildung 1*). Die grössten Bedenken der Unternehmen betreffen den erwarteten administrativen Mehraufwand.

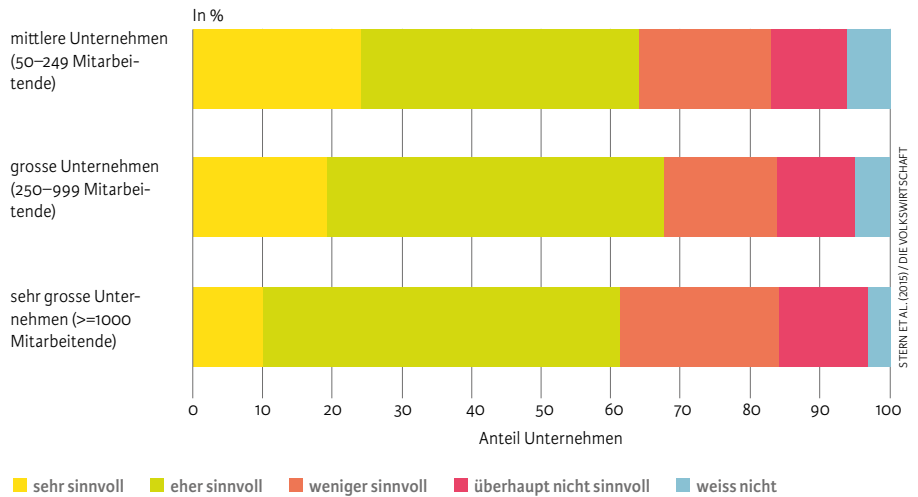
Auch das vom Bund bereitgestellte Analysetool Logib wird von den befragten Unternehmen in der Mehrheit positiv beurteilt (siehe *Abbildung 2*). Geschätzt wird vor allem die Einfachheit des Instruments. Es gibt jedoch auch Kritik an Logib, insbesondere in Bezug auf die grobe Abbildung von Funktionsstufen. Weiter wird kritisiert, dass die Leistung oder Performance der Mitarbeitenden in der Analyse nicht berücksichtigt wird. Viele befragte Experten¹ würden es deshalb begrüssen, wenn neben Logib auch andere Analysemethoden zugelassen würden, wie es die Vorlage nun auch vorsieht.

Zwei bis acht Tage zusätzlicher Aufwand

Mittlere Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitern, welche Erfahrung mit Logib haben, schätzen den Durchführungsaufwand auf 2 Tage. Grosse Unternehmen mit 250 bis 999 Mitarbeitern rechnen dafür

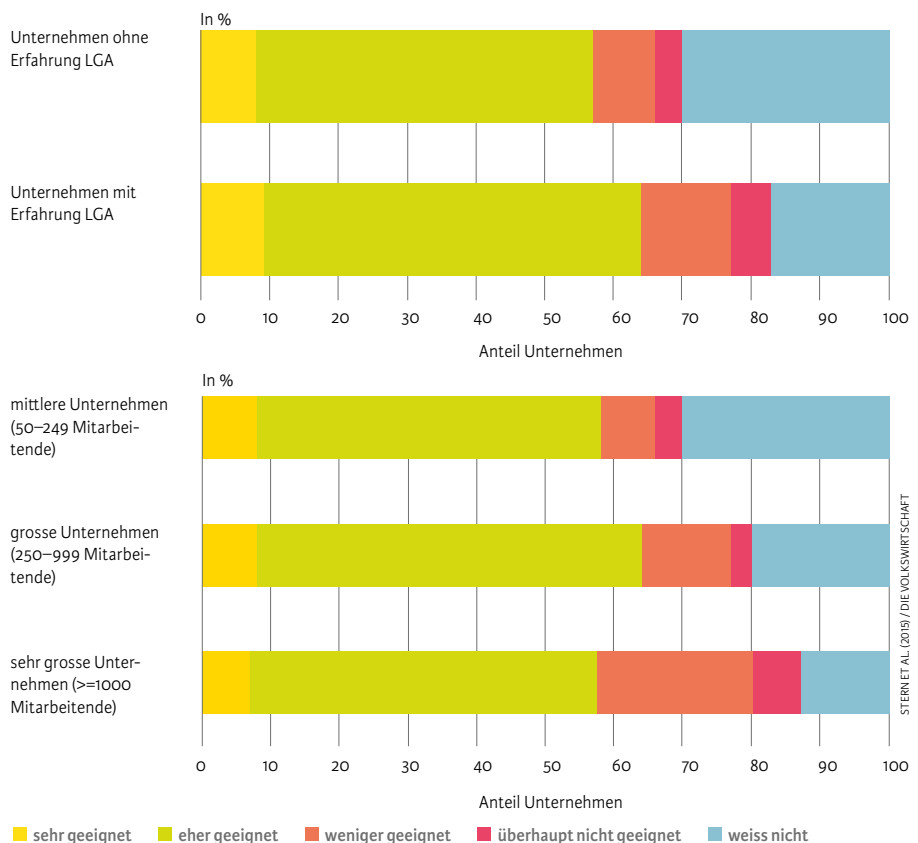
¹ Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird im Folgenden für beide Geschlechter die männliche Form verwendet.

Abb. 1: So beurteilen Unternehmen Lohngleichheitsanalysen



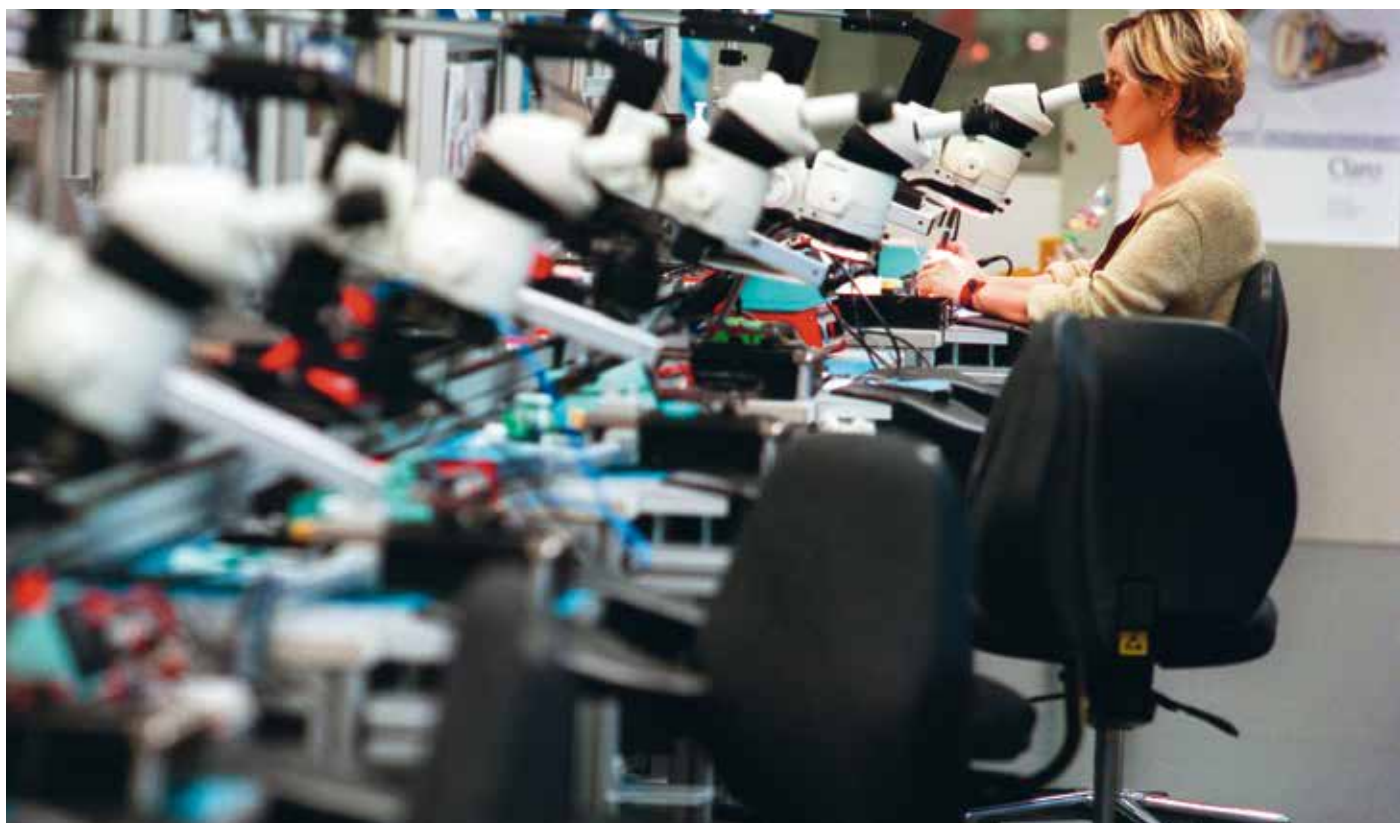
In der Onlinebefragung wurden Unternehmen, die noch keine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt haben, gefragt: «Finden Sie eine Analyse der Lohnpraxis in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern sinnvoll?» (Anzahl befragte Unternehmen=954, davon 732 mittlere, 191 grosse und 31 sehr grosse Unternehmen).

Abb. 2: So beurteilen Unternehmen das Standardinstrument für Lohngleichheitsanalysen (LGA) Logib



In der Onlinebefragung wurden die Unternehmen gefragt: «Ein Teil der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern kann durch verschiedene Faktoren erklärt werden. Im Fall des Standard-Analysemodells werden die folgenden Faktoren berücksichtigt, um Lohnunterschiede zu erklären: Ausbildungsniveau, potenzielle Erwerbserfahrung (d. h. ohne evtl. Erwerbsunterbrüche), Dienstalter, Anforderungsniveau der ausgeübten beruflichen Tätigkeit, berufliche Stellung: Als wie geeignet beurteilen Sie dieses Modell, um nicht gerechtfertigte Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern im Unternehmen aufzudecken?»

Auswertung nach Erfahrung Lohngleichheitsanalysen: (Anzahl befragte Unternehmen= 1082 Unternehmen, davon 731 ohne Erfahrung und 351 mit Erfahrung). Auswertung nach Grösse des Unternehmens: (Anzahl befragte Unternehmen= 1300 Unternehmen, davon 911 mittlere, 301 grosse und 88 sehr grosse Unternehmen).



Studien zufolge wirkt sich die Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen positiv auf die Wohlfahrt und das Wirtschaftswachstum aus.

mit 3 Tagen und sehr grosse Unternehmen mit über 1000 Mitarbeitern mit einem Arbeitsaufwand von 8 Tagen. Insgesamt belaufen sich die Umsetzungskosten für alle Schweizer Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden bei der ersten Durchführung auf rund 18 Millionen Franken. Die Höhe des Aufwands hängt stark von den Voraussetzungen in den Unternehmen ab, beispielsweise ob sie über eine ausformulierte Lohnpolitik verfügen und in welchem Umfang und welcher Qualität sie ihre Personaldaten erfassen. Der grösste Aufwand entsteht bei der Datenaufbereitung und der Interpretation der Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse mit Logib. Bei einer wiederholten Durchführung – z. B. alle vier Jahre – dürfte sich der Aufwand um rund die Hälfte auf 9 Millionen Franken pro Durchführung reduzieren.

Für die Überprüfung der Lohngleichheitsanalysen entsteht bei den Prüfstellen ein weiterer Aufwand von circa einem halben bis einem ganzen Arbeitstag pro geprüftem Unternehmen. Insgesamt belaufen sich die Kosten der Prüfstellen auf rund 4 Millionen Franken pro Durchführung. Der mit der Gesetzesvorlage verbundene Aufwand der Behörden hängt stark

von der Ausgestaltung des Zulassungsverfahrens für die Prüfstellen ab und konnte deshalb im Rahmen dieser Regulierungsfolgenabschätzung nicht quantitativ abgeschätzt werden.

Die Hälfte der Unternehmen passt Frauenlöhne an

Die geplanten Massnahmen würden rund 2 Prozent der Unternehmen und 54 Prozent der Beschäftigten in der Schweiz betreffen. Bei den befragten Unternehmen, welche bereits auf freiwilliger Basis eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt haben, hat die Hälfte in der Folge die Löhne der Frauen angepasst.

Gemäss einer sehr groben Schätzung dürfte sich der Umfang der Lohnanpassungen bei Frauen mittelfristig auf 1 Milliarde Franken belaufen.² Grundlage der Schätzung bilden die von Donzé (2013) im Auftrag des Bundesamts für Statistik berechneten nicht erklärten Lohnunterschiede je Wirtschaftsbranche. Gemäss dieser Studie beträgt der nicht erklärte Anteil der Lohn Differenz zwischen Männern und Frauen in der gesamten Privatwirtschaft rund 8,7 Prozent. Bei diesem Anteil besteht der

² Die Schätzung geht von einer heute geltenden Toleranzschwelle von 5 Prozent nicht erklärter Lohnungleichheit aus.

Forschungsdesign

Das Beratungsunternehmen Infras hat die vorliegende Regulierungsfolgenabschätzung (RFA) im Auftrag des Bundesamts für Justiz durchgeführt (siehe Stern et al. 2015). Die Fachhochschule Nordwestschweiz hat Infras dabei mit Koreferaten und Fachinputs unterstützt. Methodisch basiert die RFA auf einem Mix aus unterschiedlichen Forschungsmethoden. Den Schwerpunkt bildeten eine Onlinebefragung und qualitative Interviews. Insgesamt haben 1305 Unternehmen die Onlineumfrage beantwortet, und es wurden 50 qualitative Interviews mit Unternehmen sowie weitere 26 qualitative Interviews mit Experten geführt. Die Befragungen wurden durch Literatur- und Datenanalysen ergänzt.

Verdacht, dass es sich um unbegründete Lohndiskriminierung handelt.³

Volkswirtschaftlich gesehen handelt es sich bei diesen Lohnanpassungen nicht um eigentliche Regulierungskosten, sondern um einen Umverteilungseffekt zugunsten der Frauenlöhne. Kurzfristig kann es Übergangskosten geben, falls die Unternehmen grössere Lohnanpassungen innerhalb einer kurzen Frist umsetzen müssen. Dies kann aber abgemildert werden, indem den Unternehmen genügend Zeit für die Anpassungen eingeräumt wird. Die nötigen

³ Siehe auch Infras und Universität St. Gallen (2015).

Lohnanpassungen sind laut den befragten Unternehmen und Experten in der Regel im Rahmen der normalen Lohnrunden umsetzbar. Bei grösseren Anpassungen braucht es laut Experten eine längere Umsetzungsfrist.

Unternehmen, die bereits Lohngleichheitsanalysen durchgeführt haben, berichten mehrheitlich von positiven Auswirkungen. So kann eine Lohngleichheitsanalyse die Diskussion über Löhne versachlichen und diesbezüglich mehr Transparenz schaffen. Sie fördert auch die Motivation, die Zufriedenheit und die Produktivität der Beschäftigten. Unternehmen, die ihren Verpflichtungen nicht nachkommen, können potenziell auch negative Folgen der geplanten Massnahmen zu spüren bekommen, indem sie z. B. vom öffentlichen Beschaffungswesen ausgeschlossen werden.

Zur Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen nicht ausreichend

Auch aus einer gesamtwirtschaftlichen Perspektive scheinen die geplanten Massnahmen sinnvoll. Laut empirischen Studien aus anderen Ländern dürfte sich die Lohngleichheit positiv auf Wohlfahrt und Wirtschaftswachstum auswirken. Dies in erster Linie über Produktivitätseffekte und vermiedene Wettbewerbsverzerrungen. Bezüglich der gesamtwirtschaftlichen Nettobeschäftigungswirkung einer durchgesetzten Lohngleichheit sind die empirischen Ergebnisse hingegen nicht einheitlich. Es gibt sowohl Studien, die positive, wie auch solche, die negative Wirkungen auf die

Erwerbsbeteiligung von Frauen zeigen. Strukturelle Rahmenbedingungen, wie die Verfügbarkeit von bezahlbaren und qualitativ guten Kinderbetreuungsangeboten, dürften einen weit stärkeren Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen haben als die Verminderung der Lohndiskriminierung.

Lohndiskriminierung ist in der ökonomischen Perspektive eine Folge von Marktversagen, das dazu führt, dass der Produktionsfaktor Arbeit nicht effizient eingesetzt wird. Studien auf internationaler Ebene weisen darauf hin, dass die mit Lohndiskriminierung verbundenen Wohlfahrtsverluste quantitativ bedeutend sein dürften. Es ist deshalb aus ökonomischer Sicht sinnvoll, wenn dieses Marktversagen durch eine geeignete Regulierung so weit wie möglich verhindert wird. Dabei ist es wichtig, eine möglichst schlanke und wirksame Regulierung umzusetzen, damit die erzielbaren Nettowohlfahrtseffekte auch tatsächlich positiv sind.

Unternehmen brauchen genügend Spielraum

Aus unserer Sicht scheint es besonders wichtig, den Unternehmen genügend grossen Spielraum zu lassen und nicht zu starre Vorgaben zu machen. Die Unternehmen praktizieren in der Regel nicht bewusst direkte Lohndiskriminierungen. Diese erfolgen eher auf unbewusste und indirekte Weise. Es dürfte deshalb bereits ein grosser Schritt in die richtige Richtung bedeuten, wenn sich die Unternehmen mit dem Thema Lohngleichheit vertieft auseinandersetzen und ihre Lohnsysteme kri-

tisch unter die Lupe nehmen. Dies kann erreicht werden, indem die Unternehmen aus verschiedenen Analysemethoden auswählen können und in ihren Bemühungen möglichst gut unterstützt werden.



Susanne Stern

Partnerin Bereichsleiterin Familien- und Gleichstellungspolitik, Infrass, Zürich



Judith Trageser

Partnerin Bereichsleiterin Sozial- und Gesundheitspolitik, Infrass, Zürich

Literatur

Donzé L. (2013). Analyse des salaires des femmes et des hommes sur la base des enquêtes sur la structure des salaires 2008 et 2010, Fribourg.

Stern, S.; J. Trageser; A. Schultheiss; B. Ruegge und R. Iten (Infrass) (2015). Regulierungsfolgenabschätzung zu den geplanten Massnahmen zur Durchsetzung der Lohngleichheit. Mit einem Koreferat von N. Amstutz und E. Lüthi (Fachhochschule Nordwestschweiz). Im Auftrag des Bundesamts für Justiz. Zürich.

Felfe, C.; J. Trageser und R. Iten (Infrass und Universität St. Gallen) (2015). Studie zu den statistischen Analysen der Eidgenossenschaft betreffend die Lohngleichheit von Frau und Mann. Im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann. Zürich.

Die Messmethoden des Bundes zur Lohngleichheit sind aussagekräftig

Wissenschaftlich, rechtskonform und verhältnismässig – laut dem Bundesrat erfüllen die Messmethoden des Bundes zur Lohngleichheit diese Ziele. Einzig für die nationale Statistik sollen weitere Modelle und Erklärungsfaktoren geprüft werden. *Oliver Schröter, Claudio Marti Whitebread*

Die Messung von geschlechtsspezifischer Lohngleichheit ist momentan ein stark diskutiertes Thema. 2014 reichte der damalige FDP-Nationalrat und heutige Ständerat Ruedi Noser ein Postulat¹ zur Erhebung

der Lohngleichheit und zur Verbesserung der Aussagekraft ein. Damit beauftragte der Nationalrat den Bundesrat, die Analyse zur Lohndiskriminierung des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) zu überprüfen und Bericht zu erstatten. Gemäss dem Postulat Noser sollte

die bisherige Methodik aufgezeigt und auf den neuesten Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse aktualisiert werden. In diesem Rahmen sollten zwei Punkte geprüft werden: zum einen die Aufnahme zusätzlicher Faktoren zur Erklärung von Lohnunterschieden, wie Berufs- oder Führungserfahrung,

¹ Postulat 14.3388 «Erhebung zur Lohngleichheit. Verbesserung der Aussagekraft» vom Juni 2014.

Weiterbildungen, Sprachkenntnisse und der Beschäftigungsgrad in der Berufskarriere; zum anderen soll überprüft werden, ob der aktuell verwendete Mittelwert als Referenz für die Ermittlung der Lohnunterschiede tatsächlich am geeignetsten ist.

Sind die Analysemodelle noch aktuell?

Das EBG beauftragte in diesem Zusammenhang das Schweizer Institut für Empirische Wirtschaftsforschung der Universität St.Gallen, gemeinsam mit dem Beratungsbüro Infrac eine unabhängige Expertenstudie² zu erstellen. Im Fokus standen drei zentrale Punkte:

- BFS-Analysemodell: Das «Analysemodell der nationalen Statistik» des Bundesamtes für Statistik (BFS). Dieses Modell wird verwendet, um mit Daten der Lohnstrukturerhebung (LSE) eine Spezialauswertung zur Lohngleichheit auf nationaler Ebene zu erstellen.
- EBG-Analysemodell: Das «Standard-Analysemodell des Bundes», das vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann

² Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird im Folgenden für beide Geschlechter die männliche Form verwendet.

(EBG) auf betrieblicher Ebene für Lohngleichheitskontrollen im Beschaffungswesen angewendet.³

- Eine repräsentative Umfrage zum EBG-Analysemodell bei den Unternehmen.⁴

Hinsichtlich der beiden Analysemodelle sollte die Studie überprüfen, ob diese aus wissenschaftlicher Sicht und mit Blick auf den administrativen Aufwand für die Unternehmen und die Verwaltung geeignet sind, um Lohnunterschiede auf nationaler Ebene zu erklären bzw. Lohndiskriminierungen auf betrieblicher Ebene festzustellen. Dazu wurden die verwendete statistische Methode, die Faktoren, die zur Erklärung oder Rechtfertigung von Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern in die Analysen einbezogen werden, sowie die beim EBG-Analysemodell angewendete Toleranzschwelle von fünf Prozent untersucht.⁵

³ Siehe Schröter und Marti Whitebread (2016).
⁴ Siehe dazu den Artikel von Stern und Trageser in dieser Ausgabe.
⁵ Auch objektive, diskriminierungsfreie Faktoren, die im Analysemodell nicht berücksichtigt werden, können sich auf den Lohn auswirken. Systematische Lohndiskriminierung wird deshalb nur dann vermutet, wenn die ermittelte geschlechtsspezifische Lohnungleichheit statistisch signifikant über fünf Prozent liegt.

Zusätzliche Relevanz erlangen Lohnungleichheiten und Lohndiskriminierung auch in anderer Hinsicht: Der Bundesrat eröffnete am 18. November 2015 die Vernehmlassung zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann, des sogenannten Gleichstellungsgesetzes. Gemäss diesem Entwurf sollen Arbeitgebende mit 50 oder mehr Mitarbeitenden gesetzlich dazu verpflichtet werden, in ihren Unternehmen alle vier Jahre eine Lohnanalyse durchzuführen.

Zwei Modelle – zwei Zielsetzungen

Die zwei in der Studie untersuchten Analysemodelle unterscheiden sich in zahlreichen Aspekten deutlich (siehe *Tabelle*). Hervorzuheben sind hierbei insbesondere die unterschiedlichen Analyseebenen und Zielsetzungen.

Das BFS-Analysemodell für die Spezialauswertung «Lohngleichheit» der LSE analysiert Daten auf nationaler Ebene und zeigt, auf welche Faktoren Lohnunterschiede in welchem Ausmass zurückgeführt werden können. Im Rahmen einer sogenannten Dekompositionsanalyse werden ein durch eine Vielzahl an kontrollierten Einflussfaktoren erklärter sowie ein un-



Trägt auch die Berufserfahrung zur Erklärung von Lohnunterschieden bei? Dies soll das Bundesamt für Statistik weiter prüfen.

erklärter Anteil am Lohnunterschied nach verschiedenen Branchen und Grossregionen ausgewiesen. Diese Analyse nimmt folglich eine erklärende Perspektive ein.

Das vom EBG verwendete Analysemodell kommt bei den Kontrollen im Beschaffungswesen jeweils auf Ebene einzelner Unternehmen zur Anwendung. Es dient dazu, die Einhaltung der Lohngleichheit zu überprüfen, und ist darauf ausgerichtet, eine Vermutung systematischer Lohndiskriminierung begründen zu können. Diese Analyse nimmt somit eine rechtfertigende Perspektive ein.

Alternative Methoden für nationale Statistik sind zu prüfen

Die bislang vom BFS verwendete statistische Methode, die sich am Mittelwert orientiert, ist wissenschaftlich anerkannt. Sie bildet den Anteil der einzelnen Faktoren zur Erklärung von Lohnunterschieden gut ab. Weil sich die aktuelle Methode am Mittelwert orientiert, können die Ergebnisse allerdings von sehr hohen oder tiefen Löhnen beeinflusst sein. Deshalb sollen weitere statistische Methoden vertieft geprüft werden, welche sich unter anderem am Medianwert⁶ orientieren.⁷

⁶ Der Medianlohn ist derjenige Lohn, der an der mittleren Stelle steht, wenn alle Löhne nach der Grösse sortiert werden. Der Mittelwert bezeichnet hingegen das arithmetische Mittel, d. h. den Durchschnitt aller beobachteten Löhne.

⁷ Siehe Felfe et al. (2015), S. 119–121.

Die gegenwärtig verwendeten Faktoren zur Erklärung von Lohnunterschieden⁸ sind gut geeignet, um Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern zu erklären. Sie sind wissenschaftlich anerkannt und sollten beibehalten werden. Die drei im Postulat genannten Faktoren Weiterbildungen, Sprachkenntnisse und Führungserfahrung sollen hingegen nicht in das BFS-Analysemodell aufgenommen werden. Deren zusätzlicher Erklärungsgehalt ist tief, da Führungserfahrung durch den Faktor berufliche Stellung bereits gut abgebildet wird. Ausserdem sind Sprachkenntnisse nicht in allen Branchen lohnrelevant und eine zuverlässige Erhebung der notwendigen Informationen kann nicht gewährleistet werden.⁹

Hingegen soll für die Faktoren Arbeitszeitmodell, physische und psychische Belastungen sowie Beschäftigungsgrad in der Berufskarriere – welcher zur genaueren Ermittlung der tatsächlichen Berufserfahrung verwendet werden könnte – vertieft geprüft werden, ob die dafür notwendigen Informationen administrativen Registern entnommen oder objektiv und geschlechtsneutral erhoben werden könnten.

Mehraufwand für Betriebe wäre unverhältnismässig

Auch die verwendete statistische Methode des EBG-Analysemodells ist wis-

⁸ Siehe Felfe et al. (2015), S. 33.

⁹ Siehe Felfe et al. (2015), S. 121–124.

senschaftlich und juristisch anerkannt und sollte deshalb gemeinsam mit der in der Praxis bewährten Toleranzschwelle von fünf Prozent beibehalten werden. Das EBG verwendet bei seinem Analysemodell eine ähnliche statistische Methode wie das BFS. Die geprüften alternativen Methoden haben auf der betrieblichen Ebene insbesondere den Nachteil, dass sie nur mit grossem technischem Aufwand für die Unternehmen anwendbar sind.¹⁰

Die bislang verwendeten Faktoren zur Rechtfertigung von Lohnunterschieden – Ausbildungsjahre, Dienstalter, potenzielle Berufserfahrung, Anforderungs- resp. Kompetenzniveau sowie berufliche Stellung – sind gut geeignet, um Lohnunterschiede zu erklären, und weisen kein Diskriminierungspotenzial auf. Wie schon beim BFS-Analysemodell sind die im Postulat genannten Faktoren Weiterbildungen, Sprachkenntnisse und Führungserfahrung auch hier nicht geeignet, um neu aufgenommen zu werden. So birgt beispielsweise der Faktor Führungserfahrung Diskriminierungspotenzial, weil die Gefahr besteht, dass diese von den Arbeitgebenden bei Frauen anders bewertet würde als bei Männern. Doch auch der Beschäftigungsgrad in der Berufskarriere eignet sich nicht zur Aufnahme in das Modell für die betriebliche Ebene: Neben dem Diskriminierungspotenzial wäre insbesondere auch der ad-

¹⁰ Siehe Felfe et al. (2015), S. 124f.

Die Analysemodelle des EBG und des BFS im Vergleich

Zuständige Behörde	Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG)	Bundesamt für Statistik (BFS)
Analyseebene	Unternehmen	Schweizerische Gesamtwirtschaft
Zweck	Zur Kontrolle der Lohngleichheit von Firmen, die im öffentlichen Beschaffungswesen einen Auftrag erhalten haben	Zur Erstellung der Spezialauswertung «Lohngleichheit» basierend auf den Daten der Lohnstrukturerhebung
Rechtliche Grundlagen	Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen (BöB)	Verordnung über die Durchführung von statistischen Erhebungen des Bundes
Vergleichsgruppe	Alle Arbeitnehmenden eines Unternehmens	1,7 Millionen Arbeitnehmende aus rund 35'000 Unternehmen verschiedenster Branchen
Analysemethode	OLS-Regressionsanalyse	OLS-Regressionsanalyse
Berücksichtigte Faktoren	Eine begrenzte Anzahl auf ein gesamtes Unternehmen bezogene, standardisierte, objektive, nicht diskriminierende Faktoren	Eine Vielzahl an objektiven Faktoren mit Bezug auf die gesamte schweizerische Volkswirtschaft
Toleranzschwelle	Statistisch signifikant über 5 Prozent	Keine
Rechtliche Folgen für die Unternehmen	Verschiedene mögliche Sanktionen: Konventionalstrafe; Ausschluss aus dem Beschaffungsverfahren; Widerruf des Zuschlags oder Kündigung des Vertrags	Keine

ministrative Aufwand für die Erhebung der benötigten Informationen im Vergleich zum zusätzlichen Erklärungsgehalt für Lohnunterschiede unverhältnismässig hoch.¹¹ Informationen zum Beschäftigungsgrad während der beruflichen Laufbahn und allfällige Erwerbsunterbrechungen müssten von den Arbeitgebenden erhoben werden, wobei die Qualität der Angaben nicht sichergestellt werden könnte.

Die Lernkurven – d. h. die Akkumulation von Humankapital und die damit einhergehenden Produktivitätssteigerungen – verlaufen in verschiedenen Berufen und in verschiedenen Phasen des Erwerbslebens unterschiedlich. Qualitative Aspekte wie Arbeitsinhalte sind mitunter ebenso relevant wie der im Postulat erwähnte Beschäftigungsgrad. Inwieweit bestimmte Weiterbildungen oder Erfahrungen die Leistung und damit den Lohn beeinflussen und was als Karriereunterbrechung beurteilt wird, müsste subjektiv durch die Arbeitgebenden eingeschätzt werden, wodurch bei der Operationalisierung die Objektivität nicht gewährleistet wäre. Diese Schwierigkeiten sprechen gegen die Aufnahme dieser Faktoren in ein möglichst einfach zu haltendes Standard-Analysemodell.¹²

Unternehmen schätzen die Einfachheit des Analysemodells

Bezüglich des BFS-Analysemodells wird der Bundesrat den oben geschilderten Empfehlungen nachkommen und die Faktoren Arbeitszeitmodell, physische und

psychische Belastungen, sowie Beschäftigungsgrad in der Berufskarriere vertieft prüfen. Hinsichtlich des EBG-Analysemodells vertritt er die Ansicht, dass hier dreierlei Zielsetzungen gleichermaßen zu berücksichtigen sind: Wissenschaftlichkeit und Aussagekraft des Modells, Rechtskonformität von Methode und berücksichtigten Faktoren sowie Verhältnismässigkeit des Aufwands für die Unternehmen. Daher sollen Standards verwendet werden, die auf nationaler wie internationaler Ebene breit akzeptiert sind und für die Unternehmen und die Verwaltung einen möglichst geringen administrativen Aufwand mit sich bringen. Die statistische Methode der OLS-Regressionsanalyse ist vor Bundesgericht zugelassen. Lohngleichheitsanalysen in anderen europäischen Ländern¹³ basieren ebenfalls auf dem Standard-Analysemodell.

In einer breit angelegten, repräsentativen Umfrage¹⁴ wurden Unternehmen zum Standard-Analysemodell des Bundes befragt. Dabei nahmen von 2712 kontaktierten Unternehmen 1305 teil. Die befragten Unternehmen beurteilten das Standard-Analysemodell des Bundes mehrheitlich als geeignet, wobei insbesondere die Einfachheit des Modells geschätzt wird. Gleiche Ergebnisse gehen zudem auch aus einer vom Arbeitgeberverband Centre Patronal in Auftrag gegebenen Umfrage hervor.¹⁵ Gestützt darauf,

ist für den Bundesrat das EBG-Analysemodell für das Beschaffungswesen in der bisherigen Form geeignet und beizubehalten.



Oliver Schröter

Dr. rer. pol., Fachbereich Arbeit, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG), Bern



Claudio Marti Whitebread

Fachbereich Recht, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG), Bern

Literatur

- Schröter, O.; Marti Whitebread, C. (2016): Lohngleichheitskontrollen im Beschaffungswesen des Bundes, in: Dunand, J.-P., Lempen, K., Mahon, P. (Hrsg.): Die Gleichstellung von Frau und Mann in der Arbeitswelt. 1996–2016: 20 Jahre Gleichstellungsgesetz, CERT, BFEG, Schulthess.
- Stern, S.; J. Trageser; A. Schultheiss; B. Ruegge und R. Iten (Infras) (2015). Regulierungsfolgenabschätzung zu den geplanten Massnahmen zur Durchsetzung der Lohngleichheit. Abrufbar unter www.bj.admin.ch.
- Felfe, C.; Trageser, J.; Iten, R. (2015). Studie zu den statistischen Analysen der Eidgenossenschaft betreffend die Lohngleichheit von Frau und Mann. Abrufbar unter www.ebg.admin.ch.

¹¹ Siehe Felfe et al. (2015), S. 126f.

¹² Siehe Felfe et al. (2015), S. 87f.

¹³ Siehe das Projekt equal pace, an dem unter anderen Ländern auch Deutschland und Frankreich beteiligt sind. Abrufbar unter www.equal-pace.eu.

¹⁴ Siehe den Artikel von Stern und Trageser in dieser Ausgabe.

¹⁵ Paschoud, S. (2015). Egalité salariale: la manipulation d'un juste principe. Etudes & Enquêtes n° 44, Centre Patronal.

Daniella Lützel Schwab

Mitglied der Geschäftsleitung, Ressort Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht, Schweizerischer Arbeitgeberverband (SAV), Zürich



Der Bund muss die freiwilligen Bemühungen der Arbeitgeber anerkennen

Der Schweizerische Arbeitgeberverband lehnt staatlich vorgeschriebene Lohnkontrollinstrumente und Meldestellen wie das Eidgenössische Gleichstellungsbüro sowie schwarze Listen für Firmen ab. Vielmehr fordert er vom Bund, die bisherigen Bemühungen der Unternehmen endlich zu würdigen.

Unter dem Schlagwort «Lohndiskriminierung» werden immer wieder heftige Diskussionen über die ungleiche Entlohnung von Frauen und Männern ausgetragen. Sogar von «34 Jahren Verfassungsbruch» ist die Rede. Was dabei übersehen wird: Lohn-diskriminierung und Lohnunterschied sind nicht dasselbe.

Gemäss Bundesgericht liegt eine Lohndiskriminierung nur dann vor, wenn Frauen und Männer mit gleichen Fähigkeiten, gleichen Tätigkeiten und gleicher Arbeitsleistung im selben Unternehmen ungleich entschädigt werden. Im Gegensatz dazu spricht der Bundesrat bereits dann von Diskriminierung, wenn bei der statistischen Untersuchung von Lohnunterschieden eine Restgrösse verbleibt, die durch Merkmale wie Alter, Ausbildung oder Tätigkeitsbereich nicht erklärt werden kann. Diese von der Verwaltung selbst festgelegte, nicht abschliessende Auswahl von Merkmalen ist jedoch unzulänglich.

Wie eine aktuelle Studie der liberalen Denkfabrik Avenir Suisse aufzeigt, hat der so verbliebene Lohnunterschied andere Ursachen als die Diskriminierung von Frauen. Er lässt sich auf gesellschaftliche Gepflogenheiten und Wertvorstellungen zurückführen, die schon bei der Berufswahl und später in der Aufteilung der Erziehungsarbeit in der Familie zum Tragen kommen. Dass Unternehmen diese Normen steuern können, ist illusorisch. Stattdessen sollten die Unternehmen ihre Bemühungen verstär-

ken, frühzeitig das Interesse der Frauen an sogenannten Mint-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) zu wecken, damit diese öfter solche Berufe wählen.

Dafür braucht es auch die richtigen Rahmenbedingungen wie familienergänzende Tagesstrukturen und die volle steuerliche Abzugsfähigkeit von Kinderfremdbetreuungskosten im Sinne von Gewinnungskosten. Das ermöglicht es den Frauen, in Berufe und Positionen vorzudringen, die bisher tendenziell Männerdomänen waren.

Die Verschärfung des Gleichstellungsgesetzes ist unnötig

Die vom Bund verwendete Analysemethodik zur Feststellung von Lohndiskriminierung ist nicht unbestritten und als Mittel für die betriebliche Lohnkontrolle unpräzise. Dies bestätigt eine vom Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV) im April 2015 in Auftrag gegebene Studie des volkswirtschaftlichen Beratungsbüros BSS. Insbesondere bleiben lohnrelevante Kriterien wie effektive

Berufserfahrung, Führungserfahrung, Weiterbildung oder Sprachkenntnisse unberücksichtigt. Das führt zu falschen Resultaten. Deshalb hat der SAV bereits früh davon abgeraten, den Unternehmen solche untauglichen Analyseinstrumente als zusätzliche Pflichtübung aufzubürden.

Für den SAV ist nicht nachvollziehbar, weshalb in den Berichten des Bundes immer nur von den 51 Unternehmen gesprochen wird,

die am Lohngleichheitsdialog teilgenommen haben. Die geringe Teilnahme hatte aus Arbeitgebersicht gute – und diskriminierungsfreie – Gründe. Von den rund 86 000 Löhnen, die alleine im Salärvergleich der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie erfasst werden, ist dagegen nicht die Rede. Damit wird in der Öffentlichkeit das falsche Bild gezeichnet, dass die Arbeitgeber freiwillig nichts unternehmen, um betriebsintern für korrekte Löhne zu sorgen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband lehnt Lohndiskriminierung in den Unternehmen ab. Er lehnt aber auch staatlich vorgeschriebene Lohnkontrollinstrumente, Meldestellen

und schwarze Listen für Firmen ab. Die vom Bundesrat vorgelegte Verschärfung des Gleichstellungsgesetzes ist aus den genannten Gründen nicht nur unverhältnismässig, sondern auch unnötig und bürokratisch. Sie stellt einen massiven Eingriff in den flexiblen Arbeitsmarkt dar. Eine solche Verschärfung braucht es nicht.

Die vom Bund verwendete Analysemethodik zur Feststellung von Lohndiskriminierung ist nicht unbestritten und als Mittel für die betriebliche Lohnkontrolle unpräzise.

Valérie Borioli Sandoz

Leiterin Gleichstellungspolitik, Travail Suisse, Bern



Mit Transparenz gegen Lohndiskriminierung

Ist die Revision des Gleichstellungsgesetzes nur ein zahnloser Papiertiger, der gegen die Lohndiskriminierung, die vor allem Frauen betrifft, nichts ausrichten kann? Die Auswertung entsprechender Umfragen bei Unternehmen spricht für eine differenzierte Beurteilung des Vorschlags, den der Bundesrat in die Vernehmlassung geschickt hat.

Der Vorschlag des Bundesrats zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung weist gewisse Eigenschaften eines Papiertigers auf. Denn die vorgelegte Revision des Gleichstellungsgesetzes (GIG) beinhaltet keinerlei Sanktionen für Unternehmen, welche nicht regelmässig alle vier Jahre die vorgesehene Lohnanalyse durchführen oder dazu eine andere statistische Methode verwenden als die sogenannte Regressionsanalyse, welche als einzige Methode wissenschaftlich und rechtlich anerkannt ist.

Dass zur Durchsetzung der in der Bundesverfassung verankerten Lohngleichheit schlagkräftige juristische Mittel vollkommen fehlen, ist mehr als erstaunlich. Bei anderen Grundprinzipien, die ebenfalls im Gründungstext unseres Rechtsstaats verankert sind, wäre dies undenkbar. Nehmen wir als Beispiel die Eigentumsgarantie. Wenn jemand plötzlich auf die Idee kommt, das Eigentum des Nachbarn in Beschlag zu nehmen, wird er zur Rechenschaft gezogen, damit die gesetzlichen Bestimmungen nicht Makulatur bleiben. Den Frauen hingegen werden bei den Löhnen seit Jahrzehnten erhebliche Summen vorenthalten (jährlich gegen 7 Milliarden Franken), ohne dass irgendwelche objektiven Gründe diesen «Diebstahl» rechtfertigen könnten. Trotzdem sehen weder das geltende Gleichstellungsgesetz noch der Revisionsentwurf Strafen für säumige Unternehmen vor.

Ungerechtfertigte Lohnunterschiede werden für Frauen sichtbar

Ist deshalb der bundesrätliche Vorschlag rundweg abzulehnen? In den Augen von Travail Suisse, der unabhängigen Dachorganisation

der Arbeitnehmenden, wäre dies verfehlt. Gegen eine Ablehnung spricht die vom Bundesamt für Justiz in Auftrag gegebene Regulierungsfolgenabschätzung (RFA). Gemäss dieser RFA, welche dem Erläuternden Bericht zum Entwurf zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes zugrunde liegt, ergriff die Hälfte der 1305 beteiligten Unternehmen nach der durchgeführten Lohnanalyse Korrekturmassnahmen, obwohl sie dazu nicht verpflichtet waren. Dieses Ergebnis ist erfreulich. Für Travail Suisse besteht das Hauptinteresse des bundesrätlichen Vorschlags darin, dass betroffene Frauen mit einer Lohnanalyse von nicht objektiv erklärbaren Lohnunterschieden Kenntnis erhalten würden. Diese Analyse wäre von den Unternehmen intern zu erstellen und anschliessend durch ein Organ zu überprüfen, das sie selber wählen können (Sozialpartner, anerkannte Revisionsgesellschaft oder staatlich anerkannte Selbstregulierungsorganisation). Das Hauptverdienst des vom Bundesrat vorgesehenen Mechanismus besteht darin, dass er die Transparenz in einem sehr undurchsichtigen

Bereich, der fast schon ein Tabu darstellt, deutlich erhöht. Denn tatsächlich gilt es in erster Linie in Erfahrung zu bringen, ob das Problem der Lohndiskriminierung in Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden überhaupt besteht und allenfalls in welchem Umfang. Denn Lohndiskriminierungen sind häufig das Ergebnis indirekter Auswirkungen, unbewusster Vorurteile oder einer ungünstigen Personalpolitik. Eine kürzlich von Waadtländer Arbeitgeberkreisen bei 660 Westschweizer Unternehmen durchgeführte Studie¹ bestätigt die bisherigen Erkenntnisse: Unternehmen diskriminieren Frauen nicht bewusst. Noch erfreulicher ist, dass drei Viertel dieser Unternehmen eine Selbstkontrolle für annehmbar und sinnvoll halten. Ausserdem akzeptiert eine Mehrheit der in der RFA befragten Unternehmen die vorgesehene Form dieser Kontrolle. Das ist ein Plädoyer für Transparenz.

Deshalb unterstützt Travail Suisse den Vorschlag des Bundesrats, auch wenn sie bedauert, dass er keinerlei Sanktionen vorsieht. Sie wird deshalb Vorschläge mit dieser Stossrichtung unterbreiten, da es unter den Arbeitgebern auch einige schwarze Schafe gibt. Denn gegen Unternehmen, denen es an gutem Willen fehlt und die einfach die Augen verschliessen, muss konsequenter vorgegangen werden.

Gegen Unternehmen, denen es an gutem Willen fehlt und die einfach die Augen verschliessen, muss konsequenter vorgegangen werden.

wird deshalb Vorschläge mit dieser Stossrichtung unterbreiten, da es unter den Arbeitgebern auch einige schwarze Schafe gibt. Denn gegen Unternehmen, denen es an gutem Willen fehlt und die einfach die Augen verschliessen, muss konsequenter vorgegangen werden.

¹ Centre patronal (2015). Egalité salariale : la manipulation d'un juste principe, in : Etudes & Enquêtes Nr. 44