

# Der schweizerische Lohnungleichheitsdialog

Ein Projekt der Sozialpartner und des Bundes

Präsentiert von Sajeela Schmid, Projektleiterin Lohnungleichheit und Beschaffungen  
Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann

Feldkirch, 21. Oktober 2009



# Inhalt

- Hintergrund
- Trägerschaft
- Projektrahmen
- Projektinhalt
- Organe
- Ablauf für Unternehmen
- Sozialpartnerschaftliche Begleitgruppe
- Einzelvereinbarung
- Motivation für Arbeitgeber
- Weitere Informationen



# Hintergrund

- 10 Jahre nach der Inkraftsetzung des Gleichstellungsgesetzes (GIG) ist das verfassungsmässige Recht "gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit" nicht erfüllt. Die Evaluation des GIG ergab, dass die bisher ergriffenen Massnahmen nicht ausreichen.
- Im November 2007 organisierte das Bundesamt für Justiz BJ mit den Sozialpartnern, der Bundesverwaltung und Fachleuten ein Hearing über die Möglichkeit zusätzlicher Massnahmen.
- Folge: Start des Projekts Lohngleichheitsdialog anfangs März 2009, getragen von den Dachverbänden der Sozialpartner und vom Bund
- Ziel: Beschleunigung der Umsetzung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann. Unternehmen überprüfen ihre Löhne auf Einhalten der Lohngleichheit und beheben allfällige Lohndiskriminierung



# Trägerschaft

## Dachverbände der Sozialpartner

- Schweizerischer Arbeitgeberverband
- Schweizerischer Gewerbeverband
- Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB
- Travail.Suisse

## Beteiligte Bundesämter

- Bundesamt für Justiz BJ
- Eidg. Büro für die Gleichstellung EBG
- Staatssekretariat für Wirtschaft seco



# Projektrahmen

- Die Sozialpartner sowie die drei Bundesämter haben eine Trägerschaftsvereinbarung unterzeichnet.
- Die Dachverbände der Sozialpartner machen das Projekt in ihren Verbänden aktiv bekannt mit dem Ziel, möglichst viele Unternehmen zur Teilnahme zu gewinnen.
- Die drei Bundesstellen leisten fachliche und finanzielle Unterstützung.
- Zeitplan:
  - Projektstart: 2. März 2009  
an Pressekonferenz unter  
Leitung von Bundesrat  
Pascal Couchepin (EDI)
  - Zwischenevaluation: 2011  
(Entscheid ja/nein für  
Weiterführung)
  - Projektdauer geplant bis 2014;  
Optional: Verlängerung bis 2016.



# Projekthalt

- Die Dachverbände der Sozialpartner stellen ihren Gremien und Mitgliedern das Projekt Lohngleichheitsdialog vor und empfehlen den Unternehmen die Teilnahme.
- Die Teilnahme ist für Unternehmen freiwillig. Ein Start ist während ganzer Projektdauer möglich. Zeitrahmen für die Überprüfung und Umsetzung der Lohngleichheit im Unternehmen: max. 4 Jahre
- Analysemethode: Logib oder ein gleichwertiges, auf einer Regressionsanalyse basierendes Analyseverfahren.
- Das Projekt wird 2011 vom Bundesamt für Justiz evaluiert.



# Organe

- Trägerschaft, insbesondere zuständig für:
  - Genehmigung der Strategie;
  - Entscheid über das weitere Vorgehen aufgrund der Zwischenbilanz;
  - Repräsentation nach innen und nach aussen.
- Steuerungsausschuss: Der Steuerungsausschuss erarbeitet einen Masterplan zur Umsetzung des Projekts. Mitglieder: je 1 Person pro Dachverband und Bundesamt)
- Projektleitung und Projektteam: operationelle Arbeiten, Controlling, Unterstützung der Evaluation. Mitglieder: je 1 AG- und AN-VertreterIn; je 1 EBG und BJ.



# Ablauf für Unternehmen

- Kontaktaufnahme mit zuständiger Gewerkschaft, einem Arbeitnehmerverband oder (insbesondere wenn kein GAV) mit einer innerbetrieblichen Vertretung der Arbeitnehmenden
- Anmeldung bei der Projektleitung
- Aushandeln und Abschluss einer Einzelvereinbarung
- Einsetzen einer paritätischen, sozialpartnerschaftlichen Begleitgruppe
- Analyse der Lohnungleichheit mittels statistischer Lohnanalyse (Regressionsanalyse), z.B. mit dem Tool Logib;
- Umsetzen von Massnahmen im Falle von Diskriminierungen
- Erstellen eines Schlussberichts durch die Begleitgruppe





# Sozialpartnerschaftliche Begleitgruppe

Die Begleitgruppe ist paritätisch zusammengesetzt. Sie kann Dritte (z.B. externe Fachleute) beiziehen.

Sie

- sorgt für Transparenz, Dialog und Qualität.
- meldet der Projektleitung jährlich den Stand des Projekts und meldet den Projektabschluss.
- begleitet die Durchführung der statistischen Lohnanalyse und diskutiert deren Ergebnisse.
- diskutiert den von der Geschäftsleitung vorgelegten Massnahmenplan und dessen Umsetzung.
- begleitet die Umsetzung des Massnahmenplans.
- begleitet die unternehmensinterne Kommunikation.
- gewährleistet den Informationsfluss mit der Arbeitnehmerorganisation.



# Einzelvereinbarung

In der Einzelvereinbarung werden insbesondere geregelt:

- Ziel und Projektdauer
- Projektorganisation
- Zusammensetzung der sozialpartnerschaftlichen Begleitgruppe
- Methode (Regressionsanalyse) und Analysetool; ev. mit unternehmensspezifischer Ausgestaltung
- Datenschutz
- Massnahmenplan und Controlling
- Umgang mit Verbandsklage
- Kommunikation (betriebsintern & gegen aussen)
- Eventueller Beizug von externen Fachleuten.

Vereinbarungsmuster ⇨ siehe [www.lohgleichheitsdialog.ch](http://www.lohgleichheitsdialog.ch).



# Motivation für Arbeitgeber

- Bundesverfassung und Gleichstellungsgesetz verbieten seit 1981 resp. 1996 den Unternehmen die Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts
- Allfällige Lohnklagen auf Verbandsebene können verhindert werden
- Das Thema Lohndiskriminierung wird immer mehr zu einem wichtigen Thema in GAV-Verhandlungen
- Im Beschaffungswesen des Bundes wird die Lohngleichheit in den an Aufträgen interessierten Betrieben überprüft
- Für das Betriebsklima und das generelle Ansehen des Betriebes ist die Einhaltung der Lohngleichheit ein wertvoller Pluspunkt



## Stand der Arbeiten

- Mehrere Informationsveranstaltungen, organisiert durch Arbeitgebende und Gewerkschaften
- 5 interessierte Unternehmen, verschiedene Verwaltungen
- Homepage aufgeschaltet
- Musterpräsentationen erstellt
- „Toolbox“ in Erarbeitung
- Ausschreibung zur Rekrutierung von Fachleuten für statistische Analyse
- Evaluationskonzept liegt vor



# Ausblick

Die am Lohngleichheitsdialog beteiligten Organisationen haben bisher viel Verhandlungs- und konkrete Umsetzungsarbeit geleistet. Die notwendigen Informationen stehen bis Ende Jahr zur Verfügung. Zentral ist nun die Motivationsarbeit, damit möglichst rasch viele Unternehmen mitmachen. Nur so kann der Lohngleichheitsdialog zum Erfolg führen.



# Weitere Informationen

Informationen zum Lohngleichheitsdialog

- [www.lohngleichheitsdialog.ch](http://www.lohngleichheitsdialog.ch)
- Projektleitung: Dr. Martin Urech, blu-gmbh, [martin.urech@blu-gmbh.ch](mailto:martin.urech@blu-gmbh.ch) oder 031 371 90 46

Fachliche Informationen zu Lohngleichheit und Logib:

- Sajeela Schmid, EBG, [regula.schmid@ebg.admin.ch](mailto:regula.schmid@ebg.admin.ch) oder 031 325 13 34

