



## Presserohstoff für die Pressekonferenz vom 2. März 2009

### **Lohngleichheitsdialog**

#### 1. Ausgangslage

Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG; SR 151.1) verbietet die unterschiedliche Entlohnung für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit. Im Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes, die der Bundesrat nach zehnjähriger Geltung dieses Gesetzes durchführen liess, stellte er fest, dass die Frauen für gleichwertige Tätigkeiten im privaten Sektor im Mittel immer noch 19,5 Prozent weniger verdienen. Der Lohnunterschied nimmt nur langsam ab. Zwischen den Branchen und einzelnen Unternehmen gibt es allerdings grosse Unterschiede. Zudem ist nur ein Teil dieser Lohndifferenz diskriminierend. Rund 60% des Lohnunterschieds zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern können durch objektive Faktoren wie Alter, Ausbildung und Berufserfahrung erklärt werden. Der Rest hingegen muss – sofern er nicht durch weitere Faktoren erklärbar ist – als Diskriminierung angesehen werden.

Obwohl das Gleichstellungsgesetz verschiedene Instrumente zur Verfügung stellt, um sich gegen Lohndiskriminierungen zu wehren, gab es seit der Einführung dieses Gesetzes nur relativ wenige Gerichtsfälle. Dies ist darauf zurückzuführen, dass es das Gleichstellungsgesetz den einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern überlässt, gegen Diskriminierungen vorzugehen. Oft hält die Angst vor Kündigung und Exponierung Betroffene jedoch davon ab, eine Lohnklage einzureichen. Kommt es aber nicht zu einem Lohnprozess, kann das Recht auf gleiche Entlohnung von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern auch nicht durchgesetzt werden.

#### 2. Möglichkeit staatlicher Massnahmen zur Durchsetzung der Lohngleichheit

Aufgrund dieser Ergebnisse beschloss der Bundesrat im Februar 2006, mögliche staatliche Instrumente zur Durchsetzung der Lohngleichheit näher zu prüfen. Beispielsweise könnten Behörden mit entsprechenden Kompetenzen eine systematische Kontrolle der Löhne in den Unternehmen durchführen. An einem von der Bundesverwaltung organisierten Gleichstellungs-Hearing im Herbst 2007 wurde anhand von drei unterschiedlichen ausländischen Behördenmodellen (Kanada, Vereinigtes Königreich, Österreich) über verschiedene Möglichkeiten für die Schaffung einer schweizerischen Behörde zur Durchsetzung der Lohngleichheit und über deren Realisierungschancen diskutiert. An diesem Anlass nahmen insbesondere auch Vertreterinnen und Vertreter der wichtigsten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen sowie Expertinnen und Experten aus der Wirtschaft und der Wissenschaft teil. Fazit der Diskussion war, dass staatliche Interventionsmöglichkeiten im Bereich der Lohngleichheit von den Arbeitnehmerorganisationen sehr begrüsst, von den Arbeitgeberorganisationen hingegen grundsätzlich abgelehnt würden. Während die Arbeitnehmerorganisationen behördliche Durchsetzungskompetenzen als wirksame Unterstützung der Diskriminierungsopfer begrüsst, befürchtete die Unternehmerseite neben unverhältnismässigem administrativem Mehraufwand rückwirkende Lohngleichheitsklagen, wenn sie ihr Lohnsystem überprüften und Diskriminierungsprobleme aufgedeckt würden. Die Sozialpartner entschieden sich, auf

pragmatische Art und Weise zu versuchen, den Prozess der Lohngleichheit zu beschleunigen. Die Bundesverwaltung nahm dieses Engagement zur Kenntnis. Sie unterstützt dieses Vorhaben mit Fachwissen und finanziellen Beiträgen.

### 3. Sozialpartnerschaftlicher Dialog zur Beschleunigung des Lohngleichheitsprozesses

Im Jahr 2008 trafen sich die Dachverbände der Arbeitnehmerorganisationen (Travail.Suisse und Schweizerischer Gewerkschaftsbund) sowie der Arbeitgeberorganisationen (Schweizerischer Gewerbeverband und Schweizerischer Arbeitgeberverband) unter der Ägide der Bundesverwaltung (BJ, EBG und SECO) zu mehreren Sitzungen, an denen sie ein gemeinsames Projekt zur Beseitigung der diskriminierenden Lohnunterschiede in den Unternehmen entwickelten. Im Laufe dieses Dialogs haben sich die Sozialpartner mit den drei Bundesstellen darauf geeinigt, eine Trägerschaftsvereinbarung abzuschliessen. Mit dieser bekunden sie ihren Willen, die diskriminierenden Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern in den Unternehmen der Schweiz möglichst rasch zu eliminieren. Die Arbeitgeberorganisationen wollen möglichst viele Unternehmen motivieren, ihre Löhne auf Lohndiskriminierungen zu überprüfen und im Falle von geschlechtsspezifischen Diskriminierungen Massnahmen zu deren raschen Beseitigung zu ergreifen. Die Arbeitnehmerorganisationen sind bereit, mit den einzelnen Unternehmen Vereinbarungen auszuhandeln. Dieses gemeinsame Projekt "Lohn-gleichheitsdialog" der Sozialpartner und der Bundesverwaltung soll fünf Jahre dauern. Nach zwei Jahren soll eine Zwischenbilanz zeigen, ob die Stossrichtung stimmt und ob die gewünschte Akzeptanz in der Arbeitswelt erreicht wird.

### 4. Freiwillige Teilnahme von Unternehmen am Projekt "Lohn-gleichheitsdialog"

Die schweizerischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände stehen gemeinsam dafür ein, dass möglichst viele Unternehmen in der Schweiz ihr Lohnsystem freiwillig und auf einfache, kostengünstige Weise auf allfällige Geschlechterdiskriminierungen überprüfen.

Jedes Unternehmen in der Schweiz kann sich für das Projekt "Lohn-gleichheitsdialog" anmelden. Die Teilnahme ist fakultativ. Impulse erhalten die Unternehmen von den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen. Informationen können auch direkt von der Internetseite des Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) heruntergeladen werden (<http://www.ebg.admin.ch/>). Die Anmeldung erfolgt beim Projektteam des "Lohn-gleichheits-dialogs", das aus einem professionellen Projektleiter sowie aus Delegierten der Sozialpartner und der Bundesverwaltung besteht. Die Unternehmen unterzeichnen mit einer Arbeitnehmerorganisation oder einer gewählten Arbeitnehmervertretung ihres Betriebs eine Vereinbarung. Darin wird festgehalten, wie das Unternehmen seine Löhne überprüfen wird und welche Massnahmen in welchem Zeitraum es ergreifen wird, um allfällige Lohndiskriminierungen zu beseitigen. Für diesen Prozess stehen den Unternehmen eine ausführliche Dokumentation sowie das kostenlose Selbsttestinstrument "logib" (Lohn-gleichheitsinstrument Bund) zur Verfügung. Dieses basiert auf den Zahlen der Lohnstrukturhebung und kann dementsprechend mit wenig zusätzlichem Aufwand angewendet werden. Für Projekte, die freiwillige Massnahmen zur Förderung der Lohn-gleichheit zwischen Frau und Mann oder der Familienfreundlichkeit zum Ziel haben, können sich die Unternehmen beim EBG um Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz bewerben. Informationen dazu sind erhältlich unter [www.mannundfrau.ch](http://www.mannundfrau.ch) (Finanzhilfen für Unternehmensprojekte) und [www.topbox.ch](http://www.topbox.ch) (Datenbank mit laufenden und abgeschlossenen Projekten).

Für Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden, für welche die Anwendung einer statistischen Methode in der Regel nicht möglich ist, wird ein Merkblatt erarbeitet. Dieses macht die kleinen und mittleren Unternehmen auf die Problematik der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung aufmerksam und zeigt ihnen Möglichkeiten zur Überprüfung und Beseitigung derselben auf.

## 5. Informationen und Anmeldung

- Allgemeine Projektinformationen und Anmeldung:

Herr Martin Urech, Projektleiter  
blu beratung GmbH  
Mühlemattstrasse 45  
3007 Bern  
Tel. 031 371 90 46  
[martin.urech@blu-gmbh.ch](mailto:martin.urech@blu-gmbh.ch)

- Auskünfte zu den Einzelvereinbarungen:

Projektteam: – Herr Martin Urech ([martin.urech@blu-gmbh.ch](mailto:martin.urech@blu-gmbh.ch))  
– Vertreter/in der Arbeitgeberorganisationen (noch offen)  
– Vertreter/in der Arbeitnehmerorganisationen (noch offen)  
– Frau Sajeela Schmid ([regula.schmid@ebg.admin.ch](mailto:regula.schmid@ebg.admin.ch))  
– Frau Jeanne Ramseyer ([jeanne.ramseyer@bj.admin.ch](mailto:jeanne.ramseyer@bj.admin.ch))

- Auskünfte zu Lohngleichheit und Logib (Lohngleichheitsinstrument Bund):

Frau Sajeela Schmid ([regula.schmid@ebg.admin.ch](mailto:regula.schmid@ebg.admin.ch))