

Lohndiskriminierung und Entschädigung vor Gericht



Yves Flückiger ist Professor und Vizerektor an der Universität Genf und leitet das Observatoire Universitaire de l'Emploi. Er war verantwortlich für zahlreiche Forschungsprojekte, welche Migration und Arbeitsmarkt, neue Arbeitsformen oder Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen untersuchten.

Kontakt: yves.flueckiger@unige.ch
www.unige.ch/oue



Roman Graf ist als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Observatoire Universitaire de l'Emploi der Universität Genf tätig. Seine Kompetenzbereiche sind Lohnleichheits- und Arbeitsmarktanalysen, Umfragen sowie die Entwicklung von Lohnrechnern.

Kontakt: roman.graf@unige.ch
www.unige.ch/~grafr

Inhaltsverzeichnis

Ausgangslage	77
1. Einleitung	77
1.1 Ungleichheiten zwischen Mann und Frau	77
1.2 Ursache der Ungleichheiten	81
1.3 Geschlechtersegregation	82
1.4 Lohndiskriminierung	82
1.5 Vorläufige Schlussfolgerungen	82
2. Untersuchungsmethode	83
2.1 Erster Schritt zur Feststellung von Diskriminierung	84
2.2 Geografische Abgrenzung des Marktes	84
2.3 Zweiter Schritt zur Feststellung von Diskriminierung	85
2.4 Dritter Schritt: Berechnung des Schadens	85
2.5 Offene Fragen	86
3. Fallbeispiel	87
3.1 Geschlechtersegregation	88
3.2 Untersuchung der Lohnangaben des Unternehmens	89
3.3 Schätzung des aufgrund der Diskriminierung erlittenen Schadens	91
3.4 Dienstalter- und Erfahrungsprämie	91
3.5 Prämien für hierarchische Stufen	92
3.6 Lohnberechnung für die männlichen Angestellten	93
3.7 Lohn, auf den die Klägerin Anspruch hätte	93
3.8 Berechnung des Gesamtschadens	94
4. Schlussfolgerungen	95
Wichtige Links zur Lohngleichstellung	96

Ausgangslage

Seit Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes (GIG) wurden nur sehr wenige Prozesse im Namen dieses Gesetzes geführt. Eine Untersuchung dieser Prozesse zeigt zudem, dass bei der Beurteilung, ob Frauen bezüglich der Höhe des Lohns diskriminiert werden, sowie zur Berechnung des Schadens, welcher der Klägerin entstanden ist, mehrere Jahre lang kein systematischer Ansatz existierte. Das Fehlen einer anerkannten Methode für eine systematische ökonomische Beurteilung der eingereichten Klagen war für die Umsetzung des Rechts lange Zeit hinderlich. Zudem hat dies längere Prozesse zur Folge, was die Anzahl der aufgrund des GIG eingereichten Klagen tendenziell reduziert.

Aufgrund des Bundesgerichtsentscheids im Rahmen eines Streitfalls zwischen einer Angestellten und ihrem Unternehmen wegen Lohndiskriminierung, in dem wir als Experten herbeigezogen wurden, existiert seit Dezember 2003 eine Untersuchungsmethode.¹ Sie liefert endlich einen von den meisten juristischen Behörden des Landes anerkannten Ansatz, der systematisch zur Feststellung einer Lohndiskriminierung angewandt werden könnte. Im vorliegenden Artikel wird der Ansatz erläutert und versucht, den Nutzen einer solchen Analyse im Falle einer Lohndiskriminierung aufzuzeigen. Die im Artikel veranschaulichte Methode entspricht aus ökonomischer Sicht jener, die bereits in anderen Rechtssystemen (insbesondere in den USA) zur Feststellung von Lohndiskriminierung sowie zur Festlegung der Höhe einer allfälligen Entschädigung angewandt wird. Die Analyse liefert eine Vorgehensweise zu Artikel 5 GIG, der lautet: «Die Entschädigung ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des schweizerischen Durchschnittslohns errechnet.»

1. Einleitung

1.1 Ungleichheiten zwischen Mann und Frau

Mit vier Bundesrätinnen war die siebenköpfige Schweizer Regierung vom 22. September 2010 bis zum 15. Dezember 2011 während etwas mehr als einem Jahr eine der wenigen Exekutiven weltweit, die mehrheitlich aus Frauen zusammengesetzt war. Heute werden weltweit lediglich

1 BGE 130 III 145 = Pra 9/2004, 733; 4P.205/2003/22.12.03; 4C.383/2002/22.12.03.

16,1% der Minister-Ressorts von Frauen geleitet. Neben der Schweiz sind nur in zwei weiteren Ländern mehr als 50% der Ministerposten von Frauen besetzt: in Finnland (58%) und Norwegen (55,6%).

Dieses, wenn auch nur für kurze Zeit, für die Schweiz schmeichelhafte Resultat vermag jedoch nicht über die auch heute noch häufig fehlende Gleichstellung zwischen Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt hinwegtäuschen. Sie zeigt sich nicht nur bei den Löhnen, sondern auch bei der Arbeitslosenquote und der Dauer der Arbeitslosigkeit sowie der Wahrscheinlichkeit, eine neue Stelle zu finden. Ausserdem sind Frauen und Männer innerhalb der einzelnen Branchen ungleich verteilt und haben nicht die gleichen Chancen, befördert zu werden oder eine Weiterbildung absolvieren zu können. Schliesslich bestehen auch Ungleichheiten bei der Art der besetzten Stellen. In diesem Zusammenhang ist interessanterweise festzustellen, dass die Schweiz weltweit in Sachen Teilzeitarbeit an vierter Stelle steht. Sie ist aber auch dasjenige Land, das diesbezüglich den grössten Geschlechterunterschied aufweist. So sind in der Schweiz fast 80% der Teilzeitstellen von Frauen besetzt, im Gegensatz zu den Niederlanden, die bei dieser Rangliste an der Spitze stehen und wo solche Stellen nicht nur der weiblichen Bevölkerung vorbehalten sind.

Die Lage hat sich in den letzten Jahrzehnten natürlich verändert, zum Teil dank der höheren Anzahl Frauen auf dem Arbeitsmarkt. 1970 machten die Frauen lediglich 34,1% der Erwerbstätigen in der Schweiz aus. Dieser Anteil ist bis 1990 auf 38,7% gestiegen und beträgt heute 46,0%. Doch es ist noch ein langer Weg, bis man wirklich von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in der Schweiz sprechen kann. In dieser Hinsicht ist es wesentlich, klar zwischen Ungleichheit und Diskriminierung zu unterscheiden. Dies nicht nur, weil die beiden Begriffe in den Medien oft verwechselt werden, sondern auch, weil der Bekämpfung jeglicher Form von Diskriminierung absolute Priorität beigemessen werden muss.

Ersterer spiegelt die Unterschiede darin wider, wie Einzelne mit gleichen Chancen umgehen. Nicht jede Person entscheidet sich zum Beispiel dafür, die Ausbildung nach der obligatorischen Schulzeit fortzusetzen. Solche Unterschiede bei der Ausbildungswahl führen zu Lohnungleichheiten, die auf keinen Fall abgeschafft werden dürfen, denn sie stellen Anreize für eine bessere Ausbildung dar, was langfristig das Wirtschafts-

wachstum fördert. Destruktive Ungleichheiten hingegen kommen einer Diskriminierung gleich. Sie betreffen Vorrechte von bereits privilegierten Personen und stellen ein Hindernis für das produktive Potenzial von weniger wohlhabenden oder benachteiligten Personen dar. Dies führt zu Ungleichheiten bezüglich der den Menschen gebotenen Chancen und beeinträchtigt wirtschaftliche Effizienz und Wachstum. Rein theoretisch ist der Unterschied zwar eindeutig, doch in der Praxis ist es schwieriger, diese zwei Formen von Ungleichheit zu unterscheiden. Für klare Debatten und effiziente Massnahmen ist eine solche Differenzierung aber unerlässlich.

Die Daten der Volkszählung bestätigen zudem, dass Frauen in den Chefetagen deutlich untervertreten sind. Diese «Segregation» ist in der Privatwirtschaft stärker. Um eine echte Gleichstellung zu gewährleisten, müsste man 17,2% der in der Privatwirtschaft tätigen Frauen, in höhere Positionen befördern. Bei den öffentlichen Stellen wären es nur 13,5%. Hingegen ist es schwieriger, herauszufinden, ob diese ungleiche Verteilung auf die individuellen Eigenschaften und Qualifikationen der Männer und Frauen zurückzuführen ist, oder ob sie eine diskriminierende Beförderungspolitik seitens der Arbeitgeber widerspiegelt. Um diese Frage zu beantworten, haben wir eine Schätzung der hierarchischen Verteilung vorgenommen, die sich ergäbe, wenn die gleichen Beförderungskriterien für Frauen und Männer angewandt würden. So haben wir die (simulierte) Zahl der Frauen ermittelt, die man bei Nicht-Diskriminierung auf jeder Hierarchiestufe antreffen müsste. Daraus hat sich ergeben, dass, wenn die in der Privatwirtschaft angestellten Frauen nach den gleichen Kriterien wie die Männer befördert würden, die Geschlechtertrennung gemessen an der hierarchischen Position um 53% reduziert würde. Die verbleibenden 47% sind auf individuelle Unterschiede zurückzuführen. Die Studie hat schliesslich gezeigt, dass der öffentliche Sektor weniger diskriminiert als die Privatwirtschaft. Dies bekräftigt die Pionierrolle, die der Staat bei der Gleichstellung der Geschlechter spielt.²

Die Tatsache, dass bei der Beförderung oder bei den Löhnen diskriminiert wird, ruft bei Beobachtern manchmal ein gewisses Erstaunen, ja sogar Skepsis hervor. Warum sollten die Arbeitgeber das Risiko eingehen,

2 Y. Flückiger et G. Ferro Luzzi, «Analyse économique de la promotion des femmes par les employeurs du secteur privé et public», *Revue Economique et Sociale*, 61(1), 2003, pp. 59–64.

in irgendeiner Form zu diskriminieren, wohlwissend, dass das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann diese Art von Verhalten ausdrücklich verbietet und bei Zuwiderhandlung Geldstrafen vorsieht? Tatsächlich kommt es äusserst selten zu Diskriminierungen aufgrund einer absichtlichen Haltung des Arbeitgebers. In den meisten Fällen entstehen diese durch gänzlich unbegründete Vorurteile gegenüber Frauen, z. B. dass sie häufiger fehlten als Männer, oder durch einen gewissen Opportunismus der Arbeitgeber, die manchmal einen Nutzen daraus ziehen, dass Frauen ihre Berufserfahrung bei Vorstellungsgesprächen nicht immer so gut zur Geltung bringen wie Männer.

Betrachtet man die Löhne, so sind auch heute noch Unterschiede zwischen Männern und Frauen festzustellen, selbst wenn sich diese Differenzen in den letzten 50 Jahren verringert haben. 1960 verdienten Männer laut der Lohn- und Gehaltserhebung vom Oktober durchschnittlich 32% mehr als Frauen. 1998 lag der Unterschied gemäss derselben statistischen Quelle noch bei 28%. Die Daten der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE), die seit 1994 alle zwei Jahre durchgeführt wird und 2010 1,9 Mio. Angestellte abdeckt, deuten darauf hin, dass der Medianlohn der Männer gegenwärtig 18,4% höher liegt als derjenige der Frauen. Es bestehen jedoch bedeutende regionale Unterschiede. In Genf zum Beispiel, dem Kanton mit dem geringsten Geschlechterunterschied, liegt die Differenz im privaten Sektor unter 10% (LSE 2008)!

Diese Unterschiede lassen sich durch Faktoren wie Bildungsgrad, Anzahl an Jahren Berufserfahrung auf dem Arbeitsmarkt oder Dienstalter von Männern und Frauen innerhalb des Unternehmens erklären. Solche Ungleichheiten sind nicht zwingend problematisch. Sie können aus wirtschaftlicher Sicht sogar effizient sein, indem sie zum Beispiel die jungen Arbeitnehmer – Männer und Frauen – anspornen, Ausbildungen zu absolvieren, um mehr zu verdienen. Ungleichheiten, die auf Diskriminierung zurückzuführen sind, sind hingegen ungerecht und ineffizient. Aus diesen beiden Gründen müssen diese bekämpft werden.

Die für die Gesamtwirtschaft durchgeführten Analysen, die natürlich nicht so präzise sind wie die innerhalb eines Unternehmens möglichen Untersuchungen, zeigen, dass ca. 40% aller Lohnunterschiede auf einer möglichen Diskriminierung gründen. Heutzutage gibt es leistungsfähige

Tools, um die Gehaltspolitik der Unternehmen zu analysieren, mögliche Probleme zu erkennen und vor allem, um diese zu korrigieren. Eine solche detaillierte Untersuchung wird von «equal-salary» (www.equalsalary.org) durchgeführt. Bei erfolgreichem Bestehen erhält das jeweilige Unternehmen eine Zertifizierung, welche ihm eine gerechte Lohnpolitik bescheinigt. Ein vielversprechender Ansatz, nicht nur, um die Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, sondern auch, um die Produktivität der Firmen, die sich der Untersuchung unterziehen, zu erhöhen, und erst recht um das Wachstum der gesamten Wirtschaft zu fördern.

1.2 Ursache der Ungleichheiten

Untersucht man die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern genauer, stellt man fest, dass es grundsätzlich drei verschiedene Ursachen gibt. Die erste beruht auf den Unterschieden bei den persönlichen Eigenschaften, insbesondere was die Ausbildung, die Erfahrung und das Dienstalter betrifft. Das angesammelte Humankapital der Beschäftigten kann sich nämlich auf die Produktivität auswirken, was die Höhe des Lohnes beeinflussen kann, da die qualifiziertesten Angestellten besser entlohnt werden als Mitarbeiter mit einer schlechteren Bildung. Diese «objektiven» Faktoren sind teilweise das Ergebnis von persönlichen Entscheidungen. Oft liegen ihnen jedoch Diskriminierungen zugrunde, die vor dem Eintritt auf dem Arbeitsmarkt stattgefunden haben. Gleichzeitig lässt sich nicht von der Hand weisen, dass die individuellen Unterschiede beim Humankapital auch eine Folge von Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt sind. Wenn Frauen nämlich unter sonst gleichen Bedingungen (*ceteris paribus*)³ weniger verdienen als Männer, sinkt ihre Motivation, in eine Ausbildung zu investieren, da diese für sie weniger rentabel ist als für Männer. Diese Ungleichheiten können nicht direkt vom GIG bekämpft werden. Indirekt können die Ungleichheiten beim akkumulierten Humankapital durch die Bekämpfung von Lohndiskriminierungen jedoch verringert werden. Sie müssen in erster Linie durch andere Massnahmen beseitigt werden, die es den Frauen ermöglichen, dauerhaft auf dem Arbeitsmarkt Fuss zu fassen.

3 «Unter sonst gleichen Bedingungen.» Eine bei Wirtschaftstheorien gebräuchliche Formulierung für die Konstanzhaltung von Prämissen und Grundannahmen bei der Variation einer oder weniger Variablen eines Modells. Wenn z. B. bei einem Experiment der Einfluss einer einzelnen Grösse (Ursache) auf eine andere Grösse (Wirkung) untersucht werden soll, indem alle anderen Ursachen für die Wirkung konstant gehalten werden, spricht man von der Ceteris-paribus-Annahme.

1.3 Geschlechtersegregation

Die zweite Ursache für Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern ist die ungleiche Aufteilung der Frauen und Männer innerhalb der verschiedenen Branchen, Berufe und hierarchischen Stufen. So ist beispielsweise bekannt, dass Frauen oft in Branchen angestellt sind, in denen, *ceteris paribus*, geringere Löhne bezahlt werden als in mehrheitlich von Männern geprägten Sektoren. Zudem sind heute in den Unternehmen je nach Hierarchiestufe nach wie vor grosse geschlechtsspezifische Ungleichheiten auszumachen. In solchen Fällen kann zur Bekämpfung der Diskriminierung durch Arbeitgeber bei Anstellungen oder Beförderungen vom GLG Gebrauch gemacht werden.

1.4 Lohndiskriminierung

Aus ökonomischer Sicht spricht man von Lohndiskriminierung, wenn Frauen unter sonst identischen Bedingungen (insbesondere bezüglich der individuellen Eigenschaften, aber auch der Branche, der Erwerbsquote usw.) systematisch und alleine aufgrund ihres Geschlechts unterschiedlich behandelt werden. Eine Lohndiskriminierung kann nicht nachgewiesen werden, indem einfach der Lohn einer Frau mit jenem eines Mannes verglichen wird, der im gleichen Unternehmen arbeitet, auch wenn dieser Ansatz oft von Arbeitspsychologen zur Erstellung von Gutachten angewandt wird. Diese natürliche Tendenz ist auch bei Klägerinnen zu beobachten, die eine Klage wegen Lohndiskriminierung einreichen. Ein solches Vorgehen ist jedoch heikel, da dabei das systematische Verhalten der Arbeitgeber nicht berücksichtigt wird. Diese können die Lohnunterschiede in der Regel dann aufgrund der unterschiedlichen Aufgaben rechtfertigen. Es ist ebenfalls schwierig, eine Diskriminierung anhand eines Vergleichs zwischen den Branchen nachzuweisen, da verschiedene Wirtschaftsbranchen eine unterschiedliche Lohnpolitik verfolgen können, insbesondere durch die unterschiedliche Gewichtung persönlicher und lohnbestimmender Eigenschaften.

1.5 Vorläufige Schlussfolgerungen

Um eine Lohndiskriminierung nachzuweisen, müssen alle persönlichen Informationen zu den im beschuldigten Unternehmen angestellten Personen eingeholt werden. Zudem muss dem Arbeitgeber die Gelegenheit gegeben werden, alle Informationen zu liefern, die seiner Ansicht nach

die Lohnpolitik beeinflussen. Es ist unentbehrlich, dass das angeklagte Unternehmen über diese Möglichkeit verfügt. Ansonsten kann der Arbeitgeber geltend machen, dass Elemente, die seiner Meinung nach für die Höhe der Löhne entscheidend sind, nicht berücksichtigt wurden. In jedem Fall müssen Informationen zum Brutto- und Nettolohn, der Erwerbsquote, dem Bildungsniveau, der beruflichen Erfahrung sowie zum Dienstalter gesammelt werden. Diese Informationsbeschaffung stellt für das Unternehmen zwar einen grossen Aufwand dar, doch obliegt dem Unternehmen bei den Verfahren im Rahmen des GIG eindeutig die Beweislast.

Bei Verfahren, welche die Lohnpolitik des Unternehmens untersuchen, wird oft die Vertragsfreiheit des Arbeitgebers ins Spiel gebracht. So soll der Arbeitnehmer im liberalen Wirtschafts- und Rechtssystem der Schweiz bei der Festlegung der Löhne eine gewisse Freiheit haben. Es ist schwierig, dieses Argument zu widerlegen, daher muss die bei der ökonomischen Analyse angewandte Methode genau die zur Festlegung der Löhne für die Unternehmen relevanten Faktoren berücksichtigen. Zur Rechtfertigung dieses Ansatzes kann ganz einfach angemerkt werden, dass die Unternehmen in einer liberalen Wirtschaftsordnung frei sind, die Löhne über dem Branchendurchschnitt anzusetzen, um beispielsweise die produktivsten Arbeitskräfte anzuziehen. Die Unternehmen können die Löhne auch unter dem Branchendurchschnitt festlegen und dabei das Risiko eingehen, dass sich nicht die gewünschten Bewerber melden. Unabhängig von der verfolgten Lohnpolitik steht es den Unternehmen jedoch nicht frei, Frauen und Männer systematisch unterschiedlich zu behandeln.

2. Untersuchungsmethode

Im zweiten Kapitel wird die Methode erklärt, die wir in einem Streitfall zwischen einer Angestellten und ihrem Unternehmen angewandt haben. Diese Methode wurde vom Bundesgericht als Beweismittel für die Feststellung einer Diskriminierung und die Berechnung des der diskriminierten Person entstandenen Schadens anerkannt. Sie basiert auf drei Schritten, die im Folgenden kurz erklärt werden.

2.1 Erster Schritt zur Feststellung von Diskriminierung

In einem ersten Schritt wird abgeklärt, ob es im beschuldigten Unternehmen offensichtliche Anzeichen geschlechtsspezifischer Diskriminierung gibt. Bei dieser deskriptiven Analyse kann zum Beispiel untersucht werden, wie viele Frauen und Männer auf den verschiedenen Hierarchiestufen des betroffenen Unternehmens angestellt sind. Eine Untersuchung des Auswahlverfahrens des Unternehmens gegenüber Frauen und Männern kann erste nützliche Hinweise liefern, die Aufschluss über das Verhalten des Arbeitgebers geben. Um zu bestimmen, ob der betroffene Arbeitgeber dazu tendiert, die Frauen am unteren Ende der Hierarchie anzustellen, kann zudem die hierarchische Verteilung von Frauen und Männern innerhalb des Unternehmens mit jener des Referenzmarktes verglichen werden. Auch wenn dieser Faktor alleine keinen formellen Beweis für eine Diskriminierung darstellt, ist es doch ein erstes Beweiselement, das es zu vervollständigen gilt. Um diesen Vergleich durchführen zu können, muss der Referenzmarkt für den untersuchten Fall definiert werden. Dazu müssen zu allererst die auf dem betroffenen Markt erbrachten «Dienstleistungen» berücksichtigt und andererseits die geografische Dimension des Marktes festgelegt werden. Diesbezüglich kann man analog zu den von der Wettbewerbskommission durchgeführten Umfragen vorgehen, welche diese doppelte Dimension für die Festlegung der untersuchten Märkte benutzt. (Art. 11 Abs. 3a VKU). Konkret bedeutet dies, dass zuerst die Branche, in der das beschuldigte Unternehmen tätig ist, sowie die verschiedenen Berufe, die im Unternehmen vorkommen, zu bestimmen sind, um festzulegen, welche Personen für eine Anstellung im Unternehmen in Frage kommen.

2.2 Geografische Abgrenzung des Marktes

Zur Festlegung der geografischen Dimension des Marktes müssen sowohl die Angebots- als auch die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes berücksichtigt werden. Bei den Arbeitnehmern muss die Region definiert werden, in der Einzelpersonen bereit sind, ihre Dienste anzubieten, ohne bei der Annahme einer neuen Arbeitsstelle ihren Wohnort wechseln zu müssen. Dazu kann auch das Konzept der im AVIG definierten «zumutbaren Arbeit» (Art. 16 Abs. 2f) zu Hilfe genommen werden. Das Gesetz legt insbesondere den höchsten zumutbaren Zeitaufwand für den täglichen Arbeitsweg fest. Bei den Unternehmen, die vakante Posten neu besetzen

möchten, ist die gleiche Analyse durchzuführen. Dabei muss der Markt definiert werden, auf dem sie nach neuen Angestellten suchen. Dazu können insbesondere die Zeitungen berücksichtigt werden, in denen die Unternehmen in der Regel ihre Stellenanzeigen ausschreiben.

2.3 Zweiter Schritt zur Feststellung von Diskriminierung

Im zweiten Schritt der Untersuchung wird anhand aller vom Unternehmen zur Verfügung gestellten einzelnen Daten über die Arbeitnehmer bezüglich der persönlichen Eigenschaften, die der Arbeitgeber für die Festlegung des Lohnes als entscheidend betrachtet (Ausbildung, Erfahrung, Dienstalter, Erwerbsquote, hierarchische Position usw.), eine ökonomische Schätzung der Höhe der bezahlten Löhne erstellt. Danach wird eine zusätzliche Variable zur empirischen Schätzung hinzugefügt, die sich auf das Geschlecht jedes Arbeitnehmers bezieht, um festzustellen, ob diese Variable die Höhe der bezahlten Löhne irgendwie beeinflusst. Findet in einem Unternehmen keine Lohndiskriminierung statt, sollte die Variable keinen signifikanten statistischen Einfluss auf die Löhne haben. Stellt sich hingegen heraus, dass sich die Variable für die Frauen negativ auswirkt, deutet dies darauf hin, dass das Unternehmen Frauen und Männer, *ceteris paribus*, unterschiedlich behandelt. In diesem Fall kann von einer Diskriminierung der Frauen im betroffenen Unternehmen ausgegangen werden. Zur Vervollständigung dieser Analyse kann die gleiche ökonomische Schätzung mit den Daten des Referenzmarkts durchgeführt werden, um herauszufinden, ob die Diskriminierung auch die Branche betrifft, in der das Unternehmen tätig ist. Werden Frauen im untersuchten Unternehmen stärker benachteiligt als in der restlichen Branche, wird dies für das betroffene Unternehmen als erschwerender Umstand betrachtet.

2.4 Dritter Schritt: Berechnung des Schadens

Kommt man im zweiten Schritt zum Schluss, dass Frauen in der Tat systematisch und deutlich diskriminiert werden, ist danach mit Hilfe einer empirischen Schätzung der Lohn festzulegen, auf den die Klägerin aufgrund ihrer persönlichen Eigenschaften und der vom Unternehmen angewandten Methode zur Bestimmung des Lohns für männliche Angestellten Anspruch hätte. Dann muss anhand der beobachteten Löhne von zufällig ausgewählten männlichen Angestellten des Unternehmens über-

prüft werden, ob die Schätzung der Löhne richtig ist. Ist dies der Fall, muss anhand der Eigenschaften der Klägerin nach der gleichen Methode berechnet werden, auf welchen Lohn sie im Unternehmen Anspruch hätte. Dabei wird ganz einfach davon ausgegangen, dass die für die männlichen Arbeitnehmer angewandte Berechnung auch auf die weiblichen Angestellten übertragen werden kann. Vergleicht man diesen nicht diskriminierenden Lohn mit jenem, den das Unternehmen der Klägerin effektiv bezahlt hat, kann man daraus den Schadenersatzanspruch berechnen, den die Klägerin geltend machen kann.

2.5 Offene Fragen

Obwohl die Methode transparent ist, sind dennoch einige Schwierigkeiten zu bewältigen, damit die Methode so allgemein wie möglich ist. Insbesondere wenn in einem Unternehmen nur wenige Angestellte tätig sind, ist es aufgrund der fehlenden Einzelbeobachtungen schwierig, unseren Ansatz anzuwenden. In diesem Fall sind die Informationen des zutreffenden Marktes zu verwenden und basierend auf den individuellen Beobachtungen muss eine neue empirische Schätzung erstellt werden. Das Bundesamt für Statistik führt alle zwei Jahre eine Lohnstrukturerhebung durch, welche 2010 1,9 Mio. von 49 000 Unternehmen gelieferte Lohndaten erfasst, die für die Anwendung dieses Ansatzes sehr wertvoll sind. In diesem Fall ist vom Resultat des Referenzmarktes auszugehen. Dieses ist auf die männlichen Angestellten des beschuldigten Unternehmens anzuwenden, um zu bestimmen, ob die Männer im Vergleich zum Referenzmarkt eine positive oder eine negative Prämie erhalten. Nach Abklärung dieses Punktes kann die Berechnung unter Miteinbeziehung der (positiven oder negativen) Prämie auf die Klägerin übertragen werden, um die Höhe des Lohnes, auf den sie Anspruch hätte, zu bestimmen.

Die zweite Frage betrifft die Variablen, die bei der Analyse zu berücksichtigen sind. Sind die Variablen auf das Humankapital (Ausbildung, Erfahrung, Dienstalter) zu beschränken, im Wissen, dass die anderen Variablen oft auf eine mögliche geschlechtsspezifische Segregation hindeuten? Unserer Meinung nach ist es sinnvoller, die Variablen auf alle Kriterien, die das Unternehmen offenbar für die Festlegung der Lohnskala miteinbezieht, auszuweiten. So kann verhindert werden, dass der ökonomischen Analyse Voreingenommenheit vorgeworfen wird, wie dies bei anderen

Methoden, die eine Diskriminierung nachweisen wollen, der Fall ist. Bei der Auswahl der Variablen, mit denen die Lohnunterschiede erklärt werden können, sollten hingegen nur geschlechtsunabhängige Faktoren berücksichtigt werden. So ist es nicht akzeptabel, dass ein Unternehmen seinen Angestellten, die grösser als 1,80 Meter sind, eine Prämie bezahlt. Da die Wahrscheinlichkeit, diese Grösse zu überschreiten, bei Frauen und Männern nicht gleich hoch ist, wäre die Verwendung einer solchen Variablen mit der Diskriminierung von Frauen gleichzusetzen, wobei versucht wird, dies mit einer grundsätzlich objektiven Variablen zu vertuschen.

Zur Veranschaulichung der ökonomischen Methode wird sie im Folgenden auf ein Fallbeispiel angewandt, für das wir als Experten herbeigezogen wurden.

3. Fallbeispiel

Im dritten Teil des Artikels wird nun der Streitfall behandelt, der schliesslich mit einer Beschwerde des beschuldigten Unternehmens beim Bundesgericht endete. Im Entscheid des Bundesgerichts vom 22. Dezember 2003 wird die angewandte Methode als zuverlässiges, dem Schweizer Recht entsprechendes Vorgehen anerkannt, das erlaubt, eine mögliche Lohndiskriminierung festzustellen, sowie die Höhe des Schadens, welcher der diskriminierten Person entstanden ist, zu berechnen.

Das Fallbeispiel, auf welches sich das Bundesgericht bezieht, betrifft ein Unternehmen, das Mitte der 90er-Jahre eine in einem anderen Kanton wohnhafte, arbeitslose Frau einstellte. In ihrer Klage vergleicht die Klägerin ihren Lohn mit jenem eines männlichen Angestellten desselben Unternehmens, der ihrer Ansicht nach eine «gleichwertige» Arbeit verrichtet. Die Analyse eines Arbeitspsychologen kommt zum Schluss, dass keine Diskriminierung vorliegt. Die Klägerin wies diese Untersuchung jedoch zurück und verlangte zusätzlich ein ökonomisches Gutachten.

Im ersten Schritt der ökonomischen Expertise wird der Referenzmarkt für die Analyse bestimmt. Im vorliegenden Fall wurde der Dienstleistungsmarkt auf Personen beschränkt, die in den Bereichen «B. und F.» tätig sind. Diese verfügen über die erforderlichen Qualifikationen für die Stelle, welche das Unternehmen besetzen wollte. Die geografische Di-

mension des Marktes geht eindeutig über die Grenzen des Kantons hinaus, in dem sich das Unternehmen befindet. Dies scheint in der Tat unbestritten, da die Bewerberin, die in einem anderen Kanton wohnhaft war, auch im Kanton des Unternehmens nach offenen Stellen suchte. Zudem hat der Beklagte die Stellenanzeige in Tageszeitungen veröffentlicht, die in beiden Kantonen erscheinen. Die Tatsache, dass das beschuldigte Unternehmen einverstanden war, die Bewerberin aus dem anderen Kanton zu einem Gespräch einzuladen und diese schliesslich anstellte, spricht zusätzlich für diese Interpretation.

3.1 Geschlechtersegregation

Im Rahmen der in Teil 2 erläuterten Methode haben wir zuerst die Anstellungs- und Beförderungspolitik des beschuldigten Unternehmens untersucht. Diesbezüglich konnte Folgendes festgestellt werden:

- Der Frauenanteil im beschuldigten Unternehmen liegt deutlich und signifikant unter demjenigen der gesamten Referenzbranche. In der betroffenen Branche sind in der Referenzregion 44,4% der Stellen von Frauen besetzt, während dieser Anteil beim Beklagten nur 18,9% beträgt. Besonders deutlich ist die Untervertretung der Frauen beim operativen Personal. So ist im 50-köpfigen operativen Team des beschuldigten Unternehmens keine einzige Frau vertreten.
- Zudem bestehen auf dem Referenzarbeitsmarkt deutliche Unterschiede bei der Vertretung von Männern und Frauen in den Chefetagen. So haben 8,8% der in der Branche tätigen Männer eine höhere Kaderstelle inne, während dieser Anteil bei den Frauen nur knapp 0,9% beträgt. Bei der Beförderung bestehen somit offenkundige Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern. Am anderen Ende der Hierarchie tragen 47,2% der in der Branche tätigen Frauen keine Verantwortung. Im beklagten Unternehmen beträgt dieser Anteil mehr als 83%! Von den 18 im beschuldigten Unternehmen angestellten Frauen übte nur eine einzige Frau, nämlich die Klägerin, eine Kaderfunktion aus.

Diese Zahlen bezüglich der Vertretung und der Aufteilung von Frauen und Männern im beschuldigten Unternehmen alleine sind keine Beweise, die wir gegen den Beklagten verwendet haben. Sie liefern jedoch einen ersten Hinweis darauf, dass das Unternehmen keine grosse Offen-

heit für die Einbindung von Frauen ins Berufsleben zeigt. Die Tatsache, dass nur wenige Frauen angestellt werden und diese vor allem in niedrigen Positionen tätig sind, kann diskriminierendes Verhalten gegenüber weiblichen Angestellten begünstigen. Die in der Schweiz sowie in andern Ländern durchgeführten Studien zeigen auf jeden Fall, dass eine direkte Beziehung zwischen dem Frauenanteil in einem Unternehmen und der Haltung des Arbeitgebers gegenüber weiblichen Angestellten besteht. Je höher der Frauenanteil, desto geringer die Geschlechterungleichheiten. Auch wenn dies nicht als Grundlage für unser Gutachten dient, ist es ein erster Hinweis, den es *in casu* in Erinnerung zu rufen gilt.

3.2 Untersuchung der Lohnangaben des Unternehmens

Im zweiten Schritt der Untersuchung werden die vom Beklagten zur Verfügung gestellten Informationen zu den Faktoren verwendet, die seiner Meinung nach die Festlegung des Lohnes beeinflussen. Um herauszufinden, ob die Lohnpolitik des beschuldigten Unternehmens gegenüber Frauen oder Männern diskriminierend ist, haben wir eine auf den Löhnen aller Angestellten basierende Lohngleichung berechnet. Die daraus resultierenden Ergebnisse sind in *Tabelle 1* aufgeführt.

Ohne in die Details gehen zu wollen, ist die mit einem R^2 von beinahe 71% sehr hohe Präzision unserer Voraussage hervorzuheben, was aufgrund der Aufteilung der Angestellten in zwei ziemlich unterschiedliche Gruppen beachtlich ist. Die wichtigste Schlussfolgerung der Analyse ist, dass die Variable bezüglich der Geschlechter (1 für Frauen, 0 für Männer) negativ ist und signifikant von 0 abweicht. Dieses Ergebnis bestätigt die Vermutung, dass die weiblichen Angestellten bezüglich der Höhe des Lohns diskriminiert werden. Es scheint also in der Tat so zu sein, dass der Beklagte den weiblichen Angestellten *unter sonst gleichen Bedingungen* weniger Lohn zahlt als den männlichen Angestellten.

Erklärende Variablen	Geschätzte Koeffizienten	Statistik «t»
Ausbildung	0,042	2,270
Erfahrung	0,036	3,045
Erfahrung ²	-0,00062	-2,487
Höheres Kader	1,865	8,860
Mittleres Kader	0,754	5,189
Unteres Kader	0,322	3,385
Beaufsichtigung	0,336	2,784
Konstante	10,276	40,048
Geschlecht	-0,213	-2,27
Anzahl Beobachtungen	95	
Korrigiertes R ²	0,708	

Tabelle 1: Berechnung der Lohngleichung für den Brutto-Jahreslohn aller bei X angestellten Mitarbeiter

Um mögliche Einwände gegen unsere Analyse zu vermeiden, haben wir die gleiche Berechnung noch einmal durchgeführt, diesmal jedoch nur für das Verwaltungspersonal, dem die Klägerin angehört. Die Ergebnisse dieser Analyse sind in *Tabelle 2* aufgeführt:

Erklärende Variablen	Geschätzte Koeffizienten	Statistik «t»
Ausbildung	0,042	2,678
Erfahrung	0,033	2,735
Erfahrung ²	-0,00049	-2,050
Höheres Kader	1,808	10,808
Mittleres Kader	0,714	4,630
Unteres Kader	0,368	2,076
Beaufsichtigung	0,129	1,052
Konstante	10,29	39,211
Geschlecht	-0,215	-2,678
Anzahl Beobachtungen	45	
Korrigiertes R ²	0,887	

Tabelle 2: Berechnung der Lohngleichung für den Brutto-Jahreslohn des Verwaltungspersonals

Aus *Tabelle 2* geht erneut hervor, dass der Beklagte das weibliche Verwaltungspersonal diskriminiert. Hier kann angefügt werden, dass der Koeffizient der Variablen «Geschlecht» in etwa gleich ist wie in der ersten Berechnung. Diesbezüglich ist hervorzuheben, dass die beim Beklagten angestellten Frauen deutlich stärker benachteiligt werden (der Wert liegt zwischen 21,3% und 21,5%), als die auf dem Referenzmarkt arbeitenden Frauen (13,1%), was für das beschuldigte Unternehmen ganz klar einen erschwerenden Umstand darstellt.

3.3 Schätzung des aufgrund der Diskriminierung erlittenen Schadens

Da im Unternehmen nur relativ wenige Beobachtungen vorhanden sind, haben wir entschieden, die Schätzung des von der Klägerin erlittenen Schadens ausgehend von der Lohngleichung der gesamten Referenzbranche durchzuführen. Die daraus resultierenden Ergebnisse sind in *Tabelle 3* aufgeführt. Ohne in die Details gehen zu wollen, möchten wir einige kurze Bemerkungen anfügen, die unserer Ansicht nach für das Verständnis der Methode unseres Gutachtens hilfreich sind. In erster Linie kann festgehalten werden, dass die Voraussagen für Querschnittsstichproben sowie die Schätzungen der Lohngleichung sehr präzise sind. So können anhand unserer Schätzungen fast 75% (!) der Varianz beim Standard-Bruttolohn erklärt werden. Ausgehend von den in *Tabelle 3* aufgeführten Ergebnissen kommt man zum Schluss, dass der Koeffizient der Variablen «Ausbildung» bedeutet, dass der Lohn pro zusätzliches Ausbildungsjahr unter isolierten Bedingungen um durchschnittlich 4,4% zunimmt. Diese Ergebnisse weichen nur minim von anderen Wirtschaftsbranchen ab. Sie beweisen, dass die Ausbildung in der untersuchten Branche eine besonders wichtige Rolle für die Festlegung der einzelnen Löhne spielt.

3.4 Dienstalter- und Erfahrungsprämie

Es zeigt sich, dass die Berufserfahrung für den regionalen Arbeitsmarkt der untersuchten Branche besonders bedeutend ist. So beträgt die Prämie pro zusätzliches Berufsjahr rund 1,6%. Bezüglich des unternehmensspezifischen Humankapitals kann festgestellt werden, dass dem Dienstalter eine geringere Bedeutung zukommt. Diesbezüglich beträgt die geschätzte Prämie der gesamten Stichprobe 0,1%. Zudem weist die in der dritten Spalte der *Tabelle 3* aufgeführte Statistik «t» darauf hin, dass der berechnete Koeffizient nicht signifikant von null abweicht.

Erklärende Variablen	Geschätzte Koeffizienten	Statistik «t»
Ausbildung	0,044	5,75
Erfahrung	0,016	8,55
Erfahrung ²	-0,00016	-6,79
Dienstalter	0,001	0,85
Dienstalter ²	0,000076	1,03
Teilzeit	-0,221	-0,56
Verheiratet	0,026	0,82
Höheres Kader	0,905	10,71
Mittleres Kader	0,509	12,89
Unteres Kader	0,279	6,50
Beaufsichtigung	0,075	1,46
Mittleres Unternehmen	0,094	1,11
Grossunternehmen	-0,254	-3,49
Konstante	8,013	56,63
Geschlecht	-0,131	-3,87
Anzahl Beobachtungen	4852	
Korrigiertes R ²	0,748	

Tabelle 3: Berechnung der Lohnleichung für den Brutto-Jahreslohn der auf dem Referenzmarkt der untersuchten Branche angestellten Personen

3.5 Prämien für hierarchische Stufen

Untersucht man die dem Humankapital-Modell hinzugefügten Variablen, stellt man fest, dass die hierarchische Stufe einen sehr grossen und signifikanten Einfluss auf die Höhe des individuellen Lohnes hat. In der untersuchten Branche erhält ein Angestellter, mit einer höheren Kaderfunktion im Vergleich zu einem Angestellten, der im Unternehmen keine Verantwortung trägt, *ceteris paribus*, eine Prämie von 90,5%. Dieser Bonus beträgt für das mittlere Kader 50,9%, für das untere Kader 27,9% und für Angestellte ohne Beaufsichtigungsaufgaben 7,5%. Wer in der untersuchten Branche in einem kleinen (weniger als 10 Angestellte) oder mittleren Unternehmen (zwischen 10 und 100 Angestellten) tätig ist, verfügt im Gegensatz zu anderen Branchen über einen Lohnvorteil im Vergleich zu Unternehmen mit mehr als 100 Angestellten.

Betrachtet man schliesslich die gesamte Stichprobe, weist der Koeffizient der Variablen «Geschlecht» (1 für Frauen, 0 für Männer) darauf hin, dass Frauen in der untersuchten Branche unter identischen Bedingungen einen Lohnnachteil von fast 13% erleiden. Wie bereits erwähnt, fällt diese Benachteiligung im beschuldigten Unternehmen noch höher aus.

3.6 Lohnberechnung für die männlichen Angestellten

Nach diesen Berechnungen haben wir die Ergebnisse auf die männlichen Angestellten des beschuldigten Unternehmens angewandt, um zu überprüfen, ob die Gleichung in der Lage ist, die Löhne der Männer korrekt vorauszusagen. Zur Überprüfung der Genauigkeit unseres Ansatzes haben wir die empirische Methode auf *Herrn Test* (erfundener Name) angewandt. Diese Wahl lässt sich dadurch erklären, dass die Klägerin oft Vergleiche zur erwähnten Person zieht. Ausgehend von den in *Tabelle 3* aufgeführten Koeffizienten und den persönlichen Eigenschaften ergibt sich für *Herrn Test* folgendes Ergebnis:

$$8,013 + 0,044 \times 17 + 0,016 \times 29 - 0,00016 \times (29)^2 + 0,509 + 0,094 = 9,69344 \quad (1)$$

Zur Berechnung des Brutto-Jahreslohnes kann einfach 9,69344 entlogarithmiert (16210.90) und dann mit 12 multipliziert werden. Daraus ergibt sich ein Brutto-Jahreslohn von **CHF 194 531.–**, was ziemlich genau dem Lohn entspricht, den *Herr Test* im angeklagten Unternehmen verdiente (gemäss den vom Beklagten eingereichten Informationen sind es CHF 196 264.–). Danach haben wir dieselbe Lohngleichung für die Berechnung der Löhne anderer männlicher Angestellter im angeklagten Unternehmen angewandt, wobei die Präzision der Ergebnisse im Vergleich zu den effektiv bezahlten Löhnen gleich hoch war. Dies beweist, dass unsere Berechnung in *Tabelle 3* ein äusserst präzises und leistungsfähiges Instrument für die Festlegung des Lohns ist, den die Angestellten des Beklagten verlangen können. Es gibt deshalb keinen Grund, weshalb unter isolierten Bedingungen bei der Klägerin eine andere Methode anzuwenden ist.

3.7 Lohn, auf den die Klägerin Anspruch hätte

Anhand des gleichen Ansatzes haben wir nun den Lohn berechnet, auf den die Klägerin aufgrund ihrer persönlichen Eigenschaften, insbesondere aufgrund ihrer Ausbildung, ihrer Erfahrung und ihrer hierarchischen

Position im beschuldigten Unternehmen Anspruch hätte. Geht man davon aus, dass die Klägerin dem mittleren Kader angehört und dass die gleichen Kriterien und die Lohngleichung angewandt wird, die sich bei der Bestimmung des Lohns von *Herrn Test* (Gleichung [1]) als zutreffend erwiesen hat, ergibt sich folgende Berechnung:

$$8,013 + 0,044 \times 17 + 0,016 \times 20 - 0,00016 \times (20)^2 + 0,509 + 0,094 = 9,62 \quad (2)$$

Entlogarithmiert man nun dieses Ergebnis, erhält man den *Brutto-Monatslohn*, den die Klägerin auf dem Markt ohne Diskriminierung erhalten hätte; im vorliegenden Fall CHF 15 063.–, was einem Jahreslohn von **CHF 180 756.–** entspricht. Aufgrund dieses ersten Ergebnisses konnten wir die Höhe der Benachteiligung der Klägerin berechnen. Da die Klägerin im ersten Jahr viereinhalb Monate lang im Unternehmen tätig war, hätte sie ohne Diskriminierung Anspruch auf einen Betrag von CHF 67 784.– (also 9/24 von CHF 180 756.–) gehabt. Davon sind CHF 45 000.– abzuziehen, was einer Entschädigung von CHF 22 784.– für das erste Jahr entspricht.

3.8 Berechnung des Gesamtschadens

Für die weiteren Jahre wird bei der Lohnberechnung entsprechend dem Koeffizienten der Variablen «Erfahrung» in *Tabelle 3* ein Bonus von 1,6% pro zusätzliches Jahr hinzugefügt. Dies würde bedeuten, dass die Klägerin im Jahr $t+1$ CHF 183 648.–, im Jahr $t+2$ CHF 186 586.– und im Jahr $t+3$ CHF 189 571.– hätte verdienen sollen. Im letzten Jahr $t+4$, in dem die Klägerin für das Unternehmen gearbeitet hat, ergibt sich ein nicht diskriminierender Lohn von CHF 192 604.–, was aufgeteilt auf 8 Monate CHF 128 403.– entspricht. Von diesem Betrag ist der im Jahr $t+4$ bezahlte Lohn (CHF 154 500.– geteilt durch 12 mal 8) abzuziehen, um die Höhe der Diskriminierung für dieses Jahr zu ermitteln, was CHF 25 403.– ergibt:

1 Für t:	67 784.–	minus	45 000.–	=	22 784.– (für 4,5 Monate)
1 Für t+1:	183 648.–	minus	140 000.–	=	43 648.–
1 Für t+2:	186 586.–	minus	150 000.–	=	36 586.–
1 Für t+3:	189 571.–	minus	154 500.–	=	35 071.–
1 Für t+4:	128 403.–	minus	103 000.–	=	25 403.– (für 8 Monate)
TOTAL:					163 492.–

Als Alternative kann man auch die Lohngleichung des beschuldigten Unternehmens verwenden und danach gemäss unserer Berechnung vorgehen. Die Ergebnisse dieser Berechnung weichen nicht gross von jenen ab, bei denen der Referenzmarkt als Basis dient, was nicht weiter erstaunlich ist, da das Unternehmen zur Bestimmung des Lohns offenbar die gleiche Methode verwendet wie der Referenzmarkt. Wir verzichten deshalb darauf, die detaillierten Ergebnisse aufzuführen.

4. Schlussfolgerungen

Die von uns angewandte Methode zur Feststellung einer möglichen Lohndiskriminierung verfügt über den grossen Vorteil, dass sie auf einem systematischen und «objektiven» Ansatz zur Analyse der Lohnpolitik beruht. Zudem ist sie äusserst präzise, wie die Ergebnisse der ökonometrischen Schätzung der nichtdiskriminierenden Löhne bestätigen, die wir im Rahmen des behandelten Falls durchgeführt haben. Die Methode ist somit nur schlecht angreifbar und lässt nur sehr wenig Spielraum für subjektive Betrachtungen. Möchte man herausfinden, ob die von einem Unternehmen verfolgte Lohnpolitik diskriminierend ist, und allenfalls die Höhe des Schadenersatzes berechnen, sollte unser Ansatz stets als Grundlage genommen werden. Diese Methode würde einerseits den Arbeitgebern eine gewisse juristische Sicherheit geben und andererseits den für die Umsetzung des GLG zuständigen Instanzen einen Rahmen für eine genaue, systematische und objektive Analyse bieten. Dank des Bundesgerichtsentscheids wurde die vorgestellte Methode in die Rechtsprechung der Schweizer Gerichte aufgenommen und kam seither vielfach in Streitfällen bezüglich Lohndiskriminierungen zum Einsatz.

Neben der regelmässigen Anwendung der Methode durch Schweizer Gerichte zur Feststellung einer allfälligen Lohndiskriminierung stand sie auch am Ursprung verschiedener anderer Entwicklungen, die zur Chancengleichheit von Frauen und Männern beitragen. Die erste ist präventiver Natur und betrifft das Vorgehen bestimmter Arbeitgeber, die aufgrund des 2003 gefällten Bundesgerichtsentscheids beschlossen haben, ihre Lohnpolitik zu untersuchen, um festzustellen, ob diese allenfalls diskriminierend ist, und gegebenenfalls notwendige Anpassungen vorzunehmen, um einem Urteil zu entgehen.

Die zweite Entwicklung besteht in der Ausarbeitung der Software «Logib» durch das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, mit dem Unternehmen nachweisen können, dass keine Form von Diskriminierung existiert, um im Beschaffungswesen an Zuschlagsverfahren teilnehmen zu können. Die letzte Entwicklung schliesslich betrifft die Zertifizierung (Equal-Salary-Label) von Unternehmen, welche bei der Personalanstellung ihre geschlechtsneutrale Lohnpolitik hervorheben, die Bewerbung von Frauen fördern und sich auf dem jeweiligen Güter- und Dienstleistungsmarkt von der Konkurrenz abheben möchten.

All diese Entwicklungen haben die unaufhaltsame Bewegung zur gesetzlich verankerten Lohngleichheit, welche geschlechtsspezifische Lohnunterschiede verbietet, verstärkt.

Wichtige Links zur Lohngleichstellung

<http://www.equality-lohn.ch>: Ein Schulungsinstrument zur Förderung der Lohngleichheit. Diese Website wird von den Sozialpartnern – Arbeitgebern und Gewerkschaften – sowie vom Bund unterstützt.

<http://www.ebg.admin.ch> Direkt zu: Logib, Selbsttest Lohngleichheit. Ermöglicht eine standardisierte Analyse der Lohngleichheit aufgrund der im Rahmen der Lohnstrukturerhebung zu liefernden Lohn Daten.

<http://www.equalsalary.org>: Zertifizierung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann. Die Durchführung der Equal-salary-Zertifizierung gehört zu den beruflichen Projekten, für die vom Bund eine finanzielle Unterstützung gewährt wird.