

DER LOHNGLEICHHEITSDIALOG

EIN PROJEKT DER SOZIALPARTNER UND DES BUNDES

ERSTE ZWISCHENEVALUATION

THOMAZINE VON WITZLEBEN

im Auftrag des Bundesamtes für Justiz

Bericht zuhanden der Trägerschaft des Lohngleichheitsdialogs

Die Trägerschaft hat diesen Bericht am 6. Juni 2011 zur Kenntnis genommen; sie ist jedoch nicht mit allen Schlussfolgerungen einverstanden.

Bern, den 7. Juli 2011

INHALT

1 ZWISCHENEVALUATION	3
1.1 Auftrag und Fragestellung	3
1.2 Methodisches Vorgehen	4
2 DIE AUSGANGSLAGE	4
2.1 Auslöser des Lohngleichheitsdialogs (LGD)	5
2.2 Statistische Ausgangslage zur Lohndifferenz	5
2.3 Statistische Analyse mit Logib/Regressionsanalyse	6
3 DAS PROJEKT LGD UND SEINE UMSETZUNG IN DEN DOKUMENTEN UND ANALYSEN DER BETEILIGTEN	6
3.1 Die Trägerschaftsvereinbarung zur Umsetzung des Dialogs	6
3.2 Die Trägerschaft	7
3.3 Der Steuerungsausschuss	8
3.4 Das Projektteam	8
3.5 Der Masterplan zur Gewinnung von Unternehmen	10
3.6 Die beteiligten Unternehmen > 50	11
3.7 Das Merkblatt für die KMU < 50	12
3.8 Entwicklung und Stand des Projektes bis April 2011	13
4 DIE PROJEKTENTWICKLUNG AUS SICHT DER BETEILIGTEN	14
4.1 Erwartungen an das Projekt	14
4.2 Erfolge im Projekt	14
4.3 Hindernisse im Projekt	14
4.4 Rolle der Sozialpartner im Projekt (AG/AN-Vertreter)	15
4.5 Rolle des Bundes (BJ, EBG, SECO)	15
4.6 Widerstände bei den Unternehmen und Vorbehalte ausgewählter Branchenverbände	16
4.7 Krise des Projektes und die Gefahr des Scheiterns	17
5 SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN	19
6 ANHANG	22
6.1 Liste der Veranstaltungen	22
6.2 Liste der Medienbeiträge	23
6.3 Liste der beteiligten Unternehmen > 50	24
6.4 Liste der Befragten	25
6.5 Interviewleitfäden (Projektbeteiligte, Branchenverbände)	26

1 ZWISCHENEVALUATION

Im sogenannten „Lohnleichheitsdialog“ (LGD) haben sich die Sozialpartner (Schweizerischer Arbeitgeberverband, Schweizerischer Gewerbeverband, Schweizerischer Gewerkschaftsbund, Travail.Suisse) zusammen mit den beteiligten Bundesstellen (BJ, EBG, SECO) darauf geeinigt, mittels einer gemeinsamen Trägerschaftsvereinbarung diskriminierende Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern in den Unternehmen der Schweiz¹ möglichst rasch zu eliminieren. Die Vereinbarung ist auf den 1. März 2009 in Kraft getreten mit dem Ziel, die Unternehmen zu motivieren, ihre Löhne freiwillig auf geschlechtsspezifische Unterschiede zu überprüfen und allfällige Lohndiskriminierungen zu beseitigen. Das Projekt LGD ist bis 28. Februar 2014 auf fünf Jahre angelegt und nach zwei Jahren erfolgt hiermit in 2011 eine erste Zwischenbilanz.²

1.1 AUFTRAG UND FRAGESTELLUNG

Auftrag zur Evaluation

In der Trägerschaftsvereinbarung vom 10. Februar 2009 ist festgehalten, dass das von den Sozialpartnern und der Bundesverwaltung gemeinsam angelegte Projekt während der gesamten Laufzeit evaluativ begleitet wird. Die Evaluation dient der Trägerschaft (1) als Entscheidungsgrundlage für eine erste Zwischenbilanz zum weiteren Vorgehen des Projektes nach zwei Jahren und (2) zur abschliessenden Bewertung der gesamten Durchführung des Projektes. Die Evaluation liefert (3) dem BJ die Grundlage für seinen Bericht an den Bundesrat.³

Die kleinen und mittleren Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden (KMU's) sind nicht verpflichtet, Lohnüberprüfungen im Rahmen von Einzelvereinbarungen vorzunehmen bzw. diese zu melden. Sie erhalten lediglich ein Merkblatt mit Hinweisen für allfällige Prüfungen von Lohnunterschieden. Somit werden diese Unternehmen – wie vom Schweizerischen Gewerbeverband SGV gefordert - nicht in die Evaluation des LGD einbezogen. Die Evaluation wird lediglich den Prozess der KMU-Sensibilisierung festhalten.

Art der Evaluation

Es handelt sich um eine begleitende Evaluation, bei der es insbesondere darum geht, den Prozess der Umsetzung des LGD sowohl als Beobachterin als auch als Teilnehmerin zu begleiten, um als nötig erachtete Interventionsstrategien für eine verbesserte Umsetzung vorzuschlagen.

Zentrale Grundlage für die Evaluation des Projektes sind die in der Trägerschaftsvereinbarung festgehaltenen Ziele sowie die Aufgaben und Massnahmen der Beteiligten.

Das LGD-Projekt wird kontinuierlich während der gesamten Dauer 2009-2014 evaluiert. Für die hier vorgelegte erste Zwischenbilanz nach zwei Jahren im Mai 2011 stehen folgende Prüfungen im Zentrum:

1. Prüfung der Umsetzung des Auftrags bei den Projektbeteiligten (Trägerschaft/Steuerungsausschuss/ Projektteam) mit einer Übersicht zum aktuellen Stand.

¹ Am Dialog teilnehmen können alle Schweizer Unternehmen, Verwaltungseinheiten und öffentlich-rechtlichen Institutionen.

² Die Forderung nach einer Zwischenevaluation kam ursprünglich vom SECO. Sie hatten ihre finanzielle Unterstützung an die Zwischenprüfung des LGD nach zwei Jahren geknüpft.

³ Sollte der Lohnleichheitsdialog scheitern, kann die Frage der Schaffung behördlicher Untersuchungs- und Durchsetzungskompetenzen im Bereich der Gleichstellung im Erwerbsleben wieder aufgegriffen werden.

2. Prüfung der Störfaktoren des Projekts (Schwachstellen/ Verbesserungsbedarf).

3. Vorschläge für Anpassungen.

1.2 METHODISCHES VORGEHEN

Die Durchführung der Evaluation erfolgt mittels Dokumentenanalyse aller einsehbaren Projektunterlagen, einer Erhebung der beteiligten Unternehmen sowie einer Befragung und teilnehmenden Beobachtung bei den Projektbeteiligten⁴. Diese Expertenbefragung steht im Zentrum der Evaluation. Hier erhalten alle Beteiligten die Chance, ihre Erfahrungen und Einschätzungen zum Projekt darzulegen. Da es auch wichtig ist, die Schwierigkeiten aufzuzeigen, die die Verbände und ihre Mitgliedsunternehmen für eine Teilnahme am LGD sehen, kommen exemplarisch auch vier ausgewählte Verbände zu Wort.

Expertenbefragung	Trägerschaft, Steuerungsausschuss, Projektteam, ausgewählte Verbände
Anzahl	20 Experteninterviews
Dauer Interview	ca. 60 Minuten (mit Aufzeichnung)
Interviewzeitraum	Zwischen Januar und Anfang April 2011
Art der Fragen	Offene Fragen in der Form eines Leitfadens ⁵ , abgestimmt auf die jeweiligen Experten. Die Fragen innerhalb der Expertengruppen waren jeweils gleich.

2 DIE AUSGANGSLAGE

Der seit 30 Jahren in der Bundesverfassung verankerte und vor 15 Jahren (1996) als Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann in Kraft getretene Grundsatz verbietet die unterschiedliche Entlohnung für gleichwertige Arbeit. Trotzdem verdienen heute in etlichen Unternehmen Arbeitnehmerinnen immer noch weniger als ihre männlichen Kollegen. Als grösstes Hindernis, um eine Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts geltend zu machen, erweist sich die Angst vor Arbeitsplatzverlust und Exponierung, wie die 2006 veröffentlichte Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes ergab.

Aufgrund dieses Ergebnisses prüfte der Bundesrat, mit welchen behördlichen Massnahmen die Einhaltung der Lohnleichheit in den Unternehmen kontrolliert und durchgesetzt werden könnte. An einem von der Bundesverwaltung hierzu durchgeführten Hearing im Herbst 2007 einigten sich die Sozialpartner darauf, gemeinsam die Unternehmen zu einer freiwilligen Überprüfung ihrer Löhne zu motivieren und auf diese Weise allfällige Diskriminierungen zu beseitigen.

⁴ Befragt wurden alle Projektbeteiligten ausser die Herren Gaillard (SECO) und Bigler (SGV). Herr Gaillard liess sich durch Herrn Richoz vom SECO vertreten. Herr Bigler hatte seine ursprüngliche Interviewzusage zunächst aus Kapazitätsgründen zurückgenommen und nach mehrmaliger Rückfrage mitteilen lassen, dass er seine Sicht der Dinge bereits abschliessend eingebracht habe. Die Liste der Befragten findet sich im Anhang.

⁵ Die beiden Leitfäden (Projektbeteiligte/Branchenverbände) finden sich im Anhang.

2.1 AUSLÖSER DES LOHNGLEICHHEITSDIALOGS (LGD)

Hearing 2007

Als Grundlage für die Erfüllung seines Auftrags organisierte das BJ im Herbst 2007 zusammen mit dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) und dem Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) ein Hearing zum Thema "Neue Instrumente für die Gleichstellung von Frau und Mann". Die am Hearing teilnehmenden Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände waren hinsichtlich einer Stärkung behördlicher Kompetenzen geteilter Meinung. Für die Vertreter der Arbeitgeberseite steht bei der Durchsetzung des Gleichstellungsgesetzes die individuelle Verantwortung im Vordergrund. Demgegenüber sehen es die Arbeitnehmerverbände als Aufgabe des Staates an, die notwendigen Massnahmen zur Durchsetzung des geltenden Rechts zu ergreifen. Einig waren sich beide Verbände jedoch darin, dass im Bereich der Lohngleichheit Massnahmen zur Beschleunigung des Prozesses notwendig sind. Die Sozialpartner beschlossen, im Dialog gemeinsam nach Lösungen zu suchen, wie die Beseitigung von Lohnungleichheiten auf pragmatische Art und Weise vorangetrieben werden könnte. Die Bundesverwaltung erklärte sich bereit, für diesen Dialog neben ihrem Know-how auch den geeigneten Rahmen zu bieten. Die Frage der Schaffung behördlicher Untersuchungs- und Durchsetzungskompetenzen sollte deshalb vorerst nicht weiter geprüft werden.

Lohngleichheitsdialog der Sozialpartner

Der Weg vom Gleichstellungs-Hearing 2007 als Auslöser bis zum Start des Lohngleichheitsdialogs dauerte insgesamt ein Jahr.

Im Jahr 2008 fanden verschiedene Gespräche zwischen den Sozialpartnern und der Bundesverwaltung statt, die der Vorbereitung des Projektes "Lohngleichheitsdialog" dienten. Dort wurde gemeinsam die Trägerschaftsvereinbarung für den Dialog erarbeitet, deren zentrales Ziel es war, die diskriminierende Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern zu eliminieren.

2.2 STATISTISCHE AUSGANGSLAGE ZUR LOHNDIFFERENZ

Auch nach einer dreissigjährigen Geltung des Verfassungsartikels, der Frauen für gleichwertige Arbeit gleichen Lohn zusichert, zeigt die Lohnstatistik noch immer ein anderes Bild. Das Bundesamt für Statistik stellt im Rahmen seiner Lohnstrukturerhebung 2008 fest, dass Frauen im Schnitt immer noch 9,4 Prozent weniger verdienen als Männer, ohne dass sich dies mit objektiven Merkmalen erklären liesse.

Bezüglich der für den LGD wichtigen Punkte aus der Lohnstrukturerhebung (LSE 2008)⁶ ist zusammenfassend festzustellen, dass deren Auswertung für die Privatwirtschaft eine mittlere Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern von 19.8% (0.5% *mehr* als 2006) und eine Diskriminierungsrate von 9.4% (0.3% *mehr* als 2006) ergab. Beim Bund betrug der mittlere Lohnunterschied 15.5% (0.1% *weniger* als 2006) und als Diskriminierungsrate ergab sich damit 3.5% (0.3% *mehr* als 2006).⁷

⁶ Die Auswertung der LSE-Daten vom Oktober 2010 liegen noch nicht vor.

⁷ Bundesamt für Statistik, Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2008 – Das Wichtigste in Kürze, Neuenburg 2010
Bundesamt für Statistik, Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2008 – Kommentierte Ergebnisse, Neuenburg 2010
Strub, Silvia & Stocker, Désirée (Büro BASS Bern): Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der

2.3 STATISTISCHE ANALYSE MIT LOGIB/REGRESSIONSANALYSE

Die statistische Analyse mit Logib verwendet das Verfahren der Regressionsanalyse, um die Vergleichbarkeit der Daten im LGD zu sichern. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann hat das Instrument Logib entwickelt, um mit dessen Hilfe den Unternehmen zu ermöglichen, einen Selbsttest zur Lohngleichheit vornehmen zu können.

Mit Hilfe von Logib bzw. der Regressionsanalyse wird geprüft, welcher Teil des Lohnunterschieds innerhalb eines Unternehmens anhand der objektiven Faktoren *Ausbildung, Erwerbserfahrung und Dienstalter* (Humankapitalfaktoren) sowie der *Anforderungen des Arbeitsplatzes* und der *beruflichen Stellung* (arbeitsplatzbezogene Faktoren) erklärt werden kann. Weitere, unternehmensspezifische Faktoren, welche selbst nicht diskriminierend sein dürfen, können ebenfalls zur Erklärung von Lohnunterschieden herangezogen werden. Der verbleibende, unerklärbare Anteil des Lohnunterschieds gilt per Definition als geschlechtsbedingt und somit diskriminierend.

Logib erlaubt den Unternehmen eine erste Standortbestimmung vorzunehmen. Wer mit Logib kein eindeutiges Resultat erhält, sollte eine Fachperson für vertiefte Analysen beiziehen. Da Logib ein festprogrammiertes Tool ist, können keine unternehmensspezifischen Aspekte analysiert werden. Dazu dienen Regressionsanalysen, welche mittels spezieller Statistikprogrammen durchgeführt werden.

3 DAS PROJEKT LGD UND SEINE UMSETZUNG IN DEN DOKUMENTEN UND ANALYSEN DER BETEILIGTEN

Mit grossem Engagement wurde das LGD Projekt im November 2007 in Angriff genommen. Man war stolz angesichts der Komplexität des Vorhabens und des hohen Stellenwertes, den die Sozialpartner dem Vorhaben beigemessen haben, das Projekt ohne grosse Formalitäten mit Unterstützung des Bundes in einem Jahr auf die Beine gestellt zu haben. Mit der im Februar 2009 unterzeichneten Trägerschaftsvereinbarung hatte man eine pragmatische Vorgehensweise festgelegt und ein in begrenzter Zeit erreichbares Ziel definiert.

Trotz der damals vorherrschenden Wirtschaftskrise setzten die Projektbeteiligten auf dieses neuartige partnerschaftliche Vorgehen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, um die bis heute nicht beseitigten diskriminierenden Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern in den Unternehmen in der Schweiz möglichst rasch zu eliminieren.

3.1 DIE TRÄGERSCHAFTSVEREINBARUNG ZUR UMSETZUNG DES DIALOGS

In der Trägerschaftsvereinbarung festgehalten sind das Ziel der raschen Beseitigung diskriminierender Lohnungleichheit und die Umsetzungsschritte.

Weitere Eckwerte dieser Vereinbarung sind die Zusammensetzung der Trägerschaft, die Organisationsstruktur und die Aufgaben des Projektes, seine Finanzierung, die freiwillige Teilnahme der Unternehmen am Projekt, die Form der Einzelvereinbarung zwischen Arbeitgeber- und

Arbeitnehmervertretung, das Instrument und die Methode der Lohnüberprüfung, die Art der Kommunikation zwischen den Projektbeteiligten sowie die Dauer der Vereinbarung.

Die Trägerschaft stellt personelle Ressourcen für den Steuerungsausschuss und auf freiwilliger Basis für das Projektteam zur Verfügung. Die zur Trägerschaft gehörenden Bundesstellen unterstützen das Projekt zusätzlich mit der Bereitstellung finanzieller Mittel.

Der Finanzierungsbedarf umfasst die Finanzierung einer professionellen Projektleitung, den Beizug von Fachpersonen sowie zusätzlich notwendige personelle Ressourcen zur Ergänzung des Projektteams.⁸ Für das gesamte Projekt LGD 2009 bis 2013 wurde ein Budget von insgesamt 680'000 Franken veranschlagt, mit jährlichen Budgetmitteln von durchschnittlich 130'000 Franken. Die Ausgaben für die Jahre 2009 und 2010 bewegen sich in diesem Rahmen.

Die Trägerschaftsvereinbarung war notwendig, um das ganze Projekt auf die Beine zu stellen, eine Struktur zu schaffen und sich auf das Analyseinstrument Logib auf der Basis der Regressionsanalyse zu verständigen. Diese Selbstverpflichtung der Beteiligten hat zumindest zu einer Minimalverständigung geführt.

3.2 DIE TRÄGERSCHAFT TS

Zur Trägerschaft (TS) der Vereinbarung gehören die nachfolgenden Dachverbände und Bundesämter:

- Seitens der Arbeitgeber: der Schweizerische Arbeitgeberverband und der Schweizerische Gewerbeverband (SGV)
- Seitens der Arbeitnehmer: der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) und Travail.Suisse
- Seitens des Bundes: das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG), das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) sowie das Bundesamt für Justiz (BJ).

Die Vertreter dieser Dachverbände treffen sich einmal pro Jahr und fällen die strategischen Entscheide. Die Sitzungsleitung der Trägerschaft wird vom BJ als federführendem Amt durch Herrn Mader wahrgenommen. Es haben insgesamt zwei Sitzungen stattgefunden, die letzte im November 2010.

Die Trägerschaft hat die Erfüllung der folgenden Aufgaben sicherzustellen:

- Genehmigung der Strategie;
- Delegation ihrer Vertretungen in den Steuerungsausschuss und ins Projektteam;
- Repräsentation nach innen und nach aussen;
- Entscheid über das weitere Vorgehen aufgrund der Zwischenbilanz;
- Verabschiedung des Schlussberichts.

Die Trägerschaft fasst ihre Beschlüsse einstimmig.

Die Rolle der Trägerschaft aus der Sicht der Projektbeteiligten

Die Trägerschaft selbst ist nach Einschätzung der Projektbeteiligten nicht in der Lage, den LGD-Prozess mit grosser Dynamik zu begleiten und zentrale Impulse für die operationelle Tätigkeit zu geben. Bei nur einem festgelegten jährlichen Treffen sei nicht viel zu bewegen für ein Projekt, das in

⁸ Für die finanziellen Mittel der betrieblichen Überprüfung sind die Unternehmen verantwortlich.

längstens fünf Jahren abgewickelt werden sollte. Durch den zentralen Grundsatz der Einstimmigkeit, der freiwillig zustande gekommenen Vereinbarung und der Vorgabe, dass nur die Partner mitmachen, die sich selbst dazu entschliessen können, sei der Rahmen eng festgelegt. Wenn nur einer der Träger nicht gewillt ist, den ausführenden Organen der Projektleitung und dem Steuerungsausschuss relativ grossen Spielraum einzuräumen, sei die Bremswirkung institutionalisiert. Man komme nicht um den Grundsatz der Einstimmigkeit herum. Er bedeute allerdings nicht zwingend, dass man die Kompetenzen der ausführenden Organe so eng fasst, wie das vom SGV gemacht wurde. Vor allem erfordere dieser Grundsatz nicht zwingend, dass man in der Praxis viel strikter ist, als man das vom Wortlaut der Vereinbarung eigentlich erwarten könnte. Einstimmigkeit sei zwar eine formelle Hürde, wenn aber eine konstruktive Haltung bei allen Teilnehmenden vorhanden wäre, dann würde diese Hürde nicht besonders wirksam werden. Daher sei es wichtig, dass die Bereitschaft zur konstruktiven Zusammenarbeit bei allen Mitgliedern der Trägerschaft vorhanden sein müsse. An der letzten TS Sitzung sei offensichtlich geworden, dass man kaum mehr miteinander reden kann. So wie der SGV argumentiere, könne man eigentlich nicht zusammenarbeiten. Der SGV verletze die Regeln der Zusammenarbeit durch sein Beharren auf einem Veto. Zusammenarbeit heisse aber auch Kompromisse eingehen zu können.

3.3 DER STEUERUNGSAUSSCHUSS SA

Der Steuerungsausschuss wird aus je einer Vertreterin/Vertreter der involvierten Dachverbände und Bundesstellen gebildet. Er gibt dem Projekt die nötige Unterstützung, trifft die operativen Entscheidungen und genehmigt die vom Projektteam erarbeiteten Instrumente. Der Projektleiter des LGD ist ständiger Gast in den Sitzungen des SA, rapportiert dort und nimmt Aufträge des SA entgegen. Die Leitung des SA haben die Sozialpartner Frau Amacker (Swisscom, ehemals bei Novartis tätig) übertragen. Der SA traf sich zu insgesamt 11 Sitzungen, die bisher letzte fand im März 2011 statt.

Die Rolle des Steuerungsausschusses aus der Sicht der Projektbeteiligten

Die Analyse der Projektbeteiligten zur Arbeit im SA fällt zwiespältig aus. Der Steuerungsausschuss sollte eigentlich Grundsatzfragen abklären, die Orientierung geben und Entscheide treffen. Faktisch verbrachte man viel Zeit mit operativen Arbeiten und versuchte, auch als Sounding Board zu dienen. Man beschäftigt sich damit das Projekt zum Laufen zu bringen, die Reputation des Dialogs zu stärken und diverse Querschläge aufzufangen. Der SA agiert noch immer an der Stellschraube des Starts und noch nicht auf der Ebene der Steuerung. Bei den bislang 10 teilnehmenden Unternehmen und einer Hand voll Interessierter gibt es kaum Steuerungsbedarf. Die Mitglieder des SA haben gezielt versucht Firmen zu akquirieren. Sie haben versucht über die Branchenverbände an die Unternehmen zu gelangen. Beide Wege hätten bislang nur mässig gut funktioniert.

3.4 DAS PROJEKTEAM PT UND DER PROJEKLEITER PL

Das Projektteam (PT) besteht aus je einer Person der involvierten Dachverbände (einer Vertreterin von Unia für die Gewerkschaften und einem Vertreter für die Arbeitgeberseite), einer Fachperson für Lohngleichheit, statistische Lohnanalyse und Logib aus dem EBG sowie dem Projektleiter (PL) Martin Urech. Herr Urech ist Experte für Lohndiskriminierung und statistische Lohnanalyse. Er ist die

Ansprechperson für die Unternehmen. Der Projektleiter lieferte bislang mit der fachlichen Unterstützung des EBG und des Projektteams die notwendigen Instrumente und Informationen (Toolbox), stellte das Projekt auf Anfrage vor, betreut die bislang angemeldeten 10 Unternehmen, kümmert sich um die interessierten Unternehmen und rapportiert dem SA regelmässig über den Stand des Projektes⁹. Die Aufgaben umfassten vor allem operative Tätigkeiten, die die Voraussetzung zur erfolgreichen Durchführung des Lohngleichheitsdialogs schaffen sollen. Das Akquirieren von Unternehmen fällt explizit nicht unter seine Aufgaben, dies hat sich der SA bislang vorbehalten. Es haben insgesamt 7 Sitzungen stattgefunden, die bislang letzte Sitzung fand im März 2011 statt.

Die Rolle des Projektleiters und des Projektteams aus der Sicht der Projektbeteiligten

Die Rolle des Projektleiters PL

Aus Sicht der Leitung des SA nimmt der PL bislang eine eher zurückhaltende Rolle ein. Man habe ursprünglich keine Leaderfigur gewollt. Man glaubte, selbst der Motor zu sein und der PL sei dazu da, die Stabilität hineinzubringen, Aufträge zu übernehmen, mit fachlicher Unterstützung des EBG Tools aufzubereiten und auch die Gesamtübersicht zu behalten.

Der PL hatte kurzzeitig die Möglichkeit in den Unternehmen über die HR-Schiene Kontakt zu knüpfen. Anschliessend hat man die Strategie zur Unternehmensgewinnung wieder gewechselt und es ging über die operative Schiene via CEO und Personen, die die globale HR-Rolle haben. Auf dieser Schiene sind vor allem Frau Derrer (AG-Vertreterin im SA) und Frau Amacker (Leiterin SA) gefahren. Sie waren der Überzeugung, es sei völlig nutzlos, wenn man die unterste Ebene losschicken würde, während in den obersten Etagen überall dagegen gehalten wird.

Ein offensichtliches Problem ist nach Ansicht der AN-Vertretung und des Bundes die unklare Rolle des PL. Es gebe offenbar unterschiedliche Ansichten bei den Mitgliedern des SA, was er hätte tun sollen. Insbesondere als der PL mit der Kommunikationsliste der Unternehmen eine aktivere Rolle spielen wollte, wurde er durch den SA ausgebremst. Man fordert eine aktivere Rolle des PL speziell bei der Kontaktaufnahme mit den Unternehmen, wenn das vom SA nicht so intendiert gewesen sei, sollte das nochmals überdacht werden.

Die Zusammenarbeit mit dem Projektteam PT

Die AG-Vertretung hätte mehr Effort erwartet hinsichtlich der Arbeit des PL und dem Projektteam und kritisiert in diesem Zusammenhang auch die Arbeit im SA. Ein Jahr für die Webseite und weitere acht Monate für das KMU-Merkblatt seien viel zu lang gewesen.

Die AN-Vertretung und SECO haben eine positive Einschätzung von der Arbeit des Projektteams, betonen aber dessen beschränkten Handlungsspielraum und seine insgesamt schwache Unterstützung im Projekt. In einem normalen Projekt läge, wenn es auf der obersten Ebene Einigkeit über die Ziele gäbe, die man erreichen wolle, konsequenterweise der dynamischste Teil des Projektes bei den nachgeordneten Verantwortlichen auf den tieferen Hierarchiestufen.

⁹ Der PL führt jeweils eine Liste der Projekt-Veranstaltungen und eine Liste der Medienbeiträge zum Projekt, die er den Projektbeteiligten regelmässig zustellt. Beide Listen (Stand: Ende April 2011) befinden sich im Anhang.

3.5 DER MASTERPLAN ZUR GEWINNUNG VON UNTERNEHMEN

Gemäss Trägerschaftsvereinbarung hatte der SA einen sogenannten Masterplan zur Umsetzung der Ziele aus der Trägerschaftsvereinbarung zu erarbeiten.

Beim Masterplan handelt es sich um ein strategisch wichtiges Instrument, das speziell dem SGV immer wieder Anlass gab, seine Zustimmung in der Trägerschaft zu verweigern, weil er entgegen der eher pragmatischen Einschätzung aller anderen, die Kommunikation gegen aussen ausschliesslich bei der Trägerschaft sieht.

Der Masterplan - erstmals aufgestellt Anfang 2010 - hält folgendes fest:

Im Startjahr 2009 wurden die Grundlagen des Projektes erarbeitet. In den beiden folgenden Jahren 2010 und 2011 soll das Hauptgewicht der Arbeiten auf der Motivierung und Animation der Verbände und Unternehmen liegen, darunter auch ausgewählte Grossunternehmen. Insgesamt sollen sich bis zum Laufzeitende Februar 2014 mindestens 100 Unternehmen am Lohngleichheitsdialog beteiligen und diesen erfolgreich abschliessen. Als Erfolgskriterium gilt, dass die Auswertung der jeweiligen Lohnstrukturerhebung eine Verringerung des Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern erkennen lässt (bezogen auf die zeitlich verschobene statistische Erhebung).

Die Jahresziele 2010 waren:

1. Mindestens 20 Unternehmen haben sich zur Teilnahme am LGD angemeldet, darunter sind mindestens 5 Unternehmen mit über 1'000 Beschäftigten und mindestens die Hälfte aus der Privatwirtschaft.

Bis April 2011 konnte dieses Ziel nur teilweise erreicht werden. Es haben sich 10 Unternehmen angemeldet, davon 7 Unternehmen mit über 1'000 Beschäftigten. Mehr als die Hälfte dieser 10 Unternehmen kommen aus der Privatwirtschaft.

2. Der LGD führt eine Medienorientierung mit Bundesratsbeteiligung durch. Idealerweise findet der Anlass im August 2010 statt, also vor dem Versand der Fragebogen zur Lohnstrukturerhebung (LSE).

Für eine Medienorientierung gab es schon wegen der fehlgeschlagenen Koordination mit dem BFS keinen Anlass.

3. Für den LGD wird regelmässig und systematisch geworben.

Für den LGD wurde von beteiligten Sozialpartnern im Rahmen ihrer institutionellen Organe geworben, wenn auch insgesamt wenig erfolgreich.

4. Die Kommunikation des LGD gegen aussen hat eine hohe Qualität (Webseite, Flyer, KMU-Merkblatt, Werbematerial).

Die Kommunikationsinstrumente gegen aussen wurden alle vom SA akzeptiert. Ausser bei dem KMU-Merkblatt, das vom SGV intern kritisiert wurde, stand die Qualität nie in Frage.

5. Der Kontakt mit dem Bundesamt für Statistik BFS betreffend die Lohnstrukturerhebung LSE ist geknüpft, das inhaltliche und zeitliche Vorgehen von LSE und LGD ist aufeinander abgestimmt.

Die fehlgeschlagene Zusammenarbeit mit dem BFS für ein koordiniertes Zusammengehen von LGD und LSE scheint ein bundesinternes Problem gewesen zu sein.

Am Lohngleichheitsdialog können Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten teilnehmen.¹⁰ Für die kleineren und mittleren Unternehmen wurde ein KMU-Merkblatt zur Verfügung gestellt, welches die Problematik der Lohnungleichheit erläutert und Handlungsanweisungen enthält (s. Kap. 3.7).

Wie kann sich ein Unternehmen beteiligen?

Wünscht ein Unternehmen, am Lohngleichheitsdialog teilzunehmen, füllt es ein Anmeldeformular aus. Anschliessend nimmt es Kontakt mit der Gewerkschaft oder der internen Arbeitnehmervertretung auf. Zusammen erarbeiten beide auf der Grundlage des Mustervertrags eine Einzelvereinbarung aus. In dieser Vereinbarung werden die Modalitäten für die Zusammenarbeit bei der Überprüfung der Löhne festgelegt und eine paritätische Begleitgruppe bestimmt, die bei dieser Überprüfung mitwirkt. Falls diskriminierende Lohnunterschiede bestehen, trifft das Unternehmen die erforderlichen Massnahmen und informiert die Projektleitung des LGD in einem kurzen Schlussbericht. Der ganze Prozess soll in einem Zeitraum von vier Jahren erfolgen.

Die beteiligten Unternehmen am LGD > 50¹¹

Was attraktiv und Erfolg versprechend klingt, wird noch wenig beachtet. Bis Ende April haben lediglich sechs Unternehmen den Dialog erfolgreich abgeschlossen (Novartis, Die Schweizerische Post, Syngenta, VCS Verkehrs-Club der Schweiz, Kantonsverwaltung Bern und Swisscom), weitere vier Unternehmen haben sich für das volle Programm angemeldet (Tornos, Audemars Piguet, die Bundesverwaltung und McDonald's Schweiz). Zwei Unternehmen sind in der Vorbereitungsphase (RWD Schlatter und Ergon Informatik) und sieben Unternehmen sind interessiert. Dem stehen ca. 7'300 nicht beteiligte grössere Unternehmen in der Schweiz gegenüber.¹²

Gemäss Masterplan des Projektes sollten bis Ende 2010 mindestens 20 Firmen am LGD teilnehmen, das Ziel konnte mit 10 Teilnahmen nur zur Hälfte erreicht werden.

Ablauf der vereinfachten Teilnahme / erleichterten Teilnahme

Neben der normalen Teilnahme am LGD gibt es auch die Möglichkeit zur Teilnahme, wenn das Unternehmen bereits selbst eine Lohnanalyse vorgenommen hat. Das Unternehmen kann sich dann bei der Projektleitung LGD nachträglich registrieren lassen, auch wenn die Lohnanalyse bereits etwas zurückliegt. Unternehmen, die bereits eine Überprüfung der Lohnungleichheit durchgeführt haben und bei denen diese Überprüfung zwischen 2007 und 2009 erfolgte, haben die Möglichkeit, erleichtert am Lohngleichheitsdialog teilzunehmen. Die Methode der Lohnüberprüfung sollte auf Regressionsbasis erfolgen und in den Prozess der Überprüfung sollte eine Arbeitnehmenden-Vertretung einbezogen worden sein.

Sechs Unternehmen im LGD haben die erleichterte Teilnahme wahrgenommen und mit dem vereinfachten Verfahren bereits abgeschlossen.

¹⁰ Auf der Internetseite www.lohngleichheitsdialog.ch finden Arbeitgeber alle wichtigen Informationen für eine Teilnahme.

¹¹ Die Liste der beteiligten Unternehmen >50 befindet sich im Anhang.

¹² In der Schweiz gibt es 7'333 Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten (= 2.4% der insgesamt 312'858 Unternehmen). Diese beschäftigen 41.7% aller Arbeitnehmenden; Quelle: Betriebszählung 2008 des Bundesamts für Statistik).

Prüfung weiterer Alternativen einer erleichterten Teilnahme

Im Arbeitgeberverband denkt man derzeit über eine Reihe weiterer Möglichkeiten für eine vereinfachte Teilnahme nach, um auch Firmen zu gewinnen, die dem Dialog bislang eher ablehnend begegnen:

1. Wie können grosse Firmen wie die Zürcher Kantonalbank ZKB, die Credit Suisse CS oder die Mobiliar, die bereits viel für die Gleichstellung unternommen haben, sich nicht zusätzlich am LGD beteiligt wollen?
2. Wie können auch grosse Unternehmen, die bereits eigene Salärssysteme haben, mit denen sie ihre Löhne überprüfen und dabei auch die Lohngleichheit prüfen, am LDG beteiligt werden?

3.7 DAS MERKBLATT FÜR DIE KMU < 50

In Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden kann die Einhaltung der Lohngleichheit in der Regel nicht mit einer statistischen Methode überprüft werden. Daher genügt es für diese Unternehmen, wenn sie mit Hilfe des Merkblattes für KMU eine grobe Standortbestimmung für sich vornehmen¹³. Mit diesem Merkblatt können die kleinen und mittleren Unternehmen sensibilisiert werden und selbst prüfen, ob in ihrem Unternehmen möglicherweise eine versteckte Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts besteht.

Das KMU-Merkblatt hatte eine lange Bearbeitungszeit u.a. wegen strittiger Punkte zu Inhalt und Form. Es war im März 2010 weitgehend fertig gestellt. Offen war zu diesem Zeitpunkt, ob das Merkblatt einfach nur an die KMU verteilt werden sollte oder ob es in irgendeiner Form eine Rückkoppelung geben sollte.¹⁴

Das KMU-Merkblatt konnte schliesslich mit Zustimmung des SGV Ende 2010 publiziert werden. Der SGV hat auch für die Veröffentlichung des KMU-Merkblattes in seinen Verbandsorganen gesorgt. Er hat umgehend seine Mitgliederorganisationen in der eigenen Verbandszeitung sgz (Auflage 150'000)¹⁵ und mit einem Rundschreiben aufgerufen, das Merkblatt zu beachten und Frauen und Männern für gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn zu bezahlen. Gleichzeitig wurden die Mitgliedsorganisationen aufgefordert, den Link auf ihrer Website aufzuschalten und dem SGV bis Ende Februar 2011 eine Vollzugsmeldung zu geben.

Von den Verbänden wurden 10'612 Merkblätter an ihre Mitglieder versendet. Folgende acht Verbände haben den Link auf ihrer Homepage aufgeschaltet: hotelleriesuisse, Schweizerischer Baumeisterverband, holzbau Schweiz¹⁶, Autogewerbeverband Schweiz, Schweiz. Carosserieverband „Molli-Park“, Gewerbeverband Basel-Stadt, Schweizer Detaillistenverband, Swisscofel.

Der SGV hat sich für die Sensibilisierung der kleinen und mittleren Unternehmen zur Frage der Lohngleichheit eingesetzt und für eine schnelle Verbreitung des hierzu entwickelten Merkblattes unter seinen Mitgliedern gesorgt. Die vom SGV anvisierte Sensibilisierung der KMU konnte mit der Veröffentlichung des KMU-Merkblatts realisiert werden.

¹³ <http://www.lohngleichheitsdialog.ch/index.cfm?id=15>

¹⁴ Im Zusammenhang mit der geplanten Veröffentlichung des Merkblattes durch den SA, in welchem auch der SGV vertreten ist, hatte der SGV im September 2010 mit seinem Austritt aus dem LGD gedroht, da er in der geplanten Veröffentlichung des KMU-Merkblattes ohne seine Zustimmung eine Verletzung der gemeinsamen Trägerschaftsvereinbarung sah. Dies führte zu einem bis jetzt andauernden Konflikt mit dem SGV über die Auslegung der in der Trägerschaftsvereinbarung festgehaltenen Kommunikation des LGD nach aussen. Dieser Konflikt setzte sich fort durch weitere gleichgelagerte Kommunikationsprobleme (ausgelöst durch Medienanfragen an den Projektleiter) und führte zu einer ständigen Störung des Projektes seit mehreren Monaten. In seiner Gewerbezeitung, aber auch in der Zeitung „Der Sonntag“ vom 20. Februar 2011 hat der SGV seine Vorwürfe gegen das BJ öffentlich wiederholt.

¹⁵ http://www.sgv-usam.ch/fileadmin/user_upload/deutsch/2011/SGZ/SGZ-nr04_20110128_de.pdf

¹⁶ hotelleriesuisse, Schweizerischer Baumeisterverband und holzbau Schweiz sind Doppelmitglieder im SGV und SAV.

3.8 ENTWICKLUNG UND STAND DES PROJEKTES BIS APRIL 2011

November 2007: *Auslöser des LGD* war das Hearing „Neue Instrumente für die Gleichstellung“, an welchem die Idee eines Dialogs der Sozialpartner zur Beseitigung der diskriminierenden Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern lanciert wurde.

Anfang 2008 bis Februar 2009: Einjährige *Vorbereitungsphase* für die Trägerschaftsvereinbarung des LGD durch Machbarkeitsgespräche der Dachverbände und der involvierten Bundesstellen.

2. März 2009: Die *Startphase des LGD* wird eingeläutet durch eine gemeinsame Medienorientierung mit Bundesratsbeteiligung.

April 2009: *Beginn der Arbeiten* des Steuerungsausschusses und des Projektteams.

April 2009 bis März 2010: *Einjährige Entwicklungsphase der relevanten Tools* für das Projekt. In dieser Phase wurden die Grundlagen des Projektes erarbeitet. Insbesondere wurde der Masterplan entwickelt sowie die verschiedenen Kommunikationsmittel für die Unternehmen geschaffen und eine eigenständige Website für den LGD (www.lohngleichheitsdialog.ch) aufgebaut. Es konnten unabhängige Fachpersonen zur allfälligen Lohnanalyse gewonnen werden. Diese notwendigen Instrumente und das Know-how stehen seit März 2010 zur Verfügung.

April 2010: Beginn einer verstärkten *Kommunikationsphase* des LGD mit Hauptgewicht der Arbeiten auf der Motivierung der Verbände und Unternehmen. In dieser Phase gab es verschiedene Promotions-Auftritte der Sozialpartner zusammen mit dem PL in Verbänden und Unternehmen, bei AG-Vertretungen, Gewerkschaften und AN-Vertretungen.

Zwischen Mai und Oktober 2010 gab es *vergebliche Bemühungen, die Lohnstrukturdaten im Rahmen der Lohnstrukturerhebung LSE des BFS für den LGD nutzen zu können*. Das BFS lehnte eine diesbezügliche Zusammenarbeit aus Gründen der Neutralität ab.

April bis Dezember 2010: Achtmonatige *Entwicklung des KMU-Merkblatt* für Unternehmen <50.

Seit September 2010 gibt es einen offen ausgetragenen *Konflikt mit dem SGV* über die Auslegung der in der Trägerschaftsvereinbarung festgehaltenen Kommunikation des LGD nach aussen. Die seit mehr als sechs Monaten praktizierte Einschränkung der Kommunikation führte nach deren Einschätzung zu einer starken Beeinträchtigung der Handlungsspielräume von SA und PL.

Seit Januar 2010 bis April 2011 haben sich *10 Unternehmen für den LGD angemeldet*, zuletzt die beiden prominenten Unternehmen McDonalds und Swisscom. Zwei interessierte Unternehmen bereiten sich auf ihre Teilnahme vor. Sechs Unternehmen haben sich in der erleichterten Form registrieren lassen und vier Unternehmen sind daran, den ganzen LGD-Prozess zu durchlaufen. In den letzten vier Monaten zeichnet sich mit den beiden prominenten Unternehmen und mit je einer Anmeldung pro Monat eine leicht positive Dynamik ab.

Seit April 2011 ist auch das *Echo in der Presse eher positiv*, wie zuletzt der Fernsehbeitrag zum LGD-Beitritt von McDonalds in der Sendung 10vor10.¹⁷

¹⁷ <http://www.lohngleichheitsdialog.ch/index.cfm?id=14>; Sendung 10vor10 SF1 v. 26.4.2011.

4 DIE PROJEKTENTWICKLUNG AUS SICHT DER BETEILIGTEN

Im Rahmen einer Expertenbefragung zum LGD wurden alle Projektbeteiligten aufgefordert ihre Erwartungen zu schildern, das Bewährte aus ihrer Sicht hervorzuheben, Hindernisse und Störfaktoren aufzuzeigen und Empfehlungen abzugeben für die Behebung von Risiken und Schwachstellen beim Aufbau und bei der Umsetzung des LGD.

4.1 ERWARTUNGEN AN DAS PROJEKT

Die Erwartungen fast aller Beteiligten waren zu Beginn – und gerade in der Vorbereitungszeit - von einer positiven Grundhaltung getragen und verhalten optimistisch. Es sollte eine positive Dynamik in das Thema kommen. Der eigentliche Wert des Dialogs war die Botschaft, dass das Projekt gemeinsam von den Sozialpartnern und vom Bund getragen wird. Man habe so etwas wie einen gemeinsamen Willen gespürt auf beiden Seiten der Sozialpartner, auch wenn die Gewerkschaften viel lieber zwingende Massnahmen gesehen hätten. Man sprach von einem innovativen Schritt. Die drei Bundesämter waren stets bereit, das Projekt finanziell, personal und sachlich zu unterstützen. Das EBG sah zudem die Chance, mit dem von ihnen entwickelten Instrument Logib den Zugang zur Wirtschaft zu bekommen und Lohndiskriminierungen beseitigen zu können. Das SECO hatte aufgrund seiner unklaren Rolle bezüglich des LGD zu Beginn eine eher skeptische Haltung und musste sich seine Rolle erst schaffen.

4.2 ERFOLGE IM PROJEKT

Auf die Frage, welche Erfolge es bislang für das LGD-Projekt gab, haben die meisten Teilnehmer der Befragung geantwortet, das Beste sei, dass es den Dialog gebe, und dass es ihn immer noch gibt. Auch dass es gelungen sei, eine solche Vereinbarung auszuhandeln, abzuschliessen und zusammen darüber zu sprechen, sei bereits ein Erfolg. Mit der Unterschrift unter die Trägerschaftsvereinbarung hätten die Sozialpartner anerkannt, dass Handlungsbedarf bestehe. Schon das sei als Erfolg anzusehen. Darüberhinaus konnte das Projekt unter Einbezug der notwendigen Instrumente (insbesondere mit einem weiterentwickelten Instrument Logib) gestartet werden und kommt in der Wirtschaft zunehmend zur Anwendung.

4.3 HINDERNISSE IM PROJEKT

Der Anfangselan hat sich nicht in die Projektphase übertragen. Das Projekt ist zu früh gestartet und die Projektstruktur erwies sich als eher schwerfällig. Es wird vertreten, dass von der Projektleitung zu wenig Initiative komme, es wird aber auch vertreten, dass der Projektleiter zu wenig Handlungsspielraum habe. Zudem würden die Interventionen des SGV insbesondere den PL, aber auch den SA bei ihren Projektaktivitäten beeinträchtigen. Auch der Verlauf der Entwicklung des KMU-Merkblattes habe den SA und das PT wertvolle Zeit gekostet und habe als Auslöser eines noch andauernden Konfliktes mit dem SGV den weiteren Fortgang des Projekts über Monate hin beeinträchtigt. Die Gewerkschaften kritisieren insbesondere das fehlende Commitment der Trägerschaft für das sozialpartnerschaftliche Modell, und dass der AG-Verband immer wieder die Möglichkeit propagiere, den Firmen einen Weg auch ohne Einbezug der Sozialpartner vorzuschlagen. Rückblickend wird von

der AG-Vertretung als grosses Hindernis angesehen, dass nicht schon beim Start eine gemeinsame Kommunikationsstrategie für Unternehmen zur Verfügung stand. Es sei zu wenig überlegt worden, wie man den LG-Dialog zu den Unternehmen hin kommuniziert und wie die einzelnen Kommunikationsschritte den verschiedenen Stufen der Trägerschaft zugeordnet werden sollten.

4.4 ROLLE DER SOZIALPARTNER IM PROJEKT (AG/AN-VERTRETER)

Zusammenarbeit der beiden Sozialpartner AG/AN-Vertreter

Im Gespräch wird deutlich, dass die beiden Sozialpartner mehrfach Informationsinitiativen gestartet haben, um für den LGD zu werben. Sie sind dabei separat vorgegangen, ohne zu wissen, was der andere jeweils plant und tut. Die AG-Vertretung hat bei ihrer bislang relativ erfolglosen Kampagne auch bemerkt, dass es sinnvoller gewesen wäre, wenn man sich auf der Basis eines gemeinsamen Konzeptes koordiniert hätte und so den notwendigen Druck für eine Teilnahme von Unternehmen an beiden Fronten hätte aufbauen können.

Rolle der AG-Vertretung

Die AN-Vertretung und der Bund stellen fest, dass es der AG-Vertretung bislang nicht gelungen sei, mit dem Kaskadenmodell aus der Trägerschaftsvereinbarung die Unternehmen für den LGD zu motivieren. Die Arbeitgeberverbände sehen auch selbst, dass die Idee der Kaskade nicht hinreichend gut funktioniert um Unternehmen zu gewinnen. Nach Ansicht des PL ist das zentrale Hindernis, dass die positive Stimmung im Dachverband gar nicht bis zu den Unternehmen gelangen würde, weil es die Zwischenstufe mit den einzelnen Verbänden gibt, die sich wiederum eher neutral verhielten. Bis dato habe es auch erst sehr wenige von den Verbänden organisierte Veranstaltungen über den LGD gegeben. Wenn also die Dachverbände direkt mit den für den LGD zu gewinnenden Unternehmen Kontakt aufnehmen könnten, wäre das erfolgversprechender. Die Dachverbände selber sagen aber, sie hätten nicht die Kompetenz innerhalb ihrer Organisation direkt auf die Unternehmen zuzugehen.

Rolle der Gewerkschaften

Die Gewerkschaften können eine ganze Reihe von Aktivitäten nachweisen. Sie können zeigen, dass vor allem ihre Organisationen bei der Einwerbung der Hälfte der teilnehmenden Unternehmen massgeblich beteiligt waren. Die Gewerkschaften verfügen in ihren diversen Verbänden über eine Strategie der Gewinnung von Unternehmen und haben sich hierzu koordiniert. Die Unia Vertreterin aus dem PT - zuständig für Akquirierung von Unternehmen – bezeichnet als Grundproblematik der Zurückhaltung von Unternehmen die Frage der Offenlegung der Lohndaten. Das zentrale Anliegen des Dialogs, die Offenlegung der Lohndaten im sozialpartnerschaftlichen Modell, ist also gleichzeitig auch die zentrale Schwierigkeit des LGD. Damit genüge das Prinzip der Freiwilligkeit nicht mehr. Es werde mehr Druck (Anreize oder gesetzliche Sanktionen) brauchen, damit sich mehr Unternehmen beteiligen.

4.5 Rolle des Bundes (BJ, EBG, SECO)

Im LGD-Dialog geht es um eine freiwillige Vereinbarung, also um die Bereitschaft der Sozialpartner selbst, sich in Richtung Lohngleichheit zu engagieren, da sonst unter Umständen staatlich verordnete Massnahmen getroffen werden. Das macht deutlich, dass die primäre Verantwortung für den Erfolg des LGD bei den Sozialpartnern liegt. Die verschiedenen Bundesstellen sind zwar Mitträger des

Dialogs, aber sie verstehen sich primär in einer subsidiären und unterstützenden Rolle für das Gelingen des Dialogs. Die Bundesverwaltung allein sei nicht in der Lage, im Rahmen einer freiwilligen Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern Haltungen oder Massnahmen durchzusetzen, für die es an der notwendigen Zustimmung der Sozialpartner fehle. Der Bund beschränkt sich daher auf das wirksame Unterstützen und auf die Herstellung und Sicherung optimaler Rahmenbedingungen für einen fruchtbaren Dialog zwischen den Sozialpartnern.

Die Beteiligung der Bundesämter wird von den anderen Projektbeteiligten überwiegend als sehr konstruktiv wahrgenommen.

4.6 WIDERSTÄNDE BEI DEN UNTERNEHMEN UND VORBEHALTE AUSGEWÄHLTER BRANCHENVERBÄNDE

Widerstände bei den Unternehmen

Die lange Liste der von den Projektteilnehmenden genannten Hindernisse und Ablehnungsgründe bei den Unternehmen ist eindrücklich. Sie reichen von der Ignoranz vieler Firmen gegenüber dem Problem der Lohndiskriminierung bis zur Überzeugung, dass die Lohngleichheit schon längst erreicht sei. Es sind die anderen, die diskriminieren, man selbst diskriminiere nicht. Eine bewusste Diskriminierung wird allerdings auch im LGD nicht unterstellt.

Im Zentrum stehen die folgenden Problematiken:

- Das Haupthindernis zu Beginn sei gewesen, dass das Projekt auf dem Höhepunkt der Wirtschaftskrise gestartet ist. Wenn die Firmen mit Existenzängsten zu kämpfen haben, seien sie nicht bereit, neues zu unternehmen.
- Ein weiterer Hinderungsgrund ist das starke Misstrauen gegenüber den Gewerkschaften. Auch wenn die Gewerkschaften nicht direkt Zugang zu den Lohndaten bekommen würden, hätten sie mit dem sozialpartnerschaftlichen Modell des LGD den ‚Fuss in der Tür‘ des Unternehmens, was von vielen Unternehmen nicht gewünscht wird.
- Das Lohnthema ist noch immer ein Tabuthema: „Über Löhne spricht man nicht“. Viele grosse Unternehmen finden, dass Lohnfragen allein ihre Angelegenheit seien und wollen keinen Einblick in die zugehörigen Daten geben.
- Viele grosse Unternehmen haben ihre Löhne bereits durch professionelle Firmen überprüfen lassen und wollen den durch eine Teilnahme am LGD entstehenden Mehraufwand nicht tragen.
- Die Freiwilligkeit der Teilnahme sollte einen positiven Einfluss auf die faktische Teilnahme haben, oft zeigt sich aber ein gegenteiliger Effekt. Man fragt sich, warum man sich an etwas beteiligen soll, wenn es keine direkten Anreize gibt und auch keinen wirklichen Druck.
- Unternehmen nennen auch ökonomische Gründe gegen eine Teilnahme am LGD, denn eine Umsetzung von Anpassungsmassnahmen im Fall von Lohndiskriminierungen hätte auch finanzielle Konsequenzen.
- Das Projekt hat bei einigen grossen Unternehmen kein gutes Image. Zur Begründung wird vorgebracht, dass das Projekt nicht funktioniere und sich kaum jemand beteilige.
- Auch der zögerliche Beitritt des Bundes zum LGD im Dezember 2010 wird als nicht hinreichend positives Signal zur Unterstützung des LGD gesehen.

Die Vorbehalte ausgewählter Branchenverbände

Auf Vorschlag und mit Unterstützung von Frau Derrer (AG-Vertretung) konnten Kontakte mit vier exemplarisch ausgewählten Branchenvertretern für ein Gespräch¹⁸ vorbereitet werden, das jeweils klären sollte, weshalb man sich nicht oder noch nicht am Lohngleichheitsdialog beteiligen will. Die Gespräche hatten das Ziel, das Interesse und die Vorbehalte wichtiger Branchen direkt zu hören, also wie stark sie sich mit dem Lohngleichheitsdialog bereits auseinandergesetzt haben, wie sie zur Lohngleichheit stehen, was ohne den Lohngleichheitsdialog schon gemacht wurde und unter welchen Bedingungen sie eine Beteiligung in Betracht ziehen würden.

Die Gespräche mit den Branchenvertretern von *Swissmem*, *AGV Banken*, *Schweizerischer Versicherungsverband SVV* und *Swiss Retail* im Frühjahr 2011 haben ergeben, dass sich mit *Swissmem* und *Swiss Retail* immerhin zwei Verbände klar für den LGD eingesetzt haben, wenn auch bislang nicht erfolgreich bis auf Unternehmensebene.

- Alle vier Branchenverbände bekennen sich zur Lohngleichheit. Eine Vielzahl der Betriebe haben bereits Lohnprüfungsinstrumente eingesetzt, neben Logib auch andere Instrumente (*SVV*, *Swissmem*).
- Mit dem LGD intensiv auseinandergesetzt haben sich alle vier Verbände. *Swissretail* und der *AGV Banken* haben sich vor kurzem das LGD-Projekt vom PL direkt vorstellen lassen.
- Drei der vier Verbände haben sich zumindest überlegt, unter welchen Bedingungen sie eine Beteiligung in Betracht ziehen könnten oder gezogen hätten:

Swissmem hätte grössere Chancen gesehen, wenn das von einem Drittel der Mitgliedsfirmen verwendete Salärssystem vom LGD anerkannt worden wäre.

Der *AGV Banken* sieht eine höhere Bereitschaft dann, wenn die Firmen für sich eine eigene Form der Lohnanalyse ohne Einbezug einer sozialpartnerschaftlichen Begleitgruppe vornehmen könnten.

Ähnliche Vorstellungen hat *Swiss Retail*, prüft aber noch andere Varianten für seine Unternehmen. Z.B. sei es durchaus denkbar, einzelne Filialen zu finden, in denen der LGD durchführbar ist, weil es dort eine Personalkommission gebe.

- Lediglich der *Schweizerische Versicherungsverband SVV* und seine Mitglieder lehnen eine Teilnahme am LGD mit der Begründung ab, dass die Lohngleichheit bei ihnen bereits umgesetzt sei.

4.7 Krise des Projektes und die Gefahr des Scheiterns

Krise des Projektes

Dass das Projekt sich in einer Krise befindet und nicht mehr in der gleichen Weise fortgeführt kann wie bisher wird von der Mehrheit der Beteiligten vermutet. Indizien sind neben den wenigen Anmeldungen die erwähnten strukturellen Probleme und offensichtlichen Unstimmigkeiten, die auf der Trägerschaftsebene nicht nur marginal sind. Es wird vertreten, dass es bislang an hinreichenden Inputs für eine notwendige Dynamik fehle. Frau Amacker als Leiterin SA hatte bereits an der letzten TS Sitzung im November 2010 Alarm geschlagen, dass das Projekt gefährdet sei und zugleich vor einem Zweckoptimismus gewarnt, der nichts nütze.

Im Moment stosse man mit dem sozialpartnerschaftlichen Modell an Grenzen. Der Schlüssel zum Handeln liege primär bei den AG-Vertretern. Sie müssten jetzt die Initiative ergreifen und mit guten

¹⁸ Der Leitfaden für die Gespräche findet sich im Anhang

Argumenten gezielt mit den Firmen direkt sprechen. Die Handlungs- und Einflussmöglichkeiten der AN-Vertretungen scheinen momentan eher weniger gefragt. Im Gegenteil, wenn diese grosse Initiativen ergreifen würden, könnte das eher Abwehrreaktionen erwecken.

Auf Gewerkschaftsseite setzt man stärker auf eine Unterstützung des Bundes und auf dessen positives Image, während man auf AG-Seite die zentrale Chance für eine Wende im Angebot an die grossen Unternehmen zu einer überprüften Selbstdeklaration sieht, um ihnen die Teilnahme am Dialog zu erleichtern.

Dennoch haben sich die beiden Sozialpartner, also sowohl die AG-Vertretenden als auch die AN-Vertretenden in den Gesprächen klar gegen einen Abbruch des LGD-Projekts und für eine zweite Chance des Projektes ausgesprochen.

Gefahr des Scheiterns des Projektes

Gemäss Trägerschaftsvereinbarung entscheidet die Trägerschaft darüber, ob der LGD seine Ziele erreicht hat oder gescheitert ist.

- 1) Die Gefahr des Scheiterns ist gegeben, wenn die im Masterplan aufgestellten Ziele nicht erfüllt werden, wenn also nicht genügend Unternehmen teilnehmen und wenn sich an der Lohndiskriminierung nichts ändert. Diese Effekte lassen sich aber nur schwer prüfen, denn sie lassen sich frühestens mit einer zweijährigen Zeitverzögerung in der LSE Statistik ablesen. Zudem müssen sich die Auswirkungen des Lohngleichheitsdialogs nicht unmittelbar in der Statistik widerspiegeln. Sofern sich vor allem „gute“ Unternehmen am LGD beteiligen, würden sich die LSE Ergebnisse entsprechend wenig verändern, was nicht mit einem Misserfolg des LGD gleichgesetzt werden könne.¹⁹
- 2) Eine andere Form des Scheiterns wäre gegeben, wenn das Projekt abgebrochen würde aufgrund von Austritten aus der Trägerschaft.

An der letzten Trägerschaftssitzung im Herbst 2010 war man der Meinung, dass es verfrüht sei, den Dialog abubrechen. Es wurde aber auch festgehalten, dass man sich an der Erreichung der Ziele messen müsse und dass dies das entscheidende Kriterium für die Frage der Weiterführung oder den Abbruchs des Dialogs ist. Man musste die vorliegende Zwischenevaluation um einige Monate verschieben wegen eines Moratoriums, das faktisch bestanden hat aufgrund der Reaktionen des SGV und dem Zeitverzug, der daraus resultierte. Die Trägerschaft hat nun die Gesamtsituation zu bewerten. Sie hat zu prüfen, ob man in der Lage ist, die vorgegebenen Ziele im Wesentlichen zu erreichen. Die Daten im vorliegenden Bericht und die Analysen der Projektbeteiligten geben wichtige Anhaltspunkte für diese abschliessende Prüfung.

Abschliessend bleibt festzuhalten, dass die befragten Sozialpartner explizit nicht an einem Scheitern des Projekts interessiert sind. Sie sind im Gegenteil überzeugt von der Notwendigkeit von Lohnüberprüfungen und der Berechtigung der Ziele des laufenden Projekts. Ein Abbruch zum jetzigen Zeitpunkt wäre ein falsches Signal.

¹⁹ Vgl. Protokoll Sitzung Projektteam vom 18.5.2009.

5. SCHLUSSEFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN

Die Sicht der Beteiligten zur Projektentwicklung und den Chancen des Projektes lässt keine wirklich eindeutigen Trends erkennen. Die grundlegenden Hindernisse und Probleme während der zweijährigen Laufzeit des Projektes werden von den Beteiligten jedoch durchaus ähnlich eingeschätzt. Es besteht auch Einigkeit darüber, dem Projekt unter bestimmten Bedingungen die Chance zur Weiterführung einzuräumen. Die vorgeschlagenen Lösungen der Sozialpartner liegen aber immer noch weit auseinander und scheinen bedingt zu sein durch ihre teils unterschiedlichen Interessenlagen. Ein Kompromiss könnte in dem Vorschlag des SECO für eine Taskforce liegen, in der die Sozialpartner gemeinsam und effizient eine Offensive für die Gewinnung weiterer Unternehmen zur Teilnahme am LGD starten.

Schlussfolgerungen

1. Zeitlich und von den Ressourcen her ist die Aufbauarbeit des Projektes stark unterschätzt worden. Man glaubte mit der Unterzeichnung der Trägerschaftsvereinbarung und der Pressekonferenz Anfang März 2009 bereits starten zu können. Faktisch brauchte es aber noch ein weiteres Jahr, um all die notwendigen Informationen und Instrumente für interessierte Unternehmen zusammen mit einer ansprechenden Webseite parat zu haben.
2. Der Stand des Projektes ist mit 10 teilnehmenden Unternehmen ernüchternd weit von dem eher minimalen Ziel des Masterplans von 20 Unternehmen pro Jahr entfernt.
3. Auch fehlt bis heute eine ausformulierte Strategie zur Motivierung der Unternehmen. Die Sozialpartner handeln weitgehend unkoordiniert und intransparent. Es fehlt ein verbindliches Kommunikationskonzept, das für alle Beteiligten des Dialogs das Prozedere festlegt, um die Unternehmen für die Teilnahme zu gewinnen.
4. Es braucht ein stärkeres Commitment bei den Dachverbänden und den Mitgliederverbänden.
5. Eine Teilnahme beim LGD im normalen Verfahren ist für die Unternehmen mit Aufwand und Kosten verbunden. Falls es Anpassungsmassnahmen brauchte bei den Löhnen, könnten für das Unternehmen zusätzliche Kosten entstehen. Die ablehnende Haltung vieler Firmen hat auch damit zu tun, dass diese ihre Lohnstruktur lieber selbst und nicht zusammen mit den Arbeitnehmerorganisationen überprüfen wollen.
6. Eine Vielzahl grosser Unternehmen haben bereits eigene Lohnprüfungen durchgeführt. Deren Lohnprüfsysteme sowie die von Swissmem verwendete Methode sollten vorbehaltlos hinsichtlich ihrer Verwendbarkeit im Rahmen des LGD geprüft werden.
7. Das vom LGD vorgeschlagene Instrument Logib wird insbesondere von den Banken und Versicherungen als ein viel zu grobes Analyseinstrument kritisiert.

8. Einzelne Verbände signalisieren, dass ihre Unternehmen mehr Zeit benötigen, um sich mit dem Projekt und den Konsequenzen einer Teilnahme auseinanderzusetzen.
9. Ein Branchenverband würde dann eine Teilnahme in Betracht ziehen, wenn eine Teilnahme in Stufen sowie die Möglichkeit des Ausstiegs zugelassen wären.
10. Die Krise des Projektes ist für alle Beteiligten offensichtlich, sie wird aber auch als heilsamer Schock wahrgenommen. Die Sozialpartner signalisieren, nochmals neu durchstarten zu wollen zu einem zweiten Anlauf, falls man sich auf einen gemeinsamen Vorschlag einigen kann. Der Ausgang ist ungewiss, denn die Sozialpartner vertreten teilweise unterschiedliche Lösungsvorschläge, besonders in Bezug auf Freiwilligkeit versus Verbindlichkeit zukünftig zu entwickelnder Regelungen.
11. Die restriktiven Forderungen des Schweizerischen Gewerbeverbandes zur Einhaltung der Trägerschaftsvereinbarung werden von den anderen Projektbeteiligten als befremdlich und für die Weiterführung des Projektes als Störpotential angesehen.
12. Das Projekt zum jetzigen Zeitpunkt abbrechen will jedenfalls keiner der Projektpartner.
13. Der Arbeitgeberverband schlägt wegen der zögerlichen Reaktionen vieler grosser Unternehmen weniger verbindliche Vorgaben für die Teilnahme von Unternehmen vor, wenn diese schon selbst Salärprüfungen vorgenommen haben und keine Arbeitnehmervertretung haben.
14. Die Arbeitnehmenden-Vertretenden wünschen ein grösseres Engagement des Bundes, um dem gesetzlichen Auftrag mehr Nachdruck zu verschaffen, nachdem sich gezeigt habe, dass die Freiwilligkeit ein Hindernis für die Teilnahme der Unternehmen sei. Der Bund wird aufgefordert, mehr Ressourcen einzusetzen für die Schaffung eines Kompetenzzentrums zur Durchsetzung der Lohngleichheit und er wird aufgefordert sich festzulegen, das Gesetz nötigenfalls durch gezielte Massnahmen durchzusetzen (in Analogie zum deutschen Modellprojekt zur Lohngleichheit, welches von der Bundesregierung getragen wird).
15. Die beteiligten Bundesämter sehen ihren Auftrag im Projekt beschränkt auf das wirksame Unterstützen und auf die Herstellung und Sicherung optimaler Rahmenbedingungen für einen fruchtbaren Dialog zwischen den Sozialpartnern.
16. Das SECO schlägt den Sozialpartnern zur Krisenbewältigung eine Taskforce auf Stufe der AG/AN-Vertretenden vor, die bei den potentiell interessierten Unternehmen nachfragt, warum sie nicht teilnehmen. Die Resultate dieser Nachfragen sollten dann im SA auf Kompatibilität mit den Zielsetzungen des Projekts und in Bezug auf die Finanzierbarkeit einer eventuell veränderten Weiterführung des Projekts diskutiert werden.
17. Eine umfassende Kommunikationsstrategie des LGD gegen innen und aussen wird als notwendig erachtet. Für diesen Zweck sollten auch finanzielle und personelle Mittel bereitgestellt werden.
18. Für die Projektleitung und den Steuerungsausschuss braucht es grössere Handlungsspielräume und auch die zukünftigen Aufgaben des Projektteams sind allenfalls neu zu bewerten.

Empfehlungen

Die nachfolgend aufgelisteten Empfehlungen ergaben sich aus den Gesprächen mit den Projektbeteiligten.

Die Gesprächspartner wurden gebeten Empfehlungen abzugeben, wie aus ihrer Sicht das Projekt noch eine Chance bekommen kann und wie sich mehr Unternehmen dem Lohngleichheitsdialog anschliessen könnten. Sie sollten sich auch grundsätzliche Überlegungen über die Projektstruktur und die möglichen oder erwünschten Rollen aller Beteiligten machen.

Die zentralen Empfehlungen zur Weiterführung des Projektes waren die folgenden:

1. *Vorschlag für eine **Taskforce der Sozialpartner** um den Neustart aufzugleisen in den nächsten 3-4 Monaten (Vorschlag SECO).*
2. *Vorschlag für einen **Dritten Weg mit weniger verbindlichen Vorgaben** für die Teilnahme von Unternehmen neben dem normalen und dem vereinfachten Verfahren (Vorschlag AG-Vertretung).*
3. *Vorschlag zur Einrichtung eines **Kompetenzzentrums für die Durchsetzung der Lohngleichheit** forciert durch den Bund um dem gesetzlichen Auftrag mehr Nachdruck zu verschaffen (Vorschlag AN-Vertretung).*
4. *Vorschlag für ein umfassendes **Kommunikationskonzept zur Gewinnung von Unternehmen** mit professioneller Unterstützung (Vorschlag AG-Vertretung/Projektleiter/BJ).*
5. *Vorschlag zur **Reaktivierung der Kontaktliste des Projektteams für die Unternehmen > 50** (Vorschlag AN-Vertretung/Projektleiter/BJ).*
6. *Vorschlag für einen **grösseren Handlungsspielraum der Projektleitung und des Steuerungsausschusses** (Vorschlag von allen Beteiligten).*
7. *Vorschlag, **genügend Ressourcen einzuplanen** beim geplanten Neustart (Vorschlag AG/AN-Vertretung/EBG).*
8. *Vorschlag zur **Abklärung der weiteren Zusammenarbeit mit dem SGV** unter dem Gesichtspunkt der Weiterführung des LGD, fokussiert auf die grossen Unternehmen (Vorschlag von allen Beteiligten).*

Titel	Ort	Datum	VeranstalterIn	Beteiligte LGD
Pressekonferenz Lohngleichheitsdialog	Bern	02.03.2009	BJ	Trägerschaft
Table ronde: Egalité des salaires	Genève	10.03.2009	FER	V. Borioli
Präsentation LGD in SAV	SAV Zürich	08.05.2009	SAV	R. Derrer, MU
Präsentation LGD in SAV	SAV Bern	18.05.2009	SAV	R. Derrer, A. Fischer, MU
Präsentation LGD in SGB	SGB Bern	24.06.2009	SGB	Ch. Werder, MU
Präsentation LGD in SGB	SGB Bern	27.08.2009	SGB	Ch. Werder, MU
Besprechung EPA (Bund)	EPA Bern	17.09.2009	EPA	M. Urech
Orientierung Textilverband	Zürich	01.10.2009	Textilverband	A. Fischer
Sitzung Vorstandsausschuss SAV		25.11.2009	SAV	R. Derrer
Diversity Round Table	Novartis	10.01.2010	Novartis	K. Amacker
Geschäftsführerkonferenz SAV	Zürich	08.04.2010	SAV	R. Derrer, A. Fischer, MU
Besprechung swissmem	Zürich	04.06.2010	swissmem	M. Urech
Tagung Lohngleichheit	Bern	10.06.2010	EBG	K. Amacker, HU. Bigler, T. Daum, M. Flügel, P.
Arbeitstreffen Präsidentinnen Frauenorg. und Präsidenten Männerorg.	Bern	25.08.2010	EBG	P. Schulz, M. Geisser, S. Schmid, M. Urech
Plenarsitzung Eidg. Kommission für Frauenfragen EKF	Bern	06.09.2010	EKF	C. Werder, R. Derrer, M. Urech
Syna Lohnntagung	Olten	10.09.2010	Syna, arc	M. Urech
Unia Industriewerkstatt	Worben	28.10.2010	Unia	C. Werder, MU
Informationsveranstaltung	Zürich	17.11.2010	McDonald's Schweiz	M. Urech
6. Nationale Konferenz der Schlichtungsstellen nach GIG	Frauenfeld	18.11.2010	Schw. Konferenz der	V. Borioli
Umsetzung des Lohngleichheitsdialogs und die Anwendung von Logib	Basel	13.01.2011	Round Table Familienfreundliche s Basel	M. Urech
Informationsveranstaltung Lohngleichheit	Bern	26.01.2011	Swiss Retail Federation	S. Schmid, M. Urech
Table ronde : Le défis de l'égalité en entreprise : quelles solutions ?	Neuchâtel	08.03.2011	Forum Entreprises UniNE	S. Schmid
Veranstaltung Lohngleichheitsdialog	St. Gallen	10.03.2011	Kt. St.Gallen	R. Derrer, M. Urech
Information zum Lohngleichheitsdialog	Zürich	25.03.2011	Paritätischen Kommission	M. Urech
Geplante Veranstaltungen				
Titel	Ort	Datum	VeranstalterIn	Beteiligte LGD
Lohngleichheitsdialog	offen	offen	Vereinigung indust. Betriebe Viscom	A. Fischer
Schulung Logib swissmem	Zürich	offen	swissmem	R. Derrer, M. Urech
Information zum Lohngleichheitsdialog	offen	offen	PersonalchefInnen- Konferenz	R. Derrer
Information zum Lohngleichheitsdialog	offen	offen	Konferenz der Gleichstellungs- beauftragten	S. Durrer
Mit dem LGD dem Ziel einen Schritt näher	Olten	14.06.2011	Frauenbranchen- konferenz Telekom	K. Amacker

Medienbeiträge					
Medientyp	Gefäss	Titel	Datum	Beteiligte LGD	Beitrag LGD
Verbandszeitschrift (AG Kt. FR)	InfoPatronale	Lohndiskriminierung zwischen Frauen und Männern beseitigen	01.03.2009	–	–
Pressemitteilung	travail.suisse.ch	Travail.Suisse setzt sich für die Lohngleichheit ein	02.03.2009	V. Borioli	Text
Verbandszeitschrift	Schweizer Arbeitgeber	"Lohnleichheitsdialog" als konstruktiver Ansatz	12.03.2009	–	–
Pressemitteilung	travail.suisse.ch	Lohnleichheit: Auf dem Weg der Sozialpartnerschaft schneller zum Ziel	16.03.2009	V. Borioli	Text
elektronischer Newsletter	VIA2	Face à face, Interview	24.03.2009	V. Borioli	Interview
Verbandszeitschrift	Syna Magazin	Auf dem Weg der Sozialpartnerschaft schneller zum Ziel	27.03.2009	V. Borioli	Artikel
Verbandszeitschrift	Entreprise	Entreprises, vérifiez que vous pratiquez une politique salaire équitable!	10.04.2009	–	–
Wochenzeitung	DIE ZEIT	Glückliche Schweizerinnen	19.11.2009	S. Schmid, M. Urech	Auskünfte
Pressemitteilung	travail.suisse.ch	Lohnungleichheiten - Die Lage hat sich verschlechtert und das BFS liefert keine Erklärungen mehr	07.12.2009	V. Borioli	Text
Verbandszeitschrift	Schweizer Arbeitgeber	Tornos, première entreprise à s'engager pour le projet 'Dialogue sur l'égalité des salaires	22.04.2010	R. Derrer	Text
Spezialzeitschrift	Migros-Magazin	Lohnleichheit	24.05.2010	T. Daum	Interview
Verbandszeitschrift	HR Today	Der Dialog über den Lohnunterschied soll kein Tabuthema mehr bleiben	15.06.2010	-	-
Dokumentation	Belgian Presidency of the	dialogue on equal pay	19.07.2010	M. Urech	Text
Onlinezeitschrift	www.clack.ch	Lohnleichheitsdialog: Die grosse Alibiübung	06.10.2010	-	-
Verbandszeitschrift	newsletter hotelleriesuisse.ch	Neues Merkblatt für die KMU	15.10.2010	-	-
Verbandszeitschrift	Schweizer Arbeitgeber	Lohnleichheit kommt nicht von alleine	15.11.2010	R. Derrer	Text
Onlinezeitschrift	www.clack.ch	Der Antidiskriminierungskampf	24.11.2010	-	-
Verbandszeitung	Schw. Gewerbezeitung	KMU-Merkblatt zur Lohnleichheit	28.01.2011	M. Geisser	Interview
Verbandszeitung	Schw. Gewerbezeitung	Bundesamt verletzt Abmachung	25.02.2011	HU Bigler	Interview
Sonntagspresse	Der Sonntag	Lohndialog: Gewerbe droht mit Austritt	20.02.2011	HU Bigler, C. W.	Auskünfte
Fernsehen	SF1	Ungleicher Lohn	28.04.2011	T. Daum	Interview
Geplante Medienbeiträge					
Medientyp	Gefäss	Titel	Datum	Beteiligte LGD	Beitrag LGD
Zeitschrift	SECO-Newsletter	offen	offen		
jährliche Amtsschrift, Kt. Jura	d'égal à égale	Dialogue sur l'égalité des salaires (Arbeitstitel)	April 2011	M. Urech, V. Borioli	Text

Beteiligte Unternehmen	Anzahl Mitarbeitende	Monat Teilnahme/ Teilnahmeform	Teilnahmestatus laufend/abgeschlossen
Novartis Pharma AG, Basel	ca. 12'000	Januar 2010 /vereinfacht	abgeschlossen
Tornos SA, Moutier	ca. 700	Februar 2010 /normal	laufend
Die Schweizerische Post, Bern	ca. 58'000	April 2010 /vereinfacht	abgeschlossen
Audemars Piguet, Le Brassus	ca. 7'000	Juni 2010 /normal	laufend
Bernische Kantonsverwaltung, Bern	ca. 422	September 2010 /vereinfacht	abgeschlossen
Syngenta AG, Basel	ca. 26'000	Oktober 2010 /vereinfacht	abgeschlossen
Bundesverwaltung, Bern	ca. 36'800	November 2010 /normal	laufend
VCS Verkehrs-Club der Schweiz, Bern und Herzogenbuchsee	ca. 62	Februar 2011 /vereinfacht	abgeschlossen
McDonald's Schweiz, Crissier	ca. 7'300	März 2011 /normal	laufend
Swisscom, Bern	ca. 19'000	April 2011 /vereinfacht	abgeschlossen
Interessierte Unternehmen für 2011 in Aussicht		Anfrage	
RWD Schlatter, Roggwil	ca. 160	Februar 2011	
Ergon Informatik AG, Zürich	ca. 130	April 2011	
Interessierte Unternehmen		Anfrage	
AXA Winterthur		März 2009	
Technologies Informatiques Codi		April 2009	
VPOD Bern Region		April 2009	
Juki Automation Systems		Juli 2009	
Stadt Zürich		Mai 2010	
Interessierte Unternehmen		Anfrage	Absage
Brunner AG, Druck und Medien		Mai 2009	Dezember 2009
SV Schweiz AG		Juli 2009	Juli 2009

Interviews Trägerschaft (TS)

Schweizerischer Arbeitgeberverband SAV	Thomas Daum , Direktor SAV
Schweizerischer Gewerbeverband SGV	Hans-Ulrich Bigler , Direktor SGV (<i>Interview kurzfristig abgesagt</i>)
Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB	Paul Rechsteiner , Präsident SGB
Travail.Suisse	Martin Flügel , Präsident Travail.Suisse
Bundesamt für Justiz BJ	Luzius Mader , Vizedirektor BJ (Sitzungsleiter TS)
EBG	Patrizia Schulz , Direktorin EBG (<i>bis 12/ 2010</i>)
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO	Serge Gaillard , Leiter der Direktion für Arbeit (<i>Interview führte stellvertretend Pascal Richoz</i>)

Interviews Steuerungsausschuss (SA)

Leiterin Steuerungsausschuss	Kathrin Amacker , ehemals Novartis/seit 8/2010 Swisscom AG, Unternehmenskommunikation
Schweizerischer Arbeitgeberverband SAV	Ruth Derrer Ballardore , Ressortleiterin Arbeitsmarkt
Schweizerischer Gewerbeverband SGV	Aloys Fischer , Vertreter SGV (Doppelmitglied im SA und PT)
Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB	Christina Werder , Zentralsekretärin Gleichstellungspolitik, Projektleiterin Lohnleichheitsdialog
Travail.Suisse	Valérie Borioli Sandoz , Verantwortliche für Gleichstellungspolitik
EBG	Marianne Geisser , Stv. Direktorin
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO	Pascal Richoz , Leiter Ressort Arbeitsbedingungen

Interviews Projektteam (PT)

Leiter Projektteam	Martin Urech , Projektleiter LGD, blu beratung GmbH (auch im SA als Gast)
Arbeitgeberorganisationen (SAV, SGV)	Aloys Fischer , Vertreter SGV und SAV (Doppelmitglied im SA und PT)
Arbeitnehmerorganisation	Christine Michel , Gleichstellungs- und Branchensekretärin Tertiär
EBG	Sajeela Schmid , Leiterin Lohngleichheit und Beschaffung

Interview Protokollführerin & Organisation LGD

Jeanne Ramseyer, Bundesamt für Justiz

Interviews Vertreter ausgewählter Branchen

Kontakte kamen vom Arbeitgeberverband, Frau Derrer Ballardore

Swissmem	Anne-Catherine Koller-Dolivo , Ressortleiterin Arbeitgeberpolitik
AGV Banken	Balz Stückelberger , Direktor
Swiss Retail Federation	Sandro Salvetti , Geschäftsführer
Schweizerischer Versicherungsverband SVV	Alex Schönenberger , Leiter Wirtschaft und Arbeitgeberfragen

Leitfaden Experteninterview LGD

Vorlage Projektbeteiligte

Mit der Expertenbefragung sind die Projektbeteiligten aufgefordert, das Bewährte aus ihrer Sicht hervorzuheben und Empfehlungen zu geben für die Behebung von Risiken und Schwachstellen beim Aufbau und der Umsetzung des LGD sowie Szenarien zur Diagnose und Abwehr eines drohenden Scheiterns zu entwickeln.

1. Zur Ausgangslage

- Was hatten Sie persönlich damals zu Beginn des Dialogs für Erwartungen an den LGD?

2. Zur Projektentwicklung aus der Sicht der Beteiligten

Der Lohngleichheitsdialog ist ein Projekt der Sozialpartner und der beteiligten Bundesstellen. Die Trägerschaftsvereinbarung bildet die Grundlage für die Umsetzung des Projektes

- Welche Erfolge gibt es bislang für das LGD-Projekt aus Ihrer Sicht?
- Welche Hindernisse gibt es aus Ihrer Sicht?
- Was lief insgesamt falsch nach Ihrer Einschätzung?
- Wie bewerten Sie die Arbeit /den Einsatz der TS?
- Wie bewerten Sie die Arbeit /den Einsatz des SA?
- Wie bewerten Sie die Arbeit / den Einsatz des Projektleiters / PT?
- Welche Gefahren sehen Sie nach der letzten TS-Sitzung?
- Wie bewerten Sie den Einsatz der beteiligten Bundesstellen BJ, SECO und EBG

3. Zur Resonanz bei den Sozialpartnern

Sind die Sozialpartner, wie in der Vereinbarung gefordert, interessiert und motiviert sich aktiv für eine Teilnahme am LGD einzusetzen? Wie sieht es nach Ihrer Einschätzung aus?

- Wie haben die beteiligten Sozialpartner bislang reagiert?
- Wie sieht die konkrete Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern aus? Welche Hindernisse gibt es auf den einzelnen Stufen der Zusammenarbeit (TS, SA, Dachverband)?

4. Zu den Widerständen bei den Unternehmen:

Es gibt nach 2 Jahren Projektlaufzeit (das 1. Jahr diente insb. dem organisatorischen Aufbau) noch immer wenig Interesse seitens der Unternehmen am LGD. Der PL wird zwar von den Sozialpartnern und diversen Verbänden eingeladen den LGD vorzustellen, aber danach versendet auch schon bald das Interesse.

- Warum stösst das Projekt LGD bei Unternehmen auf so wenig Resonanz?
 - Wegen der fehlenden Priorität für die Unternehmen?
 - Wegen der fehlenden Reputation des LGD?
 - Wegen des „Looserimage“ des LGD?
 - Wegen der Mitwirkung der Gewerkschaften? (Banken und Versicherungen)
 - Wegen Vorbehalten gegenüber Logib + Regressionsanalyse (Swissmem)
 - Wegen der Freiwilligkeit für die Unternehmen?
 - Oder sind die Lohnunterschiede immer noch ein Tabuthema in den Unternehmen?
 - Oder sind es die zu erwartenden hohen Kosten bei allfälliger Lohnanpassung?

5. Zur Krise des Projektes

Das LGD-Projekt ist weit vom Ziel (Jahresziel Masterplan) einer grösseren Beteiligung von Unternehmen entfernt. Es stellt sich daher die Frage, wo funktioniert das aufgestellte System weniger gut? Wo gibt es aus Ihrer Sicht Optimierungsbedarf und wie?

- Sind die Ziele des Masterplans pragmatisch genug?
- Wie kann man die Trägerschaft zu mehr Verbindlichkeit bringen?
- Braucht es ein stärkeres Engagement des Bundes (EBG, SECO, BJ)?
- Wie ist das Kommitment der Sozialpartner zu optimieren?
- Wie ist die Zusammenarbeit der Projektpartner insgesamt zu optimieren?
- Wie können die Medien besser eingebunden werden?

Die eigenen Medien der Sozialpartner greifen den LGD nur sporadisch auf. Der LGD ist noch zu wenig bekannt; die Sensibilisierung für das Thema ist unzureichend. Die Medienreaktion zu kritisch

6. Hat das Projekt noch eine Chance?

- Was sind Ihre Empfehlungen?

7. Oder ist das Projekt bereits endgültig gescheitert?

- Wer profitiert allenfalls vom Scheitern?
 - Was kommt danach?
Wenn die Freiwilligkeit nicht funktioniert, könnten Behördenmassnahmen nötig werden. Ist das ein realistisches Szenario?
 - Parlamentarische Vorstösse zur LG (z.B. Motion Teuscher)
Welche Rolle kommt beim Scheitern des LGD den Vorstössen zur Lohndiskriminierung zu?

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

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

Leitfaden Experteninterview LGD

Vorlage Branchenverbände

Frau Derrer vom SAV schrieb in ihrem Mail zur Interview-Vorbereitung, sie hätten sich ja schon des Öfteren über den Lohngleichheitsdialog unterhalten, daher kenne sie auch die Argumente Ihrer Branchen, weshalb man sich nicht beteiligen will.

Da die Teilnahme von Unternehmen am Projekt nicht so gut ist, wie von den Beteiligten erwartet, soll gestützt auf die laufende Zwischenevaluation über das weitere Vorgehen im LGD entschieden werden. Dabei sollen auch die Vorbehalte Ihrer Branche, aber auch das, was ohne den Lohngleichheitsdialog schon gemacht wurde, zur Sprache kommen.

Im folgenden Gespräch geht es also um diese skizzierte Situation und Ihre Erfahrungen damit.

Allgemeiner Input zum LGD:

Der SAV, der SGV und die Sozialpartner auf Arbeitnehmerseite haben sich in einer Vereinbarung gemeinsam verpflichtet, über ihre Verbände die Unternehmen zu motivieren, freiwillig ihre Löhne auf mögliche diskriminierende Anteile zu überprüfen und gegebenenfalls diese in einem Zeitraum von vier Jahren anzupassen.

1. Wie steht Ihr Verband zur Frage der Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen?
2. Sollten Unternehmen bei diskriminierenden Lohnunterschieden aktiv werden?
3. Wodurch wurden Sie auf den Lohngleichheitsdialog (LGD) aufmerksam?
4. Was haben Sie unternommen, ihre Firmen über den LGD zu informieren?
 - Wie war/ist das Echo bei den Unternehmen?
5. Was sind die wichtigsten Vorbehalte (Hemmschwellen) gegen das LGD-Projekt?
 - Ist es auch die gemeinsame Lohnüberprüfung mit der AN-Vertretung?
6. Was ist Ihre bilanzierende Haltung zum LGD-Projekt?
7. Unter welchen Bedingungen wären die Mitgliedsunternehmen ihres Verbandes bereit am LGD Projekt teilzunehmen?
8. Wenn der LGD mangels Interesse der Unternehmen scheitert und stattdessen Lohninspektoren für die Einhaltung des gesetzlichen Lohngleichheitsanspruch eingesetzt würden, wie würden dann die Unternehmen Ihres Verbandes reagieren?