

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG

Wirkungen der Lohngleichheitskontrollen des Bundes Schlussbericht

Zürich, 16. Juli 2018

Bettina Rügge, Christoph Petry und Susanne Stern

Impressum

Wirkungen der Lohngleichheitskontrollen des Bundes

Schlussbericht

Zürich, 16. Juli 2018

180828_Schlussbericht Lohngleichheitskontrollen_d_gutzumdruck.docx

Auftraggeber

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann

Autorinnen und Autoren

Bettina Rügge, Christoph Petry und Susanne Stern

INFRAS

Binzstrasse 23

8045 Zürich

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze	4
1. Einleitung	7
2. Methodik	9
2.1. Interviews	9
2.2. Übersicht über die Stichprobe	9
3. Ergebnisse der Interviews	15
3.1. Situation vor der Kontrolle	15
3.2. Wirkungen der Kontrolle	18
3.3. Situation nach der Kontrolle	24
4. Folgerungen	29

Das Wichtigste in Kürze

Seit 2006 führt der Bund Lohngleichheitskontrollen im Beschaffungswesen durch

Um die Einhaltung der Bestimmungen des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen bezüglich der Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann zu überprüfen, führt der Bund Kontrollen durch. Die Durchführung dieser Kontrollen wurde dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) übertragen. Pro Jahr kontrolliert das EBG rund 30 Unternehmen. Der grösste Teil der kontrollierten Unternehmen – rund 90% – hält die Vorgaben im Beschaffungswesen ein. Die 10% der Unternehmen, bei denen die geschlechtsspezifische Lohndifferenz die Toleranzschwelle signifikant übersteigt, müssen innerhalb von 12 Monaten Korrekturmassnahmen ergreifen und einen qualifizierten Nachweis über die Einhaltung der Lohngleichheit erbringen.

Die vorliegende Befragung untersucht die Wirkungen der Lohngleichheitskontrollen

Bis Ende Juni 2018 wurden 104 Lohngleichheitskontrollen abgeschlossen. Um zu erfahren, welche Wirkungen bei den kontrollierten Unternehmen ausgelöst werden, wurden 77 Unternehmen, bei welchen bis August 2017 Lohngleichheitskontrollen abgeschlossen wurden, angefragt, ob sie sich für ein Interview zur Verfügung stellen würden. Zwischen Oktober 2017 und März 2018 hat das Forschungs- und Beratungsunternehmen INFRAS 46 dieser Unternehmen befragt. Es handelt sich um Unternehmen aus neun verschiedenen Branchen mit 50 bis 5'000 Mitarbeitenden. Der Frauenanteil variiert zwischen 5 und 70%.

Vor der Kontrolle haben erst 40% der Unternehmen bereits einmal die Lohngleichheit analysiert. Seit der Kontrolle führen 60% der Unternehmen Lohngleichheitsanalysen durch

Obwohl die Einhaltung der Lohngleichheit ein zwingendes Vergabekriterium im Beschaffungswesen ist, haben vor der Lohnkontrolle durch den Bund erst rund 40% der befragten Unternehmen bereits eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt.

Nach der Kontrolle hat sich der Anteil der Unternehmen, welche Lohngleichheitskontrollen durchführen, von 40 auf 60% erhöht. Die grosse Mehrheit macht dies seit der Kontrolle regelmässig. Für Analysen wird mehrheitlich das Standard-Analysemodell des Bundes (Logib) eingesetzt.

70% der Unternehmen berichten, dass die Kontrollen etwas bewirkt haben

Bei etwas über zwei Dritteln der befragten Unternehmen haben die Lohngleichheitskontrollen durch den Bund Wirkung gezeigt. Das Spektrum der berichteten Wirkungen ist sehr breit und reicht von vermehrter Sensibilisierung bis hin zu konkreten Lohnanpassungen. Oft genannte

Wirkungen betreffen beispielsweise die Pflege der Mitarbeitendendaten. Um eine Lohngleichheitsanalyse mit Logib durchführen zu können, sind unter anderem Daten zur höchsten abgeschlossenen Ausbildung nötig.¹ Mehrere Unternehmen berichten, dass sie diese Daten nun systematisch erfassen, um für die nächste Lohngleichheitsanalyse vorbereitet zu sein. Die Hälfte der befragten Unternehmen denkt auch, dass die Kontrolle durch den Bund zur Sensibilisierung für das Thema Lohngleichheit im Unternehmen beigetragen hat. Dies kann bedeuten, dass die Lohngleichheit in den jährlichen Lohnrunden, bei Beförderungen und bei Einstellungen explizit berücksichtigt wird. Zum Beispiel berichten einige Unternehmen, dass sie bei Neueinstellungen nun darauf achten, dass Frauen und Männer gleich entlohnt werden, unabhängig vom jeweiligen Verhandlungsverhalten.

Über 60% der Unternehmen kommunizieren die Resultate der Lohnkontrolle

Über 60% der befragten Unternehmen haben die Resultate der Lohngleichheitskontrolle intern oder bei Ausschreibungen kommuniziert. Mehrere Unternehmen legen die Bestätigung des EBG über die Einhaltung der Lohngleichheit ihren Offerten bei. Einige Unternehmen informieren zudem in Geschäfts- oder Nachhaltigkeitsberichten darüber. Was die Kommunikation nach innen betrifft, wurden die Mitarbeitenden meist via Intranet, Personalversammlungen oder Schulungen über die Resultate informiert.

20% der kontrollierten Unternehmen haben Lohnanpassungen vorgenommen

Rund 20% der Unternehmen haben im Nachgang der Kontrolle Lohnanpassungen bei Einzelpersonen oder Gruppen vorgenommen. Einerseits betrifft dies natürlich die Unternehmen, welche die im Beschaffungswesen des Bundes geltende Toleranzschwelle von 5% statistisch signifikant überschritten hatten. Sie mussten die Löhne von Frauen erhöhen, um nicht vom öffentlichen Beschaffungswesen ausgeschlossen zu werden. Andererseits berichten auch Unternehmen, welche innerhalb des Toleranzbereichs abgeschnitten hatten, von Lohnanpassungen. Ein Unternehmen hat beispielsweise einen Sockelbeitrag für Frauen verwirklicht. Mehrere Unternehmen haben nicht unmittelbar, jedoch im Rahmen der jährlichen Lohnanpassungen Korrekturen vorgenommen. Ein Unternehmen hat im Anschluss an die Kontrolle sogar das gesamte Lohnsystem überarbeitet und eine Funktionsanalyse für sämtliche betrieblichen Funktionen durchgeführt.

¹ Die Informationen sollten in den Lohnbuchhaltungen eigentlich vorhanden sein. Die Teilnahme an der Lohnstrukturerhebung (LSE) des Bundesamts für Statistik ist obligatorisch und bei Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden findet eine Vollerhebung statt.

1. Einleitung

Der Grundsatz, dass Frauen und Männer Anspruch auf den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit haben, ist seit 1981 in Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung verankert. Das 1996 in Kraft getretene Gleichstellungsgesetz (GIG) konkretisiert diesen Verfassungsgrundsatz und soll die Durchsetzung des Rechts auf gleichen Lohn ermöglichen (Art. 5 GIG).

Im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens stellt die Einhaltung der Lohngleichheit neben der Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen und der Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einen der Verfahrensgrundsätze gemäss Art. 8 des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen (BöB) dar. Demnach vergibt der oder die Auftraggeberin den Auftrag nur an Anbietende, welche für jene Arbeitnehmenden, die Leistungen in der Schweiz erbringen, die Gleichbehandlung von Frau und Mann in Bezug auf die Lohngleichheit gewährleisten. Anbietende, welche diese Grundsätze nicht einhalten, sollen von laufenden Beschaffungsverfahren ausgeschlossen werden. Um die Einhaltung der Lohngleichheit im öffentlichen Beschaffungswesen sicherzustellen, verfolgt der Bund zwei Wege:

- **Selbstdeklaration:** Anbietende reichen mit der Offerte eine Selbstdeklaration ein und bestätigen damit die Einhaltung der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsschutzbestimmungen sowie der Lohngleichheit von Frau und Mann.
- **Kontrollen:** Im Auftrag der Beschaffungsbehörden kontrolliert das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) seit 2006 die Einhaltung der Lohngleichheit im Rahmen von Kontrollen, gestützt auf der Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen (vgl. Art. 6 VöB).

Das EBG führt im Auftrag des Bundes jährlich rund 30 Lohnkontrollen durch

Pro Jahr führt das EBG rund 30 staatliche Lohngleichheitskontrollen durch. Bis Ende Juni 2018 wurden 104 Lohngleichheitskontrollen abgeschlossen. Diejenigen Unternehmen, bei denen der Diskriminierungskoeffizient die Toleranzschwelle von 5% statistisch signifikant übersteigt, müssen innerhalb von 12 Monaten einen Nachweis über die Einhaltung der Lohngleichheit erbringen. Bei allen anderen Unternehmen ist nicht bekannt, was die Kontrolle unternehmensintern auslöst.

Der vorliegende Bericht gibt ein genaueres Bild von den Wirkungen der Lohnkontrollen

Es ist denkbar, dass die Lohngleichheitskontrolle für viele Unternehmen ein Anlass ist, sich intensiver mit der Thematik der Lohndiskriminierung auseinanderzusetzen und beispielsweise das eigene Lohnsystem kritisch zu hinterfragen, auch wenn keine Diskriminierung über der Toleranzschwelle nachgewiesen wurde. Um mehr über die durch die Lohngleichheitskontrollen

ausgelösten Wirkungen in Erfahrung zu bringen, hat das EBG das Forschungs- und Beratungsunternehmen INFRAS beauftragt, eine vertiefende Analyse bei einer Stichprobe der bis anhin kontrollierten Unternehmen durchzuführen. Die Ergebnisse dieser Analyse sind im vorliegenden Bericht dargestellt.

Insgesamt 46 Unternehmen sind für den Bericht befragt worden

Das EBG hat im September 2017 77 kontrollierte Unternehmen angeschrieben und über die Erarbeitung dieses Berichts und die anstehenden Interviews informiert. Von den angeschriebenen Unternehmen haben sich 51 Unternehmen beim EBG zurückgemeldet (Rücklaufquote: 66%). INFRAS hat diese Unternehmen zwischen Oktober 2017 und März 2018 kontaktiert, um einen Interviewtermin zu vereinbaren. Insgesamt wurden VertreterInnen von 46 Unternehmen für den vorliegenden Bericht interviewt.

Die Ergebnisse der Interviews wurden im vorliegenden Bericht in zusammenfassender Form aufbereitet. Zur Illustration der Ergebnisse wurden zudem anonymisierte Unternehmensportraits erstellt (siehe die blauen Kästen im Bericht).

2. Methodik

Wie wurden die kontrollierten Unternehmen befragt und was charakterisiert die Unternehmen, deren VertreterInnen im Rahmen dieses Berichts interviewt wurden? Das folgende Kapitel beschreibt das methodische Vorgehen und die Stichprobe im Überblick.

2.1. Interviews

Empirische Grundlage des vorliegenden Berichts bilden 46 Interviews mit Unternehmen, bei denen im Zeitraum 2006 bis Ende August 2017 eine staatliche Lohngleichheitskontrolle durchgeführt wurde. Bei den Interviews handelt es sich um qualitative Telefoninterviews. Die Interviews wurden entlang eines Leitfadens geführt, welcher den InterviewpartnerInnen vorgängig zugestellt wurde. Die Interviews fanden sowohl in deutscher wie in französischer Sprache statt. Die Interviews wurden protokolliert und anschliessend inhaltsanalytisch ausgewertet. Die Interviewdaten wurden von INFRAS vollumfänglich anonymisiert, so dass keine Rückschlüsse auf die befragten Unternehmen möglich sind. Auch der Auftraggeberin (EBG) wurden nur anonymisierte Ergebnisse zugestellt.

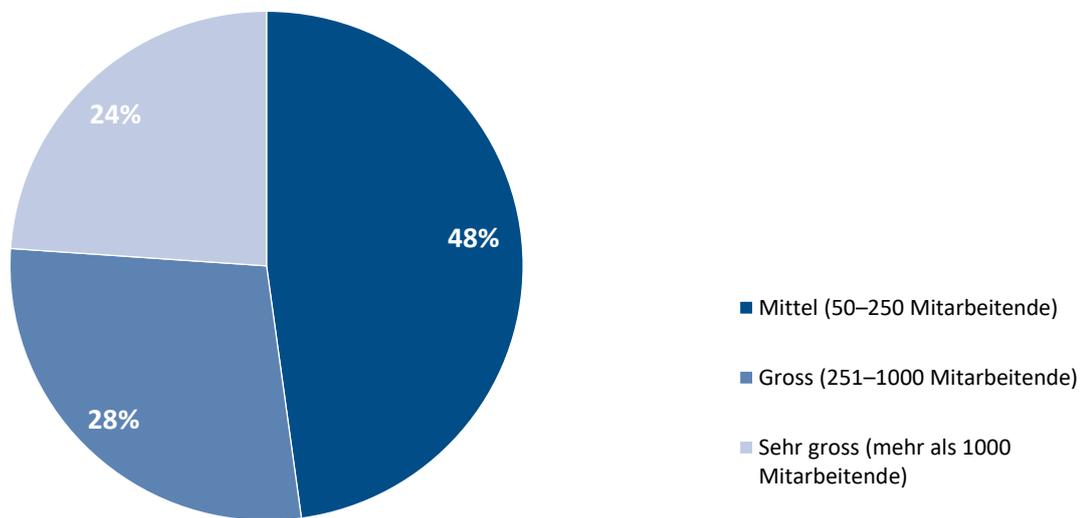
2.2. Übersicht über die Stichprobe

Vier Fünftel der interviewten Personen arbeiten im HR-Bereich

Die Mehrheit der Befragten arbeitet im Personalwesen des jeweiligen Unternehmens: Insgesamt gaben mehr als vier Fünftel der interviewten Personen an, im HR-Bereich tätig zu sein. Die meisten von ihnen haben einen entsprechenden beruflichen Hintergrund. Von den befragten UnternehmensvertreterInnen (n=46) sind 17 Prozent Mitglied der Geschäftsleitung, 72 Prozent haben eine leitende Funktion im HR-Bereich.

Rund die Hälfte der befragten Unternehmen hat zwischen 50 und 250 Mitarbeitende

Von den 46 befragten Unternehmen hat rund die Hälfte zwischen 50 und 250 Mitarbeitende. Bei rund einem Viertel der interviewten Unternehmen handelt es sich um «grosse» Unternehmen (251–1000 Mitarbeitende), bei einem weiteren Viertel um «sehr grosse» Unternehmen (mehr als 1000 Mitarbeitende). Die Mediagrösse der Unternehmen, die im Rahmen dieses Berichts befragt wurden, liegt bei 310 Mitarbeitenden.

Abbildung 1:**Unternehmensgrösse**

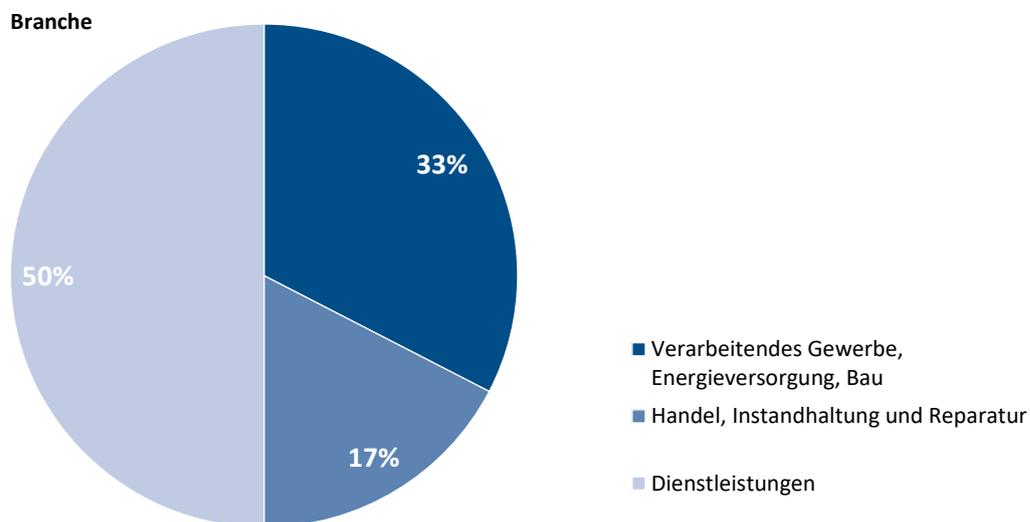
n=46

Grafik INFRAS. Quelle: Unternehmens-Interviews (Oktober 2017–April 2018).

Die befragten Unternehmen sind in neun verschiedenen Branchen tätig

In insgesamt neun Branchen sind die befragten Unternehmen (n=46) gemäss den NOGA-Kategorien (BFS 2008) tätig. Zusammengefasst ergibt sich folgendes Bild: Die Hälfte der Unternehmen kann dem Bereich «Dienstleistungen», 33 Prozent können der Gruppe «Verarbeitendes Gewerbe, Energieversorgung, Bau» und 17 Prozent der Gruppe «Handel, Instandhaltung und Reparatur» zugeordnet werden.²

Abbildung 2:



n=46

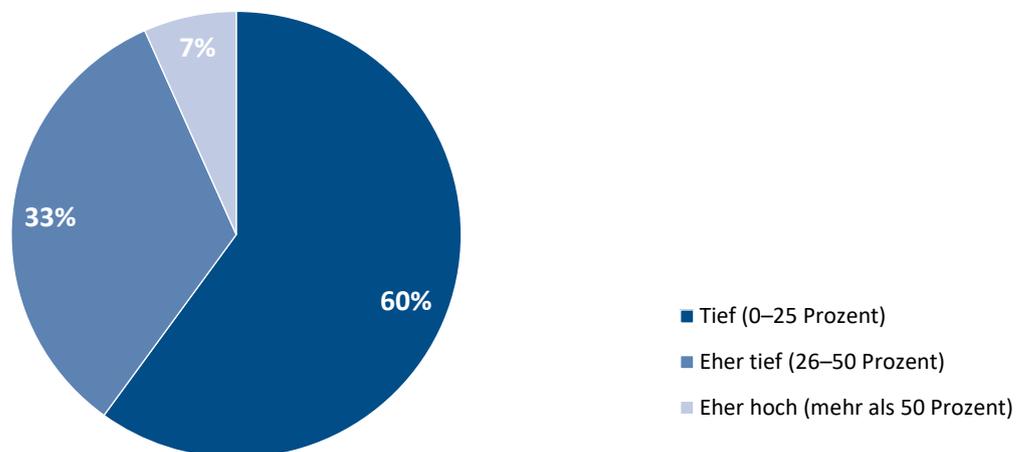
Die Gruppen umfassen insgesamt neun verschiedene Branchen, zu denen die befragten Unternehmen gehören.

Grafik INFRAS. Quelle: EBG 2017.

² Dienstleistungen (NOGA-Kategorien: J, K, M, P und R), Verarbeitendes Gewerbe, Energieversorgung, Bau (NOGA-Kategorien: C, D, F), Handel, Instandhaltung und Reparatur (NOGA-Kategorie: G).

60 Prozent der befragten Unternehmen haben einen Frauenanteil von maximal 25%

Bei neun von zehn der interviewten Unternehmen sind weniger oder maximal die Hälfte der Mitarbeitenden weiblich. Die Mehrheit, 60%, hat einen Frauenanteil von maximal einem Viertel. Bei lediglich 3 von 45 befragten Unternehmen sind mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden Frauen. Der Mediananteil an weiblichen Mitarbeitenden bei den befragten Unternehmen liegt bei rund 21%.

Abbildung 3:**Frauenanteil**

n=45

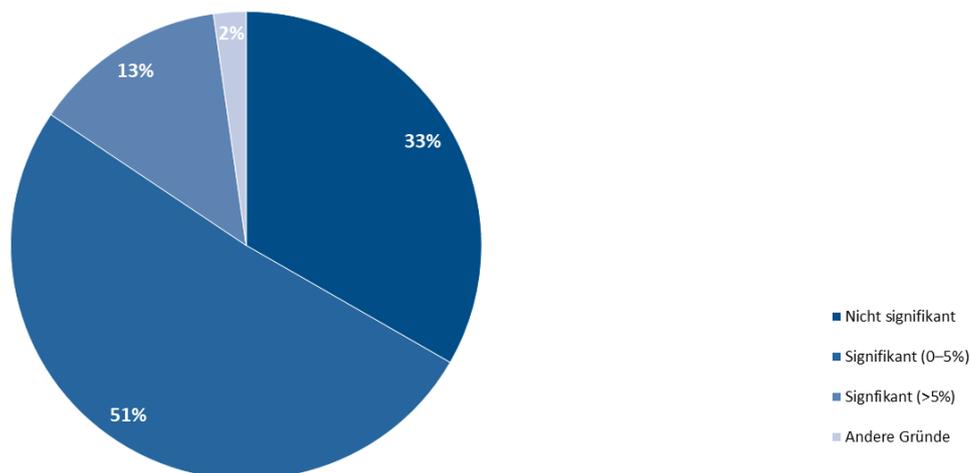
Grafik INFRAS. Quelle: Unternehmens-Interviews (Oktober 2017–April 2018).

13% der Unternehmen in der Stichprobe halten Bedingungen im Beschaffungswesen nicht ein

Der Grossteil der Unternehmen, deren VertreterInnen für den vorliegenden Bericht interviewt wurden, hat gemäss der ersten Lohngleichheitskontrolle durch das EBG die Lohngleichheit von Mann und Frau innerhalb des Toleranzbereichs von bis zu 5% eingehalten. Bei einem Drittel zeigte das Kontrollergebnis keine systematischen Probleme auf, bei rund der Hälfte wurden gewisse Probleme mit der Lohngleichheit festgestellt.^{3,4} Bei 13% der befragten Unternehmen hat die erste Kontrolle eine geschlechtsspezifische Lohndifferenz von Mann und Frau von mehr als 5% ergeben.⁵ In diesen Fällen mussten die Unternehmen Nachbesserungen vornehmen.

Abbildung 4:

Ergebnis Lohnkontrolle



n=45⁶

Das Diagramm umfasst Ergebnisse der Kontrollen in Unternehmen, die im Rahmen dieses Berichts befragt wurden.

Grafik INFRAS. Quelle: EBG 2018.

³ Die Ergebnisse sind mit denen in anderen Bereichen vergleichbar. Bei Kontrollen im Rahmen der flankierenden Massnahmen werden bei tripartiten Kontrollen rund in 10% der Fälle und bei paritätischen Kontrollen in rund 30% der Fälle Verstösse festgestellt. Kontrollen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit decken bei rund 35% Verdachtsmomente auf.

⁴ Ergebnisse sind statistisch nicht signifikant von 0 verschieden: keine systematischen Probleme mit der Lohngleichheit. Ergebnisse sind statistisch signifikant von 0 verschieden: gewisse Probleme mit der Lohngleichheit.

Ergebnisse überschreiten statistisch signifikant die Toleranzschwelle von 5%: Bedingungen im Beschaffungswesen sind nicht eingehalten.

⁵ Die statistische Signifikanz gibt Aufschluss darüber, ob in einem Unternehmen mit überzufälliger Wahrscheinlichkeit systematische Lohndiskriminierung vorliegt. Die Toleranzschwelle von 5 Prozent soll berücksichtigen, dass es nichtdiskriminierende Faktoren gibt, die vom Standard-Anlysemodell des Bundes (Logib) nicht erfasst werden, die aber den Lohnunterschied beeinflussen können.

⁶ Zu einem Unternehmen waren die Ergebnisse der Lohnkontrolle nicht bekannt.

Im Folgenden werden die geführten Interviews entlang der Interviewfragen systematisch ausgewertet. Dabei wurde jeweils überprüft, ob sich die Aussagen von kleineren und grösseren Unternehmen oder Unternehmen mit eher hohem oder tieferem Frauenanteil unterscheiden oder ob sich zwischen den Branchen oder zwischen Unternehmen, die bei der Lohnkontrolle gut oder weniger gut abgeschnitten haben, Unterschiede zeigen.

3. Ergebnisse der Interviews

Welche Wirkungen hat die staatliche Lohngleichheitskontrolle bei den Unternehmen ausgelöst? Waren sie bereits vorher für die Thematik der Lohngleichheit sensibilisiert und wie gehen die Unternehmen heute mit dem Thema um? Diese und weitere Fragen werden nachfolgend beantwortet.

3.1. Situation vor der Kontrolle

60% der Unternehmen machten vor der Kontrolle noch nie eine Lohngleichheitsanalyse

Obwohl der Bund eine Selbstdeklaration vorsieht, haben 60% der Unternehmen vor der Kontrolle durch den Bund noch nie eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt. Rund 40% der befragten Unternehmen (20 von n=46) haben bereits auf eigene Faust Lohngleichheitsanalysen gemacht. Als Motivationsgründe dafür wurden beispielsweise die Teilnahme am öffentlichen Beschaffungswesen, Lohnvergleiche innerhalb der Branche oder die Überprüfung des Lohnsystems genannt. In Bezug auf Unternehmensgrösse, Branche, Frauenanteil und Ergebnis der Lohnkontrolle lassen sich keine Auffälligkeiten erkennen, das heisst, dass die Ausprägungen dieser Merkmale in der gesamten Stichprobe anteilmässig ungefähr gleich vertreten waren wie in der Stichprobe der Unternehmen, welche bereits vor der Kontrolle durch den Bund Lohngleichheitsanalysen durchgeführt haben.

25% der Unternehmen haben Logib vor der Kontrolle bereits gekannt

Ein Viertel der befragten Unternehmen (12 von n=46) gibt an, dass Logib bereits vor der Kontrolle durch den Bund im Unternehmen bekannt war. Bei den Unternehmen, welche Logib bereits vor der Kontrolle gekannt haben, lassen sich keine Tendenzen in Zusammenhang mit dem Frauenanteil, der Branche, der Unternehmensgrösse oder dem Ergebnis der Lohnkontrolle feststellen.

15% der befragten Unternehmen haben Logib vor der Kontrolle bereits genutzt

Von den 20 Unternehmen, welche bereits vor der Lohnkontrolle Lohngleichheitsanalysen durchgeführt haben, nutzten acht Unternehmen Logib. Dies sind 15% aller befragten Unternehmen. Weitere Methoden, welche genannt wurden, waren eigene, nicht statistische Methoden (8 Nennungen), Landolt & Mächler (2 Nennungen), visisal/cepec und Hay (je 1 Nennung).

Portrait 1: Tech Science AG*

Branchen-Gruppe



Dienstleistungen

Unternehmensgrösse



Sehr gross
(mehr als 1000 Mitarbeitende)

Frauenanteil



Eher tief
(26-50 Prozent)

«Seit der Kontrolle setzen wir Logib regelmässig ein. Das lässt sich auch gut gegen aussen kommunizieren.»

Vor der Lohngleichheitskontrolle des Bundes war das Analyseinstrument Logib im Unternehmen nicht bekannt. Seitdem jedoch wird es jährlich für Lohngleichheitsanalysen verwendet – ergänzend zu den bisher verwendeten Methoden. Denn bereits vor der Kontrolle des Bundes hat das Unternehmen Lohngleichheitsanalysen durchgeführt.

Was aber motiviert die Firma zur freiwilligen Anwendung von Logib? Zwei Faktoren seien ausschlaggebend gewesen: Zum einen entspreche Lohngleichheit zwischen Mann und Frau der internen Wertvorstellung. Zum anderen sei es nützlich, wenn man nach Aussen kommunizieren könne, dass man das Analysetool des Bundes verwende – und die Resultate im grünen Bereich seien. Neben Logib verwendet das Unternehmen weiterhin auch andere Methoden zur internen Analyse – die Ergebnisse würden den Logib-Resultaten entsprechen.

Der Lohngleichheitskontrolle selbst schreibt das befragte Unternehmen eine eher geringe Wirkung zu: Die einzelne Kontrolle hätte keine konkreten Massnahmen ausgelöst. Beispielsweise seien keine Anpassungen am Lohnsystem selber vorgenommen worden – nicht zuletzt, weil das Ergebnis positiv ausgefallen sei.

Generell könnten Lohngleichheitsanalysen aus Sicht der interviewten Person allerdings bewirken, dass Massnahmen ergriffen würden, falls entsprechender Bedarf bestehen sollte. Mit dem Logib-Selbsttest sei es möglich, einzelne Abteilungen über Entwicklungen zu informieren – etwa, ob sie zu nah an der Toleranzschwelle seien. Insgesamt sei Logib ein sehr «pragmatisches» Analyseinstrument.

*Fiktive Bezeichnung; Name des Unternehmens frei erfunden und anonymisiert.

Portrait 2: Stadt und Land AG*

Branchen-Gruppe



Verarbeitendes Gewerbe,
Energieversorgung, Bau

Unternehmensgrösse



Sehr gross
(mehr als 1000 Mitarbeitende)

Frauenanteil



Tief
(0-25 Prozent)

«Die Kontrolle hat Bewusstsein für das Problem geschaffen. Die Löhne aller Frauen wurden aufgestockt.»

Eine grosse Sensibilisierung für das Thema Lohngleichheit von Mann und Frau – das habe die Kontrolle des Bundes im Unternehmen ausgelöst. In der Folge hat die Firma nach eigenen Angaben gleich mehrere Massnahmen getroffen.

Zwei Beispiele: Im Rahmen der Kontrolle habe man festgestellt, dass gewisse Daten zur Ausbildung der Mitarbeitenden fehlten. Mit einer breit angelegten internen Erhebung habe man versucht, dem nachzukommen. Bei neuen Mitarbeitenden werde das Ausbildungsniveau neu konsequent erfasst. Zudem sei der Lohn aller Frauen mit einem Sockelbetrag aufgestockt worden. Der Grund war, dass man mit Blick auf die Lohngleichheit nicht in eine negative Situation geraten wollte.

Vor der Lohngleichheitskontrolle des Bundes hat die Firma laut der interviewten Person Löhne auf Basis der jährlichen Salär-Revisionen miteinander verglichen, jedoch nicht so sehr im Detail wie dies heute der Fall sei. Das Unternehmen plant, die Löhne nun regelmässig mit Logib zu analysieren – und hat dies auch bereits auf freiwilliger Basis getan. Hauptmotivation sei es, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, der faire Löhne zahle. Hierzu sei es relevant zu wissen, wo es allenfalls Abweichungen gebe, um mögliche Probleme angehen zu können.

*Fiktive Bezeichnung; Name des Unternehmens frei erfunden und anonymisiert.

3.2. Wirkungen der Kontrolle

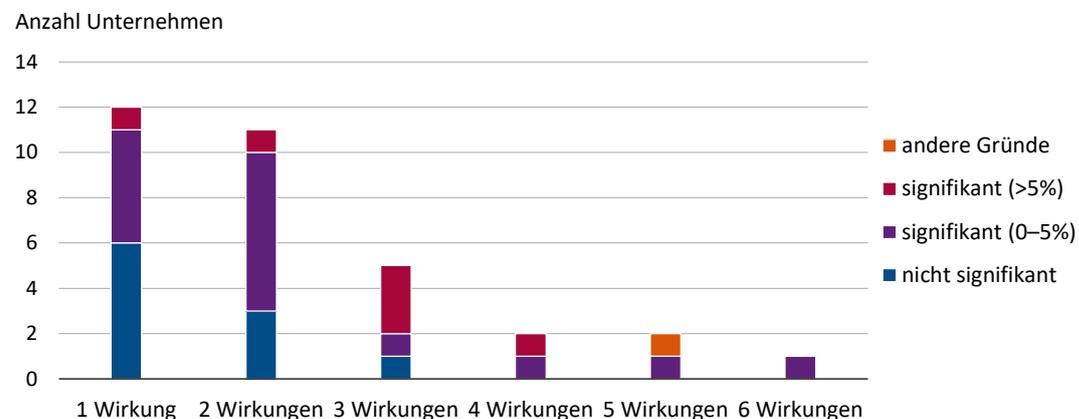
Knapp 80% der befragten Unternehmen haben das Ergebnis der Lohnkontrolle noch präsent

Die grosse Mehrheit der befragten Personen gibt an, sich noch an die Ergebnisse der Lohnkontrolle erinnern zu können (36 von n=46). 3 dieser 36 befragten Unternehmen geben an, vom Resultat überrascht worden zu sein. Bei den drei überraschten Unternehmen wurde bei der Kontrolle eine geschlechtsspezifische Lohndifferenz von über 5% festgestellt. Die restlichen 33 Unternehmen wurden durch das Resultat der Kontrolle nicht überrascht, sondern fanden ihre bisherige Lohnpraxis bestätigt. Sie geben u. a. an, dass bereits im Vorfeld Lohnanalysen durchgeführt wurden oder dass die Lohnpolitik des Unternehmens bewusst neutral ausgestaltet sei.

70% der Unternehmen berichten, dass die Kontrolle etwas bewirkt hat

Dennoch lässt sich bei über zwei Drittel der befragten Unternehmen (33 von n=46) eine Wirkung der staatlichen Lohngleichheitskontrolle feststellen. 23 Unternehmen berichten im Interview von einer oder zwei Wirkungen, 10 Unternehmen sogar von drei oder mehr Wirkungen.

Abbildung 5: Anzahl berichtete Wirkungen der Lohngleichheitskontrollen



Die Abbildung zeigt die Anzahl der Wirkungen, über die die Unternehmen in den Interviews berichtet haben, aufgeteilt nach Resultat der Lohngleichheitskontrolle. 5 Unternehmen berichten, dass die Kontrolle 3 Wirkungen hervorgerufen hat. Von diesen fünf Unternehmen wies eines bei der Kontrolle ein nicht signifikantes Resultat auf.

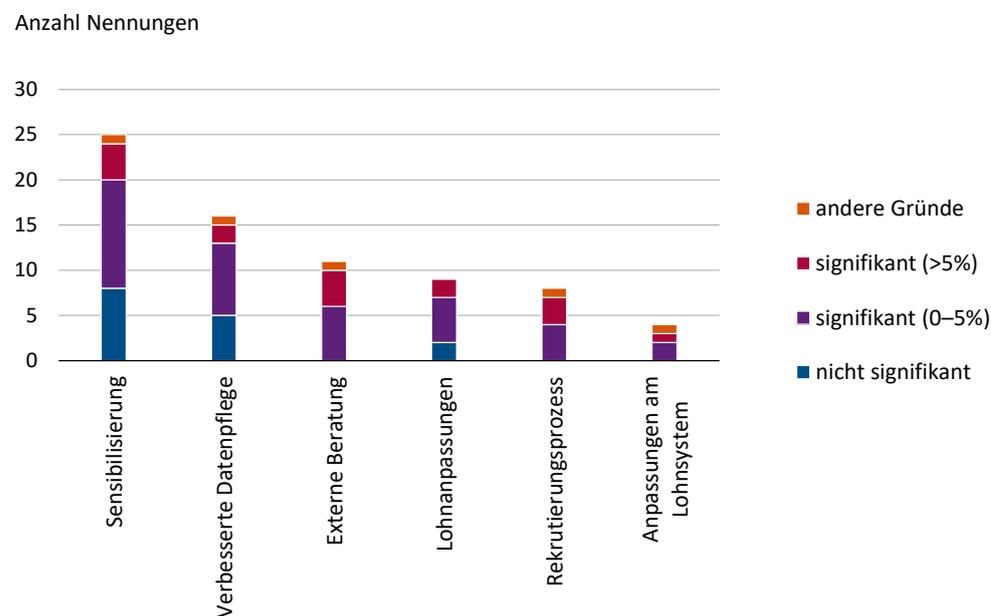
Grafik INFRAS. Quelle: Unternehmens-Interviews (Oktober 2017–April 2018).

Die Abbildung zeigt, dass die Unternehmen, welche bei der Kontrolle ein nicht signifikantes Resultat erzielten, in der Tendenz von weniger Wirkungen berichten als diejenigen Unternehmen mit einem signifikanten Resultat unter oder über der Toleranzschwelle.

Breites Wirkungsspektrum von Sensibilisierung bis hin zu Lohnanpassungen

Das Spektrum der Wirkungen, über die in den Interviews berichtet wird, ist breit und reicht von vermehrter Sensibilisierung für die Thematik bis hin zu konkreten Lohnanpassungen. Aus der untenstehenden Abbildung geht hervor, dass Unternehmen, welche bei der Lohnkontrolle ein nicht signifikantes Resultat erzielten, der Kontrolle vor allem eine Wirkung bezüglich einer verstärkten Sensibilisierung für die Thematik und einer verbesserten Pflege der Mitarbeitendendaten zuschreiben. Trotzdem haben zwei dieser Unternehmen im Anschluss an die Kontrolle Lohnanpassungen vorgenommen. Bei Unternehmen mit einem signifikanten Kontrollresultat sowohl über wie unter der Toleranzgrenze sind Wirkungen auch in weiteren Bereichen erkennbar. Dazu gehören der Beizug von externen BeraterInnen, Anpassungen am Rekrutierungsprozess sowie am Lohnsystem generell. Die Durchführung von Aus- und Weiterbildungen zum Thema Lohngleichheit wurde in den Interviews abgefragt, jedoch von keinem Unternehmen bestätigt.

Abbildung 6: Berichtete Wirkungen der Lohngleichheitskontrollen durch den Bund



Die Abbildung zeigt die Anzahl der Unternehmen, unterteilt nach Resultat der Lohnkontrolle, welche in den Interviews von einer bestimmten Wirkung berichtet haben. Mehrfachnennungen waren möglich. Lesebeispiel: Von denjenigen Unternehmen, welche Anpassungen am Lohnsystem vorgenommen haben, hatten 2 ein signifikantes Resultat (geschlechtsspezifische Lohndifferenz von 0–5%) und 1 ein signifikantes Resultat mit einer geschlechtsspezifischen Lohndifferenz von >5%.

Grafik INFRAS. Quelle: Unternehmens-Interviews (Oktober 2017–April 2018).

Im Hinblick auf die berichteten Wirkungen der Lohngleichheitskontrollen lassen sich keine Tendenzen in Zusammenhang mit der Branche feststellen. Grössere Unternehmen berichten im

Durchschnitt von mehr umgesetzten Massnahmen als kleinere Unternehmen (mittlere Unternehmen: \emptyset 0.8 umgesetzte Massnahmen; grosse Unternehmen: \emptyset 2 umgesetzte Massnahmen, sehr grosse Unternehmen: \emptyset 1.1 umgesetzten Massnahmen). Unternehmen mit einem grösseren Frauenanteil berichten in der Tendenz ebenfalls von mehr umgesetzten Massnahmen (tiefer Frauenanteil: \emptyset 1.3 umgesetzte Massnahmen; eher tiefer Frauenanteil: \emptyset 1.8 umgesetzte Massnahmen; Frauenanteil >50%: \emptyset 3.6 umgesetzte Massnahmen).

Sensibilisierung ist die meistgenannte Wirkung

Über die Hälfte der befragten Unternehmen (25 von n=46) äussert den Eindruck, dass die Kontrolle durch den Bund zur Sensibilisierung für das Thema Lohngleichheit im Unternehmen beigetragen hat (siehe Abbildung 6). Fünf Unternehmen betonten, dass insbesondere die Sensibilisierung der Vorgesetzten für sie von Bedeutung ist (Mehrfachnennungen möglich). Drei Unternehmen heben hervor, dass faire Löhne für sie intern sehr wichtig sind. Aus diesem Grund schätzen sie die Bestätigung durch die Kontrolle. Für ein Unternehmen war es sehr wichtig, dass die Lohngleichheit von einer unabhängigen Stelle überprüft wurde.

Eine gute Datenpflege verringert den Aufwand für weitere Lohngleichheitsanalysen

Die am zweithäufigsten genannte Wirkung ist die verbesserte Pflege der Mitarbeitendendaten. Um eine Lohngleichheitsanalyse mit Logib durchführen zu können, wird unter anderem die höchste abgeschlossene Ausbildung verlangt. 16 Unternehmen berichten, dass sie die Daten, beispielsweise zu Aus- und Weiterbildungen, nun systematischer erfassen. Als Motivation wird hauptsächlich genannt, dass die Unternehmen für die nächste Lohngleichheitsanalyse besser vorbereitet sein möchten.

Knapp ein Viertel der Unternehmen zieht externe Unterstützung bei

11 Unternehmen berichten, dass sie externe Unterstützung für die Durchführung der Lohngleichheitsanalyse, bei der Nachprüfung oder bei der Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen (z. B. Anpassungen des Lohnsystems) beigezogen haben.

20% der Unternehmen haben im Nachgang der Kontrolle Lohnanpassungen vorgenommen

Neun der 46 befragten Unternehmen haben laut eigenen Angaben aufgrund der Ergebnisse der Lohngleichheitskontrolle Lohnanpassungen vorgenommen. Ein Unternehmen hat eine Lohnerhöhung in Form eines Sockelbeitrags für Frauen verwirklicht, wodurch alle Frauen auf ein höheres Lohnniveau gehoben wurden. In einem anderen Unternehmen verdienten Frauen in einer Abteilung massiv weniger, weshalb es für diese Frauen nach der Kontrolle über drei Jahre hinweg überproportionale Lohnerhöhungen gab. Gleichzeitig wurden die Löhne einiger Männer

dieser Abteilung eingefroren. Kein Unternehmen hat davon berichtet, dass Männerlöhne nach unten angepasst werden mussten. Von den neun Unternehmen mit Lohnanpassungen mussten zwei die Löhne anpassen, weil sie die Toleranzschwelle signifikant überschritten haben. Von den restlichen 7 Unternehmen hatten 2 keine und 5 gewisse Probleme mit der Lohngleichheit.⁷

Über 15% der Unternehmen haben den Rekrutierungs- oder Personalentwicklungsprozess angepasst

Dies kann bedeuten, dass die Lohngleichheit nun in den jährlichen Lohnrunden, bei Beförderungen und bei Einstellungen explizit berücksichtigt wird. Zum Beispiel berichten einige Unternehmen, dass sie bei Neueinstellungen nun besser darauf achten, dass Frauen und Männer gleich entlohnt werden, unabhängig vom jeweiligen Verhandlungsverhalten. Ein Unternehmen thematisiert Lohngleichheit nun systematisch in allen Lohnrunden, ein weiteres ist bei Beförderungen darauf bedacht, Frauen genügend zu berücksichtigen.

8% der Unternehmen haben aufgrund der Kontrolle ihr Lohnsystem angepasst

Vier Unternehmen berichten von Anpassungen des Lohnsystems im Nachgang der Kontrolle. Eines dieser Unternehmen hat eine Funktionsanalyse vorgenommen und für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter ein Stellenprofil erstellt. Veränderungen in den Profilen werden jährlich angepasst. Allfällige Änderungen (wie etwa zusätzliche Aufgaben, die sich auf den Funktionswert auswirken) werden bei der jährlichen Lohnanpassung in die Lohnbänder eingespielen.

Über 60% der Unternehmen kommunizieren die Resultate der Lohnkontrolle

Über 60% der befragten Unternehmen haben die Resultate der Lohngleichheitskontrolle intern oder bei Ausschreibungen kommuniziert. Mehrere Unternehmen legen die Bestätigung des EBG über die Einhaltung der Lohngleichheit ihren Offerten bei. Einige Unternehmen informieren zudem in Geschäfts- oder Nachhaltigkeitsberichten darüber. Was die Kommunikation nach innen betrifft, wurden die Mitarbeitenden meist via Intranet, Personalversammlungen oder Schulungen über die Resultate informiert.

⁷ Keine Probleme mit der Lohngleichheit: Ergebnisse sind statistisch nicht signifikant von 0 verschieden.
Gewisse Probleme mit der Lohngleichheit: Ergebnisse sind statistisch signifikant von 0 verschieden.
Bedingungen im Beschaffungswesen sind nicht eingehalten: Ergebnisse überschreiten statistisch signifikant die Toleranzschwelle von 5%.

Portrait 3: Söhne und Töchter GmbH*

Branchen-Gruppe



Verarbeitendes Gewerbe,
Energieversorgung, Bau

Unternehmensgrösse



Mittel
(ca. 50-250 Mitarbeitende)

Frauenanteil



Eher tief
(26-50 Prozent)

«Bisher haben wir keine Lohnvergleichsanalyse gemacht.»

Die Kontrolle des Bundes hat das Unternehmen nach eigenen Angaben für das Thema Lohn-
gleichheit sensibilisiert: Neben der Lohngleichheit zwischen Mann und Frau sei auch die Bedeu-
tung von Lohngleichheit bei Personen mit ähnlichen Verantwortungsbereichen verstärkt ins Be-
wusstsein gerückt. Aus Sicht des Unternehmens hat die Kontrolle insbesondere zwei Aspekte
verdeutlicht: Einerseits, dass Unternehmen zu diesem Thema überprüft werden könnten, ande-
rerseits, wie wichtig Bund und Kantone die Einhaltung der Lohngleichheit sei.

Das Ergebnis habe den Erwartungen entsprochen – dennoch sei man im Vorfeld der Kontrolle
etwas nervös gewesen. Als positiv wurde die Zusammenarbeit mit dem Bund während des Kon-
trollvorgangs empfunden. Das Unternehmen sieht im Resultat der Analyse eine Grundlage, auf
die man sich abstützen könne: unter anderem um Mitarbeitenden die Löhne zu erklären. Es sei
deutlich geworden, dass das bisherige Lohnsystem gute Ergebnisse hervorbringe. Man könne
mit gutem Gewissen sagen, dass die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau stimme. Anpas-
sungen der Löhne respektive des Lohnsystems, die auf die Kontrolle zurückgeführt werden
können, habe es nicht gegeben.

Mit Blick auf die heutige Situation sind dennoch Veränderungen festzustellen: Vor der Kon-
trolle durch den Bund hatte das Unternehmen bislang keine Lohnvergleichsanalysen dieser Art
durchgeführt – seitdem analysiert es die Lohngleichheit regelmässig mit Logib. Die Ergebnisse
würden sowohl in der externen als auch in der internen Kommunikation verwendet: beispiels-
weise in Lohngesprächen oder bei Personalanlässen.

*Fiktive Bezeichnung; Name des Unternehmens frei erfunden und anonymisiert.

Portrait 4: Services AG*

Branchen-Gruppe



Handel, Instandhaltung
und Reparatur

Unternehmensgrösse



Gross
(251-1000 Mitarbeitende)

Frauenanteil



Tief
(0-25 Prozent)

«Die Kontrolle hatte direkte Auswirkungen auf die nächste Lohnrunde.»

Die Kontrolle des Bundes hat der interviewten Person zufolge definitiv zu einer Sensibilisierung für das Thema Lohngleichheit im Unternehmen beigetragen: Der Impact sei kurzfristig relativ gross gewesen – die Kontrolle habe auch direkte Auswirkungen auf die nächste Lohnrunde gehabt.

Wer steht wo? Wo gibt es Diskrepanzen? Das seien zentrale Analysepunkte des jährlichen Lohnzyklus gewesen, im Rahmen dessen das Unternehmen die verschiedenen Teams jeweils durchleuchtete. Die Bewertung habe geschlechterneutral stattgefunden, die Lohngleichstellung von Frau und Mann stand bis dahin nicht im Fokus. Das Selbsttesttool Logib sei vor der Kontrolle des Bundes nicht bekannt gewesen.

Infolge der Lohnkontrolle wurden mehrere Massnahmen ergriffen. Die Frauenlöhne wurden speziell noch einmal angeschaut und bei der Lohnrunde gab es Anpassungen und Verbesserungen.

Eine zentrale Erkenntnis sei, dass man bei Neueinstellungen stärker auf das Lohnband von Frauen achten müsse. Zudem sei Lohngleichheit nun ein regelmässiges Thema bei den Reviews. Das Unternehmen kann sich vorstellen, das Selbsttesttool Logib auch künftig zu verwenden.

*Fiktive Bezeichnung; Name des Unternehmens frei erfunden und anonymisiert.

3.3. Situation nach der Kontrolle

60% der Unternehmen führen seit der Kontrolle Lohngleichheitsanalysen durch...

Knapp zwei Drittel der befragten Unternehmen (29 von n=46) haben nach der Kontrolle durch den Bund erneut eine oder mehrere Lohngleichheitsanalysen durchgeführt, wie es im Beschaffungswesen vorgesehen ist. Davon haben 18 das Standard-Analysemodell des Bundes Logib verwendet. Die übrigen Unternehmen greifen auf andere Instrumente, z. B. ABAKABA (1 Nennung), Lohngleichheitsanalyse «L&M-Aba-24» (4 Nennungen) oder auf eigene Verfahren (6 Nennungen) zurück.

...75% davon in regelmässigen Zeitabständen

Drei Viertel der Unternehmen, welche seit der Kontrolle weitere Lohngleichheitsanalysen durchgeführt haben (22 von n=29), führen diese in regelmässigen Zeitabständen durch oder planen, in regelmässigen Abständen weitere Analysen durchzuführen. 13 der 22 Unternehmen, welche weitere Analysen in regelmässigen Abständen durchführen, machen dies in einem jährlichen Rhythmus. 4 Unternehmen geben an, einen Zweijahreszyklus anzuwenden, 3 führen die Kontrolle alle drei Jahre durch. 2 Unternehmen können keine genaueren Angaben zum Zyklus machen.

Teilnahme am öffentlichen Beschaffungswesen als Hauptmotivation für die Durchführung von freiwilligen Lohngleichheitsanalysen

Die Unternehmen geben verschiedenste Motive an, weshalb sie seit der Kontrolle auf freiwilliger Basis weiterhin Lohngleichheitsanalysen durchgeführt haben (Mehrfachnennungen waren möglich). Am häufigsten wurde die Teilnahme am öffentlichen Beschaffungswesen genannt (14 Nennungen). Ein weiterer oft genannter Grund war, dass viele Unternehmen moderne Arbeitgebende sein wollen und deshalb allfällige Diskriminierungen ausschliessen möchten (8 Nennungen). Drei VertreterInnen von Unternehmen betonen, dass sie die Lohngleichheitsanalyse vor allem durchführen, um eine Bestätigung zu erhalten, dass niemand unfair behandelt wird. Zwei Unternehmen erwähnen, dass sie eine vertiefte Lohnanalyse benötigen, um gegenüber dem Mutterkonzern Rechenschaft ablegen zu können, respektive um ein Lohnsystem aufzubauen. Ein Unternehmen erwähnt, dass die Resultate der Lohngleichheitsanalyse für die Kommunikation wichtig seien.

«Kein Bedarf» als wichtigstes Argument, weshalb keine weitere Analyse durchgeführt wird

Von den Unternehmen, welche seit der Kontrolle durch den Bund keine weiteren Lohngleichheitsanalysen mehr durchgeführt haben, geben vier an, keinen Bedarf für weitere Analysen zu haben. Zwei Unternehmen nennen fehlende Zeit als Hauptgrund. Zwei Unternehmen geben an, demnächst eine Analyse geplant zu haben und ein Unternehmen hat erwähnt, dass das Ergebnis der Lohnkontrolle durch den Bund momentan noch gültig ist.

Ein Drittel der Unternehmen mit weiteren Analysen berichtet von verbesserten Ergebnissen

Von denjenigen Unternehmen, welche seit der Kontrolle weitere Lohngleichheitsanalysen durchgeführt haben, berichtet ein Drittel (10 von n=29), dass sich das Ergebnis der Lohnanalyse (die geschlechtsspezifische Lohndifferenz) seither in Richtung 0% weiter verbessert hat. Fünf dieser Unternehmen stammen aus der Branche Dienstleistungen, fünf aus dem verarbeitenden Gewerbe, Energieversorgung und Bau. Sechs haben einen tiefen Frauenanteil (zwischen 0 und 25%), drei einen eher tiefen Frauenanteil (zwischen 26 und 50%) und eines einen eher hohen Frauenanteil (über 50%). Als Gründe für das bessere Abschneiden werden u. a. Lohnanpassungen genannt (4 Nennungen), aber auch Änderungen der Mitarbeitendenstruktur (weniger Manager, 1 Nennung; neuerdings Frauen in der Geschäftsleitung, 1 Nennung). Vier Unternehmen geben keine Gründe für das bessere Abschneiden an.

Bei einem weiteren Drittel bleibt die unerklärte Lohndifferenz in einem ähnlichen Bereich

Bei neun der 29 Unternehmen, welche seit der Kontrolle weitere Lohngleichheitsanalysen durchgeführt haben, hat sich die geschlechtsspezifische Lohndifferenz seither nicht verändert. Sieben Unternehmen geben an, dass sie jeweils in einem ähnlichen Bereich abschneiden und nach wie vor mit dem Ergebnis zufrieden sind. Ein Unternehmen berichtet von jährlichen Schwankungen der Lohndiskriminierung im Umfang von ungefähr 2,5 Prozentpunkten. Lediglich ein Unternehmen gibt an, dass weiterhin eine Lohndiskrepanz zwischen den Geschlechtern bestehe.

Portrait 5: Nature Style AG*

Branchen-Gruppe



Dienstleistungen

Unternehmensgrösse



Mittel
(ca. 50-250 Mitarbeitende)

Frauenanteil



Eher tief
(26-50 Prozent)

«Es weckt einen und man hinterfragt sich selber wieder stärker.»

Die Kontrolle des Bundes habe dazu geführt, dass man sich im Unternehmen hinsichtlich der Gleichstellung von Frau und Mann verschiedene Fragen stelle: Müsste man Frauen mehr fördern? Müsste man im Unternehmen andere Strukturen haben: einerseits um Belastungen besser zu verteilen, andererseits um aufstrebenden Personen bessere Chancen zu ermöglichen – egal ob Mann oder Frau? In diesen Punkten habe die Lohnkontrolle im gesamten Unternehmen Diskussionen ausgelöst. Man sei wieder geweckt worden. Dass man sich aufgrund der Lohngleichheitskontrolle verstärkt selbst hinterfrage, bezeichnet die interviewte Person als positiv.

Konkrete Massnahmen bei den Löhnen habe man infolge der Kontrolle nicht durchgeführt. Hingegen achte man nun verstärkt darauf, dass bei Beförderungsvorschlägen an alle Personen gedacht wird. In offenen Gesprächen mit verschiedenen Ebenen gehe man Jahr für Jahr die gesamte Belegschaft durch. Jeder und jede solle dadurch die Chance haben, vorwärts zu kommen.

Vor dem Hintergrund der Medienberichterstattung werde man sich des Themas Gleichstellung von Mann und Frau immer wieder bewusst. Meistens habe man zwar das Gefühl, dass man es gut mache – müsse sich aber auch eine Frist setzen, um sich die Entwicklungen genau anzuschauen. Sonst laufe das Thema Gefahr, in den Hintergrund zu geraten. Die befragte Person kann sich zum Beispiel vorstellen, künftig noch mehr Kennzahlen zum Thema Gleichstellung zu erheben.

*Fiktive Bezeichnung; Name des Unternehmens frei erfunden und anonymisiert.

Portrait 6: Fairplay AG*

Branchen-Gruppe



Handel, Instandhaltung
und Reparatur

Unternehmensgrösse



Mittel
(ca. 50-250 Mitarbeitende)

Frauenanteil



Eher tief
(26-50 Prozent)

«Es war gut, die Lohnvergleichsanalyse gemacht zu haben und das Bild offiziell bestätigt zu bekommen.»

Das Ergebnis der Lohnvergleichsanalyse hat ergeben: keine Diskriminierung. Entsprechend «happy» sei man über das Resultat gewesen. Man habe dieses Ergebnis allerdings auch erwartet. Zu dem positiven Ausgang habe sicherlich beigetragen, dass den einzelnen Stellen im Unternehmen aufgrund kleiner Gruppengrössen sehr viel Aufmerksamkeit erteilt würde.

Lohnanpassungen habe es demzufolge nicht gegeben. Allerdings bestünden im Unternehmen bereits sehr strukturierte Gehaltsüberprüfungen. Spätestens im Rahmen dieser würden solche Themen aufkommen. Die Daten zu den Mitarbeitenden seien im Rahmen der Lohnanalyse hingegen nachgepflegt worden.

Insgesamt habe die Kontrolle zu einer Sensibilisierung für das Thema Lohngleichheit beigetragen – allerdings vor allem auf Senior Management- und HR-Ebene. Die Analyse sei zwar mühsam gewesen, dennoch sei es laut der interviewten Person gut und hilfreich gewesen, die Lohnvergleichsanalyse gemacht zu haben und das Bild offiziell bestätigt zu bekommen.

*Fiktive Bezeichnung; Name des Unternehmens frei erfunden und anonymisiert.

4. Folgerungen

Kontrollen zeigen Wirkung

Die Befragung der kontrollierten Unternehmen zeigt insgesamt ein erfreuliches Bild. Auch wenn bei den meisten befragten Unternehmen kein Verstoß gegen die Anforderungen des öffentlichen Beschaffungswesens festgestellt wurde, entfaltete die Kontrolle doch bei fast drei Vierteln der Unternehmen eine Wirkung. Zwar haben viele Befragte im Interview zunächst verneint, dass die Kontrolle in ihrem Unternehmen etwas ausgelöst hat. Beim konkreten Nachhaken hat sich dann aber eine breite Palette von Wirkungen gezeigt: So haben rund 20% der im Rahmen des vorliegenden Berichts befragten Unternehmen im Anschluss an die Kontrolle Lohnanpassungen vorgenommen. Andere bemühen sich seither darum, der Lohngleichheit bereits im Rekrutierungsprozess mehr Beachtung zu schenken und wieder andere Unternehmen wollen ihr Lohnsystem generell überdenken und optimieren. Ein wichtiger Effekt der Kontrollen ist in unseren Augen auch die erhöhte Sensibilisierung für das Thema Lohngleichheit. Mehrere Personalverantwortliche erwähnten zum Beispiel, dass die externe Kontrolle durch den Bund der Lohngleichheit im Unternehmen generell mehr Gewicht verschafft habe und ihnen dadurch Möglichkeiten gegeben habe, das Thema prioritärer zu behandeln.

Druck auf Unternehmen fördert die Einführung regelmässiger Lohngleichheitsanalysen

Die Kontrollen im Beschaffungswesen des Bundes führen dazu, dass sich Unternehmen mit der Frage der Lohngleichheit überhaupt auseinandersetzen müssen. Einige, die vorher keine Analysen durchgeführt haben, analysieren die Lohngleichheit nun auf regelmässiger Basis. Der Druck der staatlichen Lohngleichheitskontrollen fördert so die Einführung freiwilliger Lohngleichheitsanalysen. Viele Unternehmen konnten dadurch das Ergebnis der ersten Kontrolle weiter verbessern und streben nun eine möglichst tiefe geschlechtsspezifische Lohndifferenz an. Generell entsteht aufgrund der Interviews der Eindruck, dass sich viele Unternehmen der Bedeutung eines fairen Lohnsystems für ihr Image als Arbeitgebende bewusst sind. Einige Unternehmen, die bei der Kontrolle gut abgeschnitten haben, heben positiv hervor, dass sie nun eine offizielle Bestätigung der Lohngleichheit hätten. Die Resultate werden auch gerne kommuniziert. Rund zwei Drittel der Unternehmen informieren intern und/oder extern über die Ergebnisse der Kontrolle.

Motivation und eine gute Information der Unternehmen sind wichtig

Basierend auf den Ergebnissen der vorliegenden Analyse folgern wir, dass staatliche Lohnkontrollen ein wirksames Instrument zur Verbesserung der Lohngleichheit sind. Zentral ist dabei in

unseren Augen, dass die Unternehmen über den Hintergrund der Kontrollen und die Analyse-methode gut informiert und damit motiviert werden, auch nach der Kontrolle in regelmässigen Abständen eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen – denn wurden die Daten einmal in der nötigen Form aufbereitet, so ist der Aufwand für eine wiederholte Durchführung einer Lohn-gleichheitsanalyse mit Logib nicht mehr allzu hoch (vgl. INFRAS 2015⁸). Wichtig ist, dass die Un-ternehmen den Nutzen der Lohngleichheit erkennen und so am Thema weiter dranbleiben.

⁸ Regulierungsfolgenabschätzung zu den geplanten Massnahmen zur Durchsetzung der Lohngleichheit, Zürich 2015. Studie im Auftrag des Bundesamts für Justiz.

Portrait 7: Zukunftstechnologie AG*

Branchen-Gruppe



Verarbeitendes Gewerbe,
Energieversorgung, Bau

Unternehmensgrösse



Gross
(251-1000 Mitarbeitende)

Frauenanteil



Tief
(0-25 Prozent)

«Ein so gutes Ergebnis wie im vergangenen Jahr hatten wir noch nie – es war fast eine Punktlandung.»

Das Ergebnis der Lohngleichheitskontrolle des Bundes hat den Erwartungen des Unternehmens entsprochen. Dabei war entscheidend, dass das Unternehmen bereits vor der Kontrolle des Bundes in Eigeninitiative das Selbsttesttool Logib angewendet hat. Die Überprüfung habe gezeigt, dass man mit der zuvor vorgenommenen Neuaufsetzung des Lohnsystems die selbst gesetzten Ziele erreicht habe. Das Unternehmen strebt nun unabhängig von der Lohngleichheitskontrolle ein Lohngerechtigkeitszertifikat an.

Bei Lohnrunden werde auf Lohngleichheit geachtet, bei Mitarbeitenden-Gesprächen fliesse das Thema ebenfalls mit ein – die Kontrolle sei hierfür jedoch nicht der Auslöser gewesen. Verbessert habe man die Datenpflege. Die interne Mitarbeitenden-Datenbank sei so überarbeitet worden, dass die Daten bei künftigen Lohngleichheitsanalysen mit weniger Aufwand zur Verfügung stünden.

Das Unternehmen führt jährlich Lohngleichheitsanalysen durch. Grundlage hierfür seien ebenfalls Logib-Daten. Die Resultate hätte sich im Laufe der Zeit stetig verbessert. Die Gleichstellung von Mann und Frau stehe bei dem Unternehmen an oberster Stelle. Gleicher Lohn sei ein Gebot der Fairness. Man möchte zudem mehr Frauen gewinnen. Dass man sich mit den verwendeten Instrumenten auf einem richtigen Weg befände, gäbe Antrieb. Die Ergebnisse würden sowohl intern als auch in Geschäftsberichten kommuniziert.

*Fiktive Bezeichnung; Name des Unternehmens frei erfunden und anonymisiert.

Portrait 8: Familieninnovation AG*

Branchen-Gruppe



Verarbeitendes Gewerbe,
Energieversorgung, Bau

Unternehmensgrösse



Mittel
(ca. 50-250 Mitarbeitende)

Frauenanteil



Eher tief
(26-50 Prozent)

*«Es geht nicht nur um Mann und Frau –
sondern um alle Mitarbeitenden.»*

Die Lohngleichheitskontrolle habe das Thema Lohngleichheit im Unternehmen per se wieder aktueller gemacht, einen Aufruhr habe sie aber nicht ausgelöst. So beschreibt die interviewte Person die Wirkung der Kontrolle im Unternehmen. Die Kontrolle habe sicher zur Sensibilisierung für das Thema Lohngleichheit beigetragen.

Dank jährlichen Anpassungen im Vorfeld – die unabhängig von der Kontrolle vorgenommen worden seien – habe man mit einem guten Gewissen die Lohngleichheitskontrollen durchführen lassen können. Die interviewte Person ist der Ansicht, dass es dadurch nicht nur eine gewisse Sensibilisierung für das Verhältnis Mann-Frau gegeben habe, sondern auch generell hinsichtlich der Lohngerechtigkeit für alle Mitarbeitenden, unabhängig vom Geschlecht. Grundsätzlich habe die Kontrolle dazu beigetragen, dass das Thema wieder auf den Tisch komme. Die Lohngleichheitsanalyse habe auch dazu geführt, dass sich das Unternehmen die Ergebnisse künftig über die verschiedenen Abteilungen und Bereiche hinweg genauer anschauen will.

Die Durchführung der Kontrolle selbst sei relativ arbeits- und zeitaufwändig gewesen, da die firmeneigene Lohnsoftware nicht alle Daten beinhaltete, welche für die Kontrolle benötigt wurden. Zum Zeitpunkt des Interviews hat das Unternehmen die Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse noch nicht aktiv kommuniziert. Es sei jedoch geplant, die Mitarbeitenden bei nächster Gelegenheit über die Resultate zu informieren.

*Fiktive Bezeichnung; Name des Unternehmens frei erfunden und anonymisiert.

Portrait 9: Happy Life AG*

Branchen-Gruppe



Dienstleistungen

Unternehmensgrösse



Gross
(251-1000 Mitarbeitende)

Frauenanteil



Eher hoch
(mehr als 50 Prozent)

«Wir wollen die gesamte Lohnstruktur genauer anschauen.»

Die Lohngleichheitskontrolle des Bundes habe vor allem im HR-Bereich zu konkreten Schritten geführt, unter anderem bei der Anstellung von neuen Mitarbeitenden. Wenn die Lohnerwartungen von Frauen unter den Beträgen der Lohnbänder liegen, würde man ihnen den Betrag aus dem Lohnband anbieten. Aus Sicht der interviewten Person kann man mit dieser Massnahme bereits einiges bewirken.

Zudem habe man ein bestimmtes Budget, um Massnahmen für Personen zu treffen, die unter der Lohnbandbreite liegen. Die gesamte Lohnstruktur wolle man nun genauer anschauen. Aktuell sei man dabei, ein neues Entschädigungssystem zu definieren. Dort werde besonders auf die Gleichheit von Mann und Frau geachtet. Aktuell sei man dran, die Pflege der Mitarbeitenden-Daten zu verbessern.

*Fiktive Bezeichnung; Name des Unternehmens frei erfunden und anonymisiert.

Portrait 10: Hightech AG*

Branchen-Gruppe



Dienstleistungen

Unternehmensgrösse



Mittel
(ca. 50-250 Mitarbeitende)

Frauenanteil



Tief
(0-25 Prozent)

«Die Lohnbänder sollten nun regelmässig vom HR überprüft werden.»

Spezifische Lohngleichheitsanalysen mit Unterscheidung der Geschlechter habe es vor der Kontrolle des Bundes nicht gegeben. Lohnbänder seien funktionsabhängig gewesen, zwischen Mann und Frau sei dabei nicht unterschieden worden. Das Selbsttesttool Logib war nicht bekannt.

Im Rahmen der Analyse habe das Unternehmen schnell gemerkt: Grössere Unterschiede zwischen den Löhnen von Mann und Frau gibt es nicht. Das Ergebnis der Lohnkontrolle habe gezeigt, dass es nur geringe Abweichungen gebe und die Löhne funktionsabhängig verteilt seien. Dies habe das Unternehmen darin bestätigt, an der bisherigen Praxis festzuhalten.

Grössere Massnahmen seien infolge der Kontrolle deshalb nicht getroffen worden. Unter anderem sei die Kontrolle als Anlass genommen worden die Personalstatistik auf den aktuellsten Stand zu bringen. Zu einer gewissen Sensibilisierung habe die Lohnkontrolle insofern beigetragen, als dass die Lohnbänder nun regelmässig vom HR-Bereich überprüft werden sollten. Auf der Stufe Geschäftsleistung sollte man diese kontrollieren und – wenn nötig – Massnahmen ergreifen. Zudem dienen sie als Werkzeug, das beispielsweise bei der Personalrekrutierung herbeigezogen werden kann.

*Fiktive Bezeichnung; Name des Unternehmens frei erfunden und anonymisiert.