

### Die Zwischenevaluation zieht eine erste Bilanz des Projekts

Im Lohngleichheitsdialog haben sich die Sozialpartner (Schweizerischer Arbeitgeberverband, Schweizerischer Gewerbeverband, Schweizerischer Gewerkschaftsbund, Travail.Suisse) zusammen mit den beteiligten Bundesstellen (Bundesamt für Justiz, Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Staatssekretariat für Wirtschaft) in einer gemeinsamen Trägerschaftsvereinbarung verpflichtet, diskriminierende Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern<sup>2</sup> in den Unternehmen der Schweiz<sup>3</sup> möglichst rasch zu eliminieren. Das Projekt ist auf fünf Jahre angelegt und nach zwei Jahren erfolgt hiermit eine erste Zwischenbilanz.

### Das Ziel des Projekts

Ziel des im Frühling 2009 gestarteten Lohngleichheitsdialogs ist, dass möglichst viele Unternehmen freiwillig zusammen mit einer Arbeitnehmervertretung überprüfen, ob die Löhne dem Grundsatz der Lohngleichheit von Mann und Frau entsprechen. Allenfalls festgestellte Lohndiskriminierungen sollen innerhalb von vier Jahren beseitigt werden. Insgesamt sollen sich bis zum Laufzeitende des Projekts mindestens 100 Unternehmen am Lohngleichheitsdialog beteiligen. Zur Überprüfung stellt der Bund mit dem Programm Logib ein einfaches Instrument kostenlos zur Verfügung. Der gesamte Prozess wird von den beteiligten Bundesämtern finanziell, organisatorisch und mit Fachwissen unterstützt.

### Der Auftrag zur Evaluation

Der Auftrag, den Prozess der Umsetzung des Lohngleichheitsdialogs zu begleiten, um nötige Interventionsstrategien für eine verbesserte Umsetzung vorzuschlagen, umfasst die Umsetzung bei den Projektbeteiligten, eine Übersicht zum aktuellen Stand des Projektes, die Identifikation der Störfaktoren des Projekts (Schwachstellen/ Verbesserungsbedarf) sowie Vorschläge für Anpassungen.

### Die Entwicklung und der Stand des Projekts bis April 2011

*Auslöser des Lohngleichheitsdialogs* war im November 2007 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 folgte in einer einjährigen *Vorbereitungsphase* die Entwicklung der Trägerschaftsvereinbarung im Rahmen von Machbarkeitsgesprächen der Dachverbände und der involvierten Bundesstellen.

Die *Startphase des Projektes* wurde am 2. März 2009 eingeläutet durch eine gemeinsame Medienorientierung mit Bundesratsbeteiligung.

---

<sup>1</sup> Der Link zum Bericht findet sich unter [www.lohngleichheitsdialog.ch](http://www.lohngleichheitsdialog.ch)

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Am Dialog teilnehmen können alle Schweizer Unternehmen, Verwaltungseinheiten und öffentlich-rechtlichen Institutionen.

Der *Beginn der Arbeiten* des Steuerungsausschusses und des Projektteams erfolgte im April 2009. Während eines knappen Jahres hat man dort die *relevanten Tools* für das Projekt entwickelt. In dieser Phase wurden die Grundlagen des Projektes erarbeitet. Insbesondere wurde der Masterplan zur Umsetzung der Vereinbarung entwickelt sowie die verschiedenen Kommunikationsmittel für die Unternehmen geschaffen und eine eigenständige Website aufgebaut, und es wurden unabhängige Fachpersonen für die Lohnanalyse gewonnen. Diese notwendigen Instrumente und das Know-how stehen seit März 2010 zur Verfügung.

Ab April 2010 gab es eine *verstärkte Kommunikationsphase* mit Hauptgewicht der Arbeiten auf der Motivierung der Verbände und Unternehmen. In dieser Phase gab es verschiedene Promotions-Auftritte der Sozialpartner zusammen mit dem Projektleiter in Verbänden und Unternehmen, bei Arbeitgeber-Organisationen und Arbeitnehmer-Organisationen.

Zwischen Mai und Oktober 2010 gab es intensive *Bemühungen, die Lohnstrukturdaten der Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik für eine vereinfachte Projektbeteiligung der Unternehmen zu nutzen*. Ein koordiniertes Zusammengehen wurde vom Bundesamt für Statistik jedoch aus Neutralitätsgründen abgelehnt.

Im Dezember 2010 lag nach einer achtmonatigen *Entwicklung des KMU-Merkblatt* zur Überprüfung der Lohngleichheit für Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitende vor.

Bis April 2011 haben sich *10 Unternehmen für den Lohngleichheitsdialog 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 Prozess zu durchlaufen.

Seit April 2011 gibt es auch ein grösseres positives *Echo in den Medien*, wie zuletzt der Fernsehbeitrag zum Projekt-Beitritt von McDonalds in der Sendung 10vor10.<sup>4</sup>

## **Die Schlussfolgerungen und Empfehlungen**

Die Gespräche mit den Projektbeteiligten, die Beobachtungen vor Ort und die Analyse der Dokumente des Projektes haben folgende Chancen und Risiken sichtbar gemacht:

Beim Lohngleichheitsdialog handelt es sich um ein einmaliges Projekt, in dem Pionierarbeit geleistet wird. Das geht nicht ohne Stolpersteine und Hindernisse. Zeitlich und von den Ressourcen her ist die Aufbauarbeit des Projektes von allen Beteiligten stark unterschätzt worden. Man glaubte mit der Unterzeichnung der Trägerschaftsvereinbarung und der Pressekonferenz Anfang März 2009 bereits starten zu können. Zunächst aber mussten sich die verschiedenen Projekt-Parteien im Dialog finden und es musste das eher juristische Instrument der Trägerschaftsvereinbarung in ein Marketinginstrument gewandelt werden. Faktisch brauchte es noch ein weiteres Jahr alle notwendigen Informationen, Instrumente sowie eine Webseite parat zu haben, um Unternehmen ansprechen zu können.

Auch wenn der Stand des Projektes mit 10 teilnehmenden Unternehmen ernüchternd weit von dem eigenen eher bescheidenen Ziel von 20 Unternehmen pro Jahr entfernt ist, lässt sich dennoch eine zunehmende Dynamik bei den interessierten Unternehmen feststellen.

---

<sup>4</sup> <http://www.lohngleichheitsdialog.ch/index.cfm?id=14>; Sendung 10vor10 SF1 v. 26.4.2011.

Alles in allem hatten die Unternehmen lediglich ein halbes Jahr Zeit, um sich für den Dialog anzumelden.

Das Projekt soll weiter fortgeführt werden, eher im Sinne eines Neustarts, weil es Hindernisse und Blockaden gab, die nun beseitigt werden sollen. Es müssen Änderungen vorgenommen werden. Insbesondere hat das von den Arbeitgeber-Vertretenden entwickelte Verfahren ausschliesslich über die Verbände zu gehen, kaum Erfolg bei der Gewinnung der Firmen. Die Projektleitung und der Steuerungsausschuss fordern auch hier mehr Handlungsspielraum und ein stärkeres Commitment seitens der Trägerschaft. Schliesslich gibt es hinsichtlich der Art der Kooperation innerhalb der Trägerschaft noch Klärungsbedarf.

Es fehlt eine ausformulierte Strategie zur Motivierung der Unternehmen. Die Sozialpartner handeln weitgehend unkoordiniert und intransparent. Es braucht ein verbindliches Kommunikationskonzept, das für alle Beteiligten des Dialogs, das Prozedere festlegt, um die Unternehmen für die Teilnahme zu gewinnen. Zudem braucht es mehr Unterstützung direkt bei den Dachverbänden und den einzelnen Mitgliederverbänden.

Auf die bislang schwache Beteiligung der Unternehmen haben die Projektpartner unterschiedlich reagiert. Der Arbeitgeberverband schlägt wegen der zögerlichen Reaktionen vieler grosser Unternehmen weniger verbindliche Vorgaben für die Teilnahme von Unternehmen vor. Die Arbeitnehmenden-Vertretenden appellieren an ein grösseres Engagement des Bundes, um dem gesetzlichen Auftrag mehr Nachdruck zu verschaffen. Die beteiligten Bundesämter dagegen sehen ihren Beitrag nach wie vor in der Unterstützung und Sicherung optimaler Rahmenbedingungen.

Die Trägerschaft hat den Bericht am 6. Juni 2011 zur Kenntnis genommen und will den Dialog bis mindestens 2014 weiterführen; sie ist jedoch nicht mit allen Schlussfolgerungen einverstanden. In ihrer Pressemitteilung vom 5.7.2011 hält sie insbesondere fest:

In der relativ kurzen Zeit, welche für die Umsetzung bisher zur Verfügung stand, traten bis Juni 12 Unternehmen mit insgesamt rund 130'000 Mitarbeitenden definitiv dem Dialog bei; weitere prüfen momentan ihre Teilnahme. Das Projekt beschreitet einen völlig neuen sozialpartnerschaftlichen Weg und stösst auf zunehmendes Interesse der Unternehmen.

Bern, den 14.11.2011/TVW