



Pressekonferenz vom 2. März 2009

Der Lohngleichheitsdialog in der Praxis

Erklärung von Patricia Schulz, Direktorin des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann

Sehr geehrte Damen und Herren,

Das heutige Treffen zeugt vom Engagement der Sozialpartner und der zuständigen Bundesstellen, die gemeinsam den Lohngleichheitsdialog unterstützen, um Lohndiskriminierungen zwischen Frau und Mann zu beseitigen.

Mit viel Schwung allerseits haben wir dieses Projekt im November 2007 in Angriff genommen. Angesichts der Komplexität und des hohen Stellenwertes, den die Sozialpartner dem Vorhaben beimessen, wurde das Projekt ohne grosse Formalitäten und innert kürzester Zeit auf die Beine gestellt. Wir haben eine pragmatische Vorgehensweise und ein in begrenzter Zeit erreichbares Ziel definiert. Die Bundesverwaltung hat das ihre dazu beigetragen und wird dies auch in den nächsten Jahren tun.

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann hat ein Instrument mit der Bezeichnung LOGIB entwickelt. Es handelt sich dabei um eine standardisierte Regressionsanalyse. Mit Hilfe von LOGIB können Unternehmen einen Selbsttest zur Lohngleichheit vornehmen. Zusätzlich dazu werden den Dialogpartnern zahlreiche weitere praktische Informationen zur Verfügung stehen.

Das Projekt „Lohngleichheitsdialog“ gliedert sich in die folgenden **drei organisatorischen Ebenen**:

1) Trägerschaft

Die Trägerschaft setzt sich aus denjenigen sieben Organisationen und Bundesstellen zusammen, welche die Vereinbarung zum Lohngleichheitsdialog unterzeichnet haben. Sie treffen sich einmal pro Jahr und fällen die strategischen Entscheide. Die Dachverbände der Sozialpartner stellen das Projekt in ihren Gremien vor und setzen sich dafür ein, dass die angegliederten Unternehmen daran teilnehmen.

2) Steuerungsausschuss

Der Steuerungsausschuss wird aus je ein bis zwei Vertreterinnen und Vertretern der involvierten Dachverbände und Bundesstellen gebildet. Er gibt dem Projekt die nötige Unterstützung, trifft die operativen Entscheidungen und genehmigt die vom Projektteam erarbeiteten Instrumente.

3) Projektteam

Das Projektteam besteht aus Vertreterinnen und Vertretern der involvierten Dachverbände und Bundesstellen sowie dem Projektleiter Martin Urech. Herr Urech ist Experte für Lohndiskriminierung und statistische Lohnanalyse. Er wird die Ansprechperson für die Unternehmen sein. Das Team wirkt bei der Erstellung der notwendigen Instrumente und Informationen (Toolbox) mit und schafft so die Voraussetzung zur erfolgreichen Durchführung des Lohngleichheitsdialogs.

Soweit zu den Initianten dieses Projektes: Sozialpartner und Bundesverwaltung. Die eigentliche Zielgruppe jedoch sind die Unternehmen und die gewerkschaftlichen Organisationen sowie andere Formen von Arbeitnehmervertretungen in den Unternehmen.

Wie kann sich nun ein Unternehmen beteiligen?

Wünscht ein Unternehmen, am Lohngleichheitsdialog teilzunehmen, füllt es einfach ein Anmeldeformular aus. Anschliessend nimmt es Kontakt mit der Gewerkschaft oder der von ihm anerkannten Arbeitnehmervertretung auf. Zusammen arbeiten sie auf der Grundlage des Mustervertrags eine Einzelvereinbarung aus. In dieser Vereinbarung werden die Modalitäten für die Zusammenarbeit bei der Überprüfung der Löhne festgelegt. Eine paritätisch zusammengesetzte Begleitgruppe ist bei dieser Überprüfung dabei. Bestehen diskriminierende Lohnunterschiede, trifft das Unternehmen die erforderlichen Massnahmen. Zu einem späteren Zeitpunkt wird überprüft, ob diese Massnahmen das festgelegte Ziel auch erreichen. Für Unternehmen mit weniger als 30 bis 50 Mitarbeitenden steht ein Merkblatt mit weiteren praktischen Informationen zur Verfügung.

Der Lohngleichheitsdialog will Unternehmen, Gewerkschaften und andere anerkannte Arbeitnehmervertretungen motivieren bzw. dabei unterstützen, gegen die Lohndiskriminierung aktiv anzugehen. Sie erhalten zu diesem Zweck Informationen, praktische Instrumente und kompetente Beratung. Trotz Wirtschaftskrise setzen wir auf dieses neuartige partnerschaftliche Vorgehen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, um Lohndiskriminierung zu beseitigen. In jeder einzelnen Unternehmung entscheidet sich letztlich, ob dieser Dialog über die Lohngleichheit zum Erfolg führt oder scheitert.

Es gilt das gesprochene Wort