
Aufruf der Präsidenten: Meldung der Ergebnisse der betrieblichen Lohngleichheitsanalysen

Sehr geehrte Damen und Herren

Anfang Jahr hat der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) einen ersten Aufruf an seine Mitglieder gerichtet, bei jeder Gelegenheit über die erfolgten betrieblichen Lohngleichheitsanalysen zu berichten und dem SAV gleichzeitig auch Rückmeldungen zu den Ergebnissen zu liefern. Einige Rückmeldungen sind eingegangen und dafür dankt der SAV seinen Mitgliedern und ihren Unternehmen.

1. Gründe und Ziele dieses zweiten Aufrufs

Der SAV-Vorstandsausschuss hat an seiner Klausursitzung vom vergangenen Februar beschlossen, dass es wichtig ist, dass zusätzlich auch **eine unabhängige und anerkannte Institution wie die Universität St. Gallen, sich zu den positiven Betriebsergebnissen äussert**. Unser primäres Ziel ist dabei, der Öffentlichkeit darzulegen, dass es in den Unternehmen keine Lohndiskriminierung gibt. In zweiter Linie sollen aber auch weitere politische Verschärfungen des Gleichstellungsgesetzes vermieden werden, wie sie im Rahmen des kommenden Frauenstreiktages vom 14. Juni 2023 zu erwarten sind. Es gilt, das zu Unrecht tief verwurzelte Bild der systematischen Diskriminierung der Mitarbeiterinnen durch ihre Arbeitgeber zu korrigieren.

2. Die Ergebnisse der betrieblichen Analysen sind erfreulich, aber nicht bekannt

Die wenigen uns eingereichten Rückmeldungen, wie auch die veröffentlichten Resultate der erfolgten Betriebsanalysen sind äusserst erfreulich und belegen, dass Unternehmen mit einer diskriminierenden Lohnstruktur nur höchst selten vorkommen. In der öffentlichen Diskussion und insbesondere in den Medien kommen diese positiven Ergebnisse aus der betrieblichen Realität leider viel zu wenig zu Wort. Dies im Gegensatz zu den Ergebnissen der statistischen Erhebungen der schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) des Bundesamtes für Statistik (BFS), welches letztmals am 22. November 2022 in seiner [Medienmitteilung](#) ausführte, dass in der Gesamtwirtschaft Frauen 2020 durchschnittlich 18,0 % weniger verdienten als ihre männlichen Kollegen.

[Der SAV kritisiert diese statistischen Erhebungen](#) beziehungsweise die daraus abgeleiteten Aussagen zur Lohndiskriminierung seit Jahren. So lässt dieser schweizweite Vergleich aller Männer- und Frauenlöhne relevante Merkmale wie beispielsweise die effektive Berufserfahrung ausser Acht. Diese Tatsache wird vom BFS, das für die Durchführung der Analyse zuständig ist, gleich selbst bestätigt. So betont das Bundesamt, dass sich die unerklärte Lohndifferenz nicht als quantitatives Mass für Lohndiskriminierung interpretieren lasse.

3. Der politische Druck zu Verschärfungen des Gleichstellungsgesetzes steigt

Gleichzeitig müssen wir leider feststellen, dass die veröffentlichten LSE-Ergebnisse sowohl in der Bevölkerung wie auch in der Politik gehört werden und einen optimalen Nährboden für weitere politische und gewerkschaftliche Forderungen nach **staatlicher Lohnregulierung wie Senkung der Anzahl Arbeitnehmende auf 50, Lohnkontrollen, Lohntransparenz, Sanktionen und Aufhebung der Toleranzschwelle von 5 %** darstellen. Folgende Vorstösse zeigen nur eine kleine Vorschau auf das, was im Jahr 2023 wieder zur politischen Diskussion ansteht:

- [22.4152 | Transparenz bei Verstössen gegen die Lohngleichheit schaffen | Geschäft | Das Schweizer Parlament](#)

- [22.4157 | Gleicher Lohn für gleiche Arbeit soll endlich Realität werden | Geschäft | Das Schweizer Parlament](#)
- [22.4159 | Gleichstellung auch im Bereich des Lohns | Geschäft | Das Schweizer Parlament](#)
- [22.4208 | Nach dem Ja zur AHV 21 ist es an der Zeit, die Lohnungleichheit umzusetzen | Geschäft | Das Schweizer Parlament](#)
- [21.3944 | Schluss mit den Lippenbekenntnissen. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit | Geschäft | Das Schweizer Parlament](#)

Nachdem solche Vorstösse bisher erfolgreich abgewehrt werden konnten, wird der Druck – auch durch die anstehenden Parlamentswahlen – stark ansteigen. Dieses Feld darf aus Sicht des SAV nicht widerstandslos den politischen Gegnern überlassen werden. Vielmehr gilt es, über die positiven Beispiele der betrieblichen Lohnungleichheitsanalysen zu berichten und damit den politischen Forderungen den argumentativen Nährboden zu entziehen.

Wie eingangs ausgeführt, soll deshalb die Universität St. Gallen eine Studie zur Analyse der organisationsinternen Lohnungleichheit durchführen und darüber berichten. Dazu sollen die Ergebnisse der Betriebsanalysen gesammelt und ausgewertet werden.

4. Die Datenerhebung durch die Universität St. Gallen erfolgt vertraulich

Für die Durchführung der Studie, samt Datenerhebung und Auswertung, hat sich der SAV für **das Kompetenzzentrum für Diversity und Inklusion der Universität St. Gallen (CCDI)** entschieden. Die Teilnahme an der Studie ist grundsätzlich freiwillig, wir appellieren aber an die Unternehmen zahlreich teilzunehmen. Alle Angaben der Unternehmen werden vertraulich behandelt und nicht an Dritte weitergegeben. Die erhobenen Daten werden aggregiert und ausschliesslich für Branchen mit mindestens fünf teilnehmenden Firmen ausgewertet, um die Anonymität der Unternehmen zu wahren und Rückschlüsse auf einzelne Firmen zu vermeiden. Die Datenerhebung verfolgt nicht das Ziel, die einzelnen Akteure mittels der Ergebnisse gegeneinander auszuspielen.

Die Sammlung der Daten erfolgt über diesen Link: <https://unisg.survalyzer.swiss/kfgldumqqi?l=de>

5. Rückmeldefrist

Das Beantworten der Fragen im Link **dauert maximal 10-15 Minuten**. Wir danken Ihnen für die **Rückmeldung bis am 29. März 2023** und Ihre diesbezügliche Unterstützung.

Freundliche Grüsse

Thomas Schaffter
Präsident, viscom/p+c

Valentin Vogt
Präsident, Schweizerischer Arbeitgeberverband