

Attest Lohngleichheit im Rahmen des öffentlichen
Beschaffungswesens

Ergebnisse der Befragung von Unternehmen

Luzern, den 23. April 2014

IMPRESSUM

Autoren/Autorinnen

Franziska Müller, lic. rer. soc., NDS Evaluation (Projektleitung)

Helen Köchli, MA Economics

Ariane De Rocchi, lic. phil.

INTERFACE

Politikstudien Forschung Beratung

Seidenhofstr. 12

CH-6003 Luzern

Tel +41 (0)41 226 04 26

interface@interface-politikstudien.ch

www.interface-politikstudien.ch

Auftraggeber

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG)

Laufzeit

Februar 2014 bis April 2014

INHALTVERZEICHNIS

I	EINLEITUNG	4
1.1	Ausgangslage	4
1.2	Methodisches Vorgehen	5
2	ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG	8
2.1	Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich Lohnungleichheit	8
2.2	Interesse an einem Attest	11
2.3	Einflussfaktoren hinsichtlich des Interesses	12
2.4	Präferenz konkreter Umsetzungsoptionen	13
3	FAZIT UND EMPFEHLUNGEN	17
3.1	Fazit	17
3.2	Empfehlungen	17
	ANHANG	19
A1	Übersicht befragte Unternehmen	19
A2	Informationsschreiben	20
A3	Interviewleitfaden für kontrollierte Unternehmen	23
A4	Interviewleitfaden für nicht kontrollierte Unternehmen	27

I EINLEITUNG

Einleitend werden die Ausgangslage und die Zielsetzung der Studie dargelegt sowie das methodische Vorgehen erläutert. Im Kapitel 2 werden die Ergebnisse entlang der zentralen Themen der Untersuchung beschrieben. Kapitel 3 enthält schliesslich ein kurzes Fazit mit Empfehlungen.

I.1 AUSGANGSLAGE

Das Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen (BöB; SR 172.056.1) gibt vor, dass der Bund Aufträge nur an Unternehmen vergeben darf, die die Lohngleichheit von Frau und Mann gewährleisten (Art. 8 Abs. 1c BöB). Um die Einhaltung der Lohngleichheit zu überprüfen, kann der Bund Kontrollen veranlassen. Diese Kontrollen können vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG), beziehungsweise von den kantonalen oder den kommunalen Gleichstellungsbüros durchgeführt werden (Art. 6 Abs. 4 Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen [VöB]; SR 172.056.11). Zum heutigen Zeitpunkt führt der Bund, der Kanton Bern sowie seit 2014 der Kanton Genf bei Unternehmen Kontrollen durch, die die Anwendungsbedingungen des Selbsttestinstruments Logib erfüllen. Um auch Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden in die Kontrollen einbeziehen zu können, wurde ein Tool erarbeitet, welches ab diesem Jahr getestet werden soll. Die Möglichkeit des Einbezugs von Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden bedeutet, dass in Zukunft eine sehr viel grössere Anzahl Unternehmen im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens kontrolliert werden könnten.

Innerhalb der Bundesverwaltung wurde eine Arbeitsgruppe geschaffen, um abzuklären, ob es sachdienlich wäre, den Unternehmen die Möglichkeit anzubieten, auf freiwilliger Basis die Lohngleichheit in ihrem Unternehmen untersuchen und attestieren zu lassen. Wenn das Ergebnis der freiwilligen Kontrolle positiv ausfällt, würden die Unternehmen eine Attestierung oder einen Dispens (formelle Ausgestaltung ist noch zu bestimmen) erhalten, die ihnen die Befreiung einer Kontrolle im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens für einen bestimmten Zeitraum (z.B. zwischen einem und drei Jahren) garantieren würde. Zwei Umsetzungsmöglichkeiten werden momentan in Betracht gezogen:

- Direkter Prozess (Option 1): Die Unternehmen füllen einen Fragebogen aus und liefern dem EBG die notwendigen lohnrelevanten Daten (z.B. Alter, Dienstjahr, Ausbildung, Beschäftigungsgrad, Anforderungsniveau, berufliche Stellung, Lohn usw.) zur Lohnanalyse. Die Aushändigung des Attests würde direkt durch den Bund erfolgen.
- Indirekter Prozess (Option 2): Die Unternehmen füllen einen Fragebogen aus und liefern einer vom EBG anerkannten Organisation die notwendigen lohnrelevanten Daten zur Lohnanalyse. Die Aushändigung des Attests würde durch diese Organisation erfolgen. Bei dieser Option sind zwei Varianten denkbar:

- Option 2a: Das EBG legt eine Organisation fest, welche infolge eines Ausschreibungsverfahrens ausgewählt würde.
- Option 2b: Die Unternehmen können aus einer Liste mehrerer vom EBG anerkannter Organisationen auswählen. Dabei würden nur Organisationen vom EBG auf die Liste aufgenommen, welche die Lohngleichheit exakt mit derselben Methode, welche auch das EBG anwendet, überprüfen.

Das Attest wäre für die erste Zeit lediglich im Rahmen des Beschaffungswesens des Bundes gültig. Jedoch könnte in einem zweiten Schritt ein Abkommen mit den Kantonen und Gemeinden angestrebt werden, dass diese die Bescheinigungen auch für ihre jeweiligen Beschaffungswesen anerkennen.

Der Aufwand für die Schaffung eines solchen Angebots ist relativ hoch. Deshalb hat die Arbeitsgruppe entschieden, vorab eine kleine explorative Studie mit einer begrenzten Anzahl an Unternehmen in Auftrag zu geben. INTERFACE führte bei einer Auswahl von Unternehmen eine qualitative Befragung durch, um in Erfahrung zu bringen, wie deren Interesse hinsichtlich der Möglichkeit einer freiwilligen Kontrolle aussieht. Im Zentrum stand die Beantwortung folgender Fragen:

- Wie gross ist das Interesse der Unternehmen gegenüber einem Attest, welches sie während eines bestimmten Zeitraums von möglichen Kontrollen im Rahmen des Beschaffungswesens dispensieren würde?
- Unter welchen Voraussetzungen wären die Unternehmen interessiert, zwecks Erlangung eines Attests, auf freiwilliger Basis die Lohngleichheit in ihrem Unternehmen untersuchen zu lassen?
- Welche Umsetzungsoption würden die Unternehmen, aus welchen Gründen bevorzugen?

Zusätzlich wurden die Unternehmen generell zu ihren Kenntnissen und Erfahrungen im Bereich der Lohngleichheit befragt. Die Leitfäden für die Befragung sind in den Anhängen A3 und A4 aufgeführt.

1.2 METHODISCHES VORGEHEN

Die Untersuchung basiert auf der telefonischen Befragung von 18 Unternehmen. Die vom EBG vorgegebenen Auswahlkriterien waren:

- Zwei Unternehmen, die am *Lohnleichheitsdialog* teilgenommen haben.¹
- Fünf Unternehmen, die im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens des Bundes (3) oder des Kantons Bern (2) *kontrolliert* wurden.
- Elf Unternehmen, die bis anhin *weder eine Selbstkontrolle mit Logib durchgeführt, noch am Lohnleichheitsdialog teilgenommen haben*² und ausserdem keine Zertifi-

¹ Eines dieser beiden Unternehmen wurde auch im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens kontrolliert.

zierung „equal-salary“³ besitzen. Bei einem dieser Unternehmen stellte sich im Laufe des Gesprächs heraus, dass dieses früher doch bereits einmal Logib angewendet hatte (vgl. Abschnitt 2.1). Als Grundlage für die Auswahl der Unternehmen diente das Informationssystem über das öffentliche Beschaffungswesen in der Schweiz (Simap), welches die Möglichkeit bietet, die Auswahl kantonal und nach Auftragsart einzuschränken.⁴

Um eine möglichst grosse Bandbreite von Unternehmen in die Befragung einbeziehen zu können, wurden bei der Auswahl der Unternehmen zusätzlich sprachregionale und branchenspezifische Unterschiede berücksichtigt. In jeder Grössenklasse wurde mindestens ein Unternehmen aus der Westschweiz befragt

In einem ersten Schritt wurde die verantwortliche Person für das Interview ermittelt (über die Website der Unternehmung oder per Telefon). Anschliessend wurde das Informationsschreiben (siehe Anhang A2) per E-Mail an die Ansprechperson verschickt. Insgesamt wurden 42 Unternehmen angefragt, wobei 24 entweder nicht bereit waren an der Befragung teilzunehmen, keinen Beitrag zum Thema liefern konnten oder die Auswahlvoraussetzungen nicht erfüllten.

Die Stichprobe setzt sich somit wie folgt zusammen:

- Vier kleine Unternehmen (14–25 Vollzeitäquivalente) aus den Branchen Beratung, Architektur, Bau.
- Sieben mittelgrosse Unternehmen (110–249 Vollzeitäquivalente) aus den Branchen Reinigung, Bau, Innendekoration, Forschung, Büromöbel (Lieferung) sowie Information- und Kommunikation.
- Sieben grosse Unternehmen (250 und mehr Vollzeitäquivalente) aus den Branchen Bau, Informationstechnologie, Elektrotechnik und Textillogistik.

Eine Übersicht über Grösse, Branche und Sprachregion aller befragten Unternehmen findet sich im Anhang A1.

Nach der Festlegung des Interviewtermins, wurde der Leitfaden (siehe Anhänge A3 und A4) verschickt. Die telefonischen Interviews dauerten zirka 20 Minuten. Die Mehrheit der Gespräche wurde mit Personalverantwortlichen, Verantwortlichen der Abteilung Human Resources oder der zentralen Dienste geführt. Zwei Interviews haben mit den Geschäftsführern und eines hat mit dem Chief Financial Officer stattgefunden.

² Weitere Informationen zu Logib: <<http://www.logib-schritt-fuer-schritt.ch>> und zum Lohngleichheitsdialog: <www.lohnvergleichsdialog.ch>.

³ Weitere Informationen zur Zertifizierung „equal-salary“: <<http://www.equalsalary.org/de/>> und <www.ebg.admin.ch>.

⁴ Vgl. <www.simap.ch>.

Alle Interviews wurden protokolliert und anschliessend mit dem Programm MAXQDA entlang des Fragenkatalogs codiert. Anhand der Codes wurden die Aussagen ausgewertet und für den Bericht zusammengefasst.

Nachfolgend präsentieren wir die Ergebnisse entlang von vier Themenblöcken. Im ersten Abschnitt dokumentieren wir den Erfahrungshintergrund der befragten Unternehmen im Bereich der Überprüfung der Lohngleichheit. Im Abschnitt 2.2 zeigen wir auf, inwiefern bei den Unternehmen ein Interesse für ein mögliches Attest besteht und gehen im Abschnitt 2.3 darauf ein, von welchen Faktoren das Interesse abhängt. In Abschnitt 2.4 legen wir schliesslich dar, welche Umsetzungsoption die Unternehmen präferieren würden.

2.1 KENNTNISSE UND ERFAHRUNGEN IM BEREICH LOHNGLEICHHEIT

In diesem Abschnitt dokumentieren wir die Ergebnisse zu den Kenntnissen und Erfahrungen der befragten Unternehmen im Bereich der Lohngleichheit sowie deren Bedarf an weiteren Unterstützungsleistungen in diesem Bereich.

Kenntnisse von Instrumenten zur Etablierung und Prüfung des Lohnsystems

In der nachfolgenden Tabelle ist das Ergebnis zu den Kenntnissen der Unternehmen aufgeführt.

D 2.1: Kenntnisse von Instrumenten zur Etablierung und Prüfung des Lohnsystems unter dem Aspekt der Lohngleichheit

	Nicht kontrollierte Unternehmen (n = 11)	Kontrollierte Unternehmen/ Teilnehmende am Lohn-gleichheitsdialog (n = 7)	Total
Kenntnisse vorhanden	5	4	9
Keine Kenntnisse vorhanden	6	3	9

Quelle: eigene Befragung.

Bemerkung: Kontrollierte Unternehmen/Teilnehmende am Lohngleichheitsdialog wurden zu ihren Kenntnissen vor der ersten Kontrolle oder vor der Teilnahme am Lohngleichheitsdialog befragt.

Die Hälfte der 18 befragten Unternehmen kennt (respektive kannte vor der Kontrolle durch den Bund/Kanton oder der Teilnahme am Lohngleichheitsdialog) kein Instrument, das Unternehmen dabei unterstützt, ein Lohnsystem zu prüfen oder zu etablieren, das der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann Rechnung trägt. Das Selbsttestinstrument Logib und den Lohngleichheitsdialog kennen/kannten je sechs, die Zertifizierungsmöglichkeit „equal-salary“ kennen/kannten vier der Befragten oder haben zumindest einmal davon gehört. Abakaba und www.equality-lohn.ch kennt/kannte je nur eine der befragten Personen.

13 der 18 befragten Unternehmen haben ihr Lohnsystem eigenständig entwickelt. Davon geben sechs an, stark an die Vorgaben des Berufsverbandes oder des Gesamt-

beitsvertrages (GAV) gebunden zu sein. Zwei Unternehmen haben sich am kantonalen Lohnsystem orientiert und davon ausgehend eigene Lohnsysteme aufgebaut. Drei der befragten Unternehmen haben ihr Lohnsystem mittels externer Hilfe entwickelt.

Selbstinitiierte Schritte zur Überprüfung der Lohngleichheit

Die nachfolgende Tabelle zeigt auf, wie viele der befragten Unternehmen bereits schon einmal eine selbst initiierte Prüfung der Lohngleichheit in ihrem Unternehmen vorgenommen haben.

D 2.2: Selbst initiierte Prüfung der Lohngleichheit

	Nicht kontrollierte Unternehmen (n = 11)	Kontrollierte Unternehmen/ Teilnehmende am Lohn-gleichheitsdialog (n = 7)	Total
Selbst initiierte Prüfung durchgeführt	2	2	4
Keine Selbst initiierte Prüfung durchgeführt	9	5	14

Quelle: eigene Befragung.

Vier Unternehmen überprüften ihr Lohnsystem bereits schon einmal selbstständig auf Lohngleichheit. Es handelt sich dabei um

- zwei der elf befragten Unternehmen, *welche weder vom Bund kontrolliert wurden noch am Lohngleichheitsdialog teilgenommen* haben. Eines dieser Unternehmen – ein kleines Westschweizer Unternehmen aus dem Bereich Beratung – orientierte sich dabei an den Kriterien des Instruments Logib und zog auch die Checkliste zum Lohngleichheitsdialog bei. Die Überprüfung dauerte rund einen Tag (einen halben Tag, um sich Vertraut zu machen mit den unterschiedlichen Methoden und einen halben Tag für die Überprüfung), wobei sich die Kontrolle auf die Löhne von weniger als 20 Mitarbeitende bezog (nur Mitarbeitende mit unbefristeten Verträgen). Im anderen Fall – einem mittelgrossen Deutschschweizer Unternehmen aus dem Bereich Lieferung – wurde die selbst initiierte Überprüfung mit Logib vorgenommen. Der Aufwand wird auf zwei bis drei Tage geschätzt und ist gemäss Aussage der befragten Person daher so gross, weil die vorhandenen Daten zuerst derart aufbereitet werden mussten, damit sie für Logib genutzt werden konnten.
- zwei der sieben Unternehmen, *welche bereits über Erfahrung bezüglich der Überprüfung der Lohngleichheit verfügen, weil sie bereits kontrolliert worden sind oder am Lohngleichheitsdialog teilgenommen haben*. In einem Fall – einem mittelgrossen Bauunternehmen aus der Deutschschweiz – handelte es sich um eine generelle Überprüfung des Lohnsystems auf Lohngerechtigkeit, welche aufwändig war und grob geschätzt zirka 10'000 Franken kostete. Die Überprüfung erfolgte durch Externe. Im zweiten Fall – einem mittelgrossen Deutschschweizer Dienstleistungsunternehmen – erfolgte die Analyse durch einen internen Statistiker, der grob die Verteilung der Löhne nach Alter, Dienstjahren und Geschlecht analysierte und dafür rund einen Arbeitstag aufwendete.

In den übrigen 14 Unternehmen wurden keine selbst initiierten Schritte zur Analyse der Lohnungleichheit vorgenommen. Als primäre Begründung geben die Befragten an, dass sie bereits über ein transparentes Lohnsystem verfügen würden, welches aufzeige, dass in ihrem Unternehmen die Lohnungleichheit eingehalten werde. Neun Unternehmen, davon sechs grosse Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Sprachregionen, argumentieren in diese Richtung. Vier Deutschschweizer Unternehmen unterschiedlicher Grösse aus den Branchen Bau, Informatik und Textil erwähnen explizit, dass das Thema in ihrem Unternehmen nicht so relevant sei, da die in ihrer Firma verrichteten Arbeiten entweder Männer- oder Frauenspezifisch seien, und deshalb der Vergleich der Löhne schwierig sei. Schliesslich weisen drei Unternehmen (zwei davon aus der Westschweiz) darauf hin, dass in ihrem Fall die Bandbreite der Löhne sowieso durch den Verband/durch Kollektivverträge vorgegeben sei, weshalb sie in diesem Bereich keinen Handlungsbedarf sähen. Es handelt sich dabei um zwei Bau- und ein Reinigungsunternehmen.

Erfahrungen mit Kontrollen im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens

Sechs befragte Unternehmen wurden bereits im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens vom Bund oder vom Kanton Bern kontrolliert. Diese beurteilen den Ablauf der Kontrolle sehr unterschiedlich. Der angegebene Aufwand für alle Korrekturen, Rückfragen und Anpassungen variiert zwischen zwei bis drei Tagen (drei Unternehmen), einer Woche (zwei Unternehmen) bis zu rund zweieinhalb Wochen (ein Unternehmen). Aufwändig wird hier insbesondere die Aufbereitung und Anpassung der Daten an die Logibsystematik empfunden, da aus den Lohnprogrammen nicht ohne Weiteres die erforderlichen Daten herausgefiltert werden konnten. Ein Unternehmen beurteilte den Ablauf der Kontrolle sehr kritisch. Die befragte Person bemängelte insbesondere, dass die Prüfung nicht durch Spezialistinnen/Spezialisten vorgenommen wurde, und dass der Prozess in die Länge gezogen wurde, weil immer wieder andere Personen zuständig waren.

Bedarf an weiteren Unterstützungsleistungen

Keine der befragten Personen sieht auf Anhieb Bedarf an zusätzlichen Produkten oder Dienstleistungen seitens des Bundes oder von Privaten zum Thema Lohnungleichheit. Die Frage der Lohnungleichheit aufgrund des Geschlechts sei kein Thema innerhalb des Unternehmens. Zudem sind gemäss den Befragten bereits viele Informationen zum Thema Lohnungleichheit im Internet (z.B. auf der Website des Bundes oder der Kantone) vorhanden. Auf Nachfrage geben zehn Personen jedoch an, dass eine Liste mit Organisationen oder Expertinnen und Experten im Bereich Lohnungleichheit sinnvoll wäre. Einige würden auch eine telefonische Helpline begrüssen, die vertraulich über alle Fragen im Zusammenhang mit Lohnungleichheit informiert. Beraterinnen/Berater, welche ins Unternehmen kommen würden, wie auch eine spezifisch juristische Beratung finden je zwei der Befragten nützlich. Ein grosses Bauunternehmen aus der Deutschschweiz ist der Meinung, dass zuerst eine stärkere Sensibilisierung für das Thema stattfinden muss, bevor Unterstützung bei der Umsetzung angeboten wird. Insbesondere in der Baubranche fehle häufig das Interesse. Für ein Unternehmen ist es zudem wichtig, dass im Hinblick auf die benötigten Daten soweit wie möglich ein Abgleich mit der Lohnstruk-

turerhebung des Bundesamts für Statistik stattfinden könnte, da das Unternehmen ansonsten einen doppelten Aufwand betreiben muss.

2.2 INTERESSE AN EINEM ATTEST

Im Zentrum der Befragung steht das Interesse der Unternehmen an einem Attest, das sie während eines bestimmten Zeitraums von möglichen Kontrollen im Rahmen des Beschaffungswesens dispensieren würde. Die nachfolgende Tabelle zeigt auf, wie viele der befragten Unternehmen grundsätzlich an einem Attest interessiert respektive nicht interessiert wären.

D 2.3: Interesse an einem Attest

	Nicht kontrollierte Unternehmen (n = 11)	Kontrollierte Unternehmen/ Teilnehmende am Lohn- gleichheitsdialog (n = 7)	Total
Interesse an einem Attest	6	5	11
Kein Interesse an einem Attest	5	2	7

Quelle: eigene Befragung.

Elf der 18 befragten Unternehmen sind grundsätzlich an einem freiwilligen Attest interessiert. Es handelt sich dabei um fünf der sieben Unternehmen, die bereits kontrolliert wurden und/oder die am Lohngleichheitsdialog teilgenommen haben sowie um sechs Unternehmen, die bis anhin nicht kontrolliert wurden. Unterschiede hinsichtlich Grösse, Branche und Sprachregion sind dabei keine festzustellen.

Die Motivation oder die Gründe, welche dem von den elf Unternehmen geäusserten Interesse zugrunde liegen, lassen sich drei Kategorien zuordnen:

- *Interner Nutzen:* Sieben Befragte gehen davon aus, dass das Unternehmen die Ergebnisse der Überprüfung, auf welcher das Attest basiert, intern nutzen können. Entweder kann das Unternehmen dadurch den Mitarbeitenden garantieren, dass Lohngleichheit eingehalten wird, oder es kann zumindest zeigen, dass Lohngleichheit ein Anliegen ist, um das es sich kümmert.
- *Erleichterung im Zugang zu öffentlichen Aufträgen:* Ebenfalls sieben Befragte erhoffen sich von einem Attest eine Erleichterung im Zugang zu öffentlichen Aufträgen. Mit einem Attest wären sie „auf der sicheren Seite“ und könnten gewissermassen mit ruhigem Gewissen die Selbstdeklaration zur Einhaltung der Lohngleichheit unterschreiben und das Attest als Beweis beilegen. Zwei der bereits kontrollierten Unternehmen sind der Ansicht, dass der Aufwand für künftige Kontrollen wohl geringer ausfallen würde, da die benötigten Daten und das Wissen über den Prozess bereits vorhanden seien.
- *Positives Marketing:* Fünf am Attest interessierte Unternehmen sind der Meinung, dass sie ein Attest als Marketinginstrument nutzen könnten, da es zum positiven Image des Unternehmens beitragen könnte. Allerdings weist ein Unternehmen – ein grosses aus der Baubranche – in diesem Zusammenhang darauf hin, dass dieser

Effekt nur als „positive Differenzierung“ greift, solange nicht zu viele Unternehmen ein Attest vorweisen können. Sobald viele Unternehmen ein Attest haben, wirkt es als „negative Differenzierung“ falls man keines hat.

Die sieben befragten Unternehmen, welche kein Interesse an einem Attest bekunden, erwähnen als Grund primär die fehlende Notwendigkeit, da aus Sicht der Befragten die Lohngleichheit im Unternehmen bereits eingehalten wird und das Attest keinen zusätzlichen Nutzen bringen würde. Zwei Unternehmen weisen zudem darauf hin, dass sie bereits regelmässig seitens des Branchenverbands überprüft würden und sie daher kein weiteres System benötigten. Ein Unternehmen – ein mittelgrosses aus der Baubranche – weist darauf hin, dass bei Ausschreibungen jeweils eine Vielzahl von verschiedenen Nachweisen eingereicht werden müsse und es daher nicht sinnvoll sei, noch ein weiteres Attest zu schaffen.

2.3 EINFLUSSFAKTOREN HINSICHTLICH DES INTERESSES

Neben dem Interesse für ein Attest wurde in der Befragung auch darauf eingegangen, unter welchen Umständen die Unternehmen an einem Attest interessiert wären respektive welche Umstände sie eher daran hindern würden, dieses Angebot in Betracht zu ziehen.

Zeitlicher Aufwand

Der zeitliche Aufwand, welche die Unternehmen bereit sind zu investieren, reicht von zwei bis drei Stunden bis zu ein bis zwei Tagen. Ein grosses Dienstleistungsunternehmen wäre bereit, auch eine Woche aufzuwenden, sofern das Attest dann eine gewisse Zeit lang gültig wäre. Ein kontrolliertes mittelgrosses Bauunternehmen weist auf die Wichtigkeit einer klar definierten Ansprechperson auf Seiten der Organisation, welche die Prüfung vornimmt, hin, um Redundanzen zu vermeiden. Dasselbe Unternehmen wünscht sich eine einfache Handhabung, ähnlich einer Revision, bei der ein Spezialist/eine Spezialistin einen halben Tag vorbeikommt. Dabei sollte zwingend Rücksicht auf spezielle Umstände in gewissen Unternehmen genommen werden.

Kosten

Das Attest sollte grundsätzlich keine respektive lediglich interne Kosten verursachen. Sieben der elf interessierten Unternehmen wären bereit, einen finanziellen Beitrag zu leisten, wenn der Nutzen des Attests in einem vernünftigen Verhältnis zum benötigten Aufwand stünde. Fünf Personen nennen dabei einen konkreten Betrag für externe Kosten in der Höhe von 300 bis 1'000 Franken.

Gültigkeitsdauer und Reichweite

Die Mehrheit der Unternehmen findet eine Gültigkeitsdauer von zwei bis drei Jahren angemessen. Zwei Unternehmen schlagen vier bis fünf Jahre vor, während ein Unternehmen auch eine jährliche Wiederholung des Attests gutheissen würde. Von einem mittelgrossen Unternehmen aus der Büromöbelbranche wird der Nutzen eines Attests hinterfragt, da je nach Auftraggeber unterschiedliche Dokumente verlangt würden. Es

ist nach Ansicht dieses Unternehmens dementsprechend wichtig, dass ein Attest von Bund und Kantonen gleichermassen akzeptiert würde. Die Wichtigkeit einer schweizweiten Gültigkeit des Attests wird auch von einem weiteren Unternehmen explizit erwähnt.

Durchführende Organisation

Die durchführende Organisation ist für keines der interessierten Unternehmen ein entscheidender Faktor. Welche konkreten Umsetzungsoptionen die Unternehmen bevorzugen, wird im Abschnitt 2.4 erläutert.

Weitere Einflussfaktoren

Neben den genannten Aspekten führen die interessierten Unternehmen einzelne Umstände auf, die sie daran hindern könnten, ein Attestverfahren durchzuführen. Dazu gehören die Angst vor ungenügender Datensicherheit sowie die Sorge, dass die benötigten Daten mit dem internen Lohnsystem nicht konform sein könnten und damit der Aufwand sehr hoch ausfallen würde.

Letztlich entsteht aus einigen Äusserungen der Unternehmen der Eindruck, dass – solange eine Unterschrift unter die Selbstdeklaration zum Nachweis der Lohngleichheit ausreicht und solange es so wenige Kontrollen wie bis anhin gibt – die Unternehmen eher das geringe Risiko eingehen, kontrolliert zu werden, als freiwillig den Aufwand für ein Attest zu betreiben, dessen Gültigkeit nach einiger Zeit sowieso wieder abläuft.

2.4 PRÄFERENZ KONKRETER UMSETZUNGSOPTIONEN

Die Unternehmen wurden schliesslich – unabhängig davon, ob sie an einem Attest Interesse zeigten – konkret befragt, welche Umsetzungsoption sie bevorzugen würden: Die Aushändigung des Attests direkt durch das EBG (Option 1), die Aushändigung des Attests durch *eine* vom EBG anerkannte Organisation (Option 2a) oder durch eine von mehreren zur Auswahl stehenden vom EBG anerkannten Organisationen (Option 2b).

Präferenz für eine Umsetzungsoption

Wenn die Unternehmen sich für eine Option entscheiden müssten, sähen die Präferenzen wie folgt aus:

D 2.4: Präferenz für eine Umsetzungsoption

	Nicht kontrollierte Unternehmen (n = 11)	Kontrollierte Unternehmen/ Teilnehmende am Lohngleichheitsdialog (n = 7)	Total
Option 1 (EBG)	6	3	9
Option 2a (eine vom EBG anerkannte Organisation)	(2)	-	(2)
Option 2b (mehrere vom EBG anerkannte Organisationen)	3	1	4
Keine Präferenz	2	3	5

Quelle: eigene Befragung.

Bemerkung: Die in Klammern aufgeführten Unternehmen gaben neben der Option 2a zusätzlich die Option 1 an.

- Die *Hälfte* der befragten Unternehmen würde es grundsätzlich bevorzugen, wenn das Attest *direkt durch das EBG* ausgehändigt würde (Option 1). Für zwei dieser Unternehmen wäre Option 2a jedoch auch eine Möglichkeit. Ihnen ist wichtig, dass das Attest nur durch eine Organisation (Bund oder privat) ausgehändigt wird und nicht durch mehrere Organisationen.
- Ausser den beiden eben genannten Unternehmen, welche sowohl Option 1 als auch Option 2a befürworten, gibt es *keine* weiteren Unternehmen, welche die Aushändigung des Attests durch *eine* vom EBG anerkannte Organisation explizit bevorzugen.
- *Vier* Unternehmen sprechen sich für die Option 2b aus.
- *Fünf* befragte Unternehmen nennen keine Präferenz für eine Option. Wichtig sei, dass überall die gleichen verbindlichen Standards eingehalten würden. Darunter befinden sich drei Unternehmen, welche bereits kontrolliert wurden respektive am Lohngleichheitsdialog teilgenommen haben. Eines dieser fünf Unternehmen würde es explizit bevorzugen, wenn es die Datenanalyse selbst mit Logib durchführen könnte und keine Daten herausgeben müsste.

Bei den genannten Präferenzen lassen sich keine Unterschiede bezüglich Grösse, Branche und Sprachregion ausmachen.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Präferenz für eine Umsetzungsoption der am Attest interessierten Unternehmen im Vergleich zu den am Attest nicht interessierten Unternehmen auf.

D 2.5: Präferenz für eine Umsetzungsoption

	Am Attest interessierte Unternehmen (n = 11)	Am Attest <u>nicht</u> interessierte Unternehmen (n = 7)	Total
Option 1 (EBG)	6	3	9
Option 2a (eine vom EBG anerkannte Organisation)	(2)		(2)
Option 2b (mehrere vom EBG anerkannte Organisationen)	1	3	4
Keine Präferenz	4	1	5

Quelle: eigene Befragung.

Bemerkung: Die in Klammern aufgeführten Unternehmen gaben neben der Option 2a zusätzlich die Option 1 an.

Von den elf befragten Institutionen, die an einem Attest interessiert sind (vgl. Abschnitt 2.2), bevorzugen sechs eine Umsetzung durch das EBG (Option 1). Zwei davon nennen die Optionen 1 und 2a als gleichwertige Optionen. Vier Befragte haben keine Präferenz und nur ein Unternehmen präferiert eine Liste mit mehreren vom EBG anerkannten Organisationen.

Vor- und Nachteile der Umsetzungsoptionen

Die befragten Unternehmen wurden schliesslich aufgefordert – unabhängig von ihrer Präferenz für eine Umsetzungsoption – die Vor- und Nachteile der drei Umsetzungsoptionen zu nennen. Diese sind in zusammengefasster Form in der nachfolgenden Tabelle D 2.6 aufgeführt. In den Klammern sind jeweils die Anzahl Nennungen angegeben.

D 2.6: Vor- und Nachteile der Umsetzungsoptionen

Vorteile		
Option 1: Direkter Prozess	Option 2: Indirekter Prozess	
Umsetzung durch EBG	Option 2a: Umsetzung durch eine vom EBG anerkannte Organisation	Option 2b: Umsetzung durch mehrere vom EBG anerkannte Organisationen (Auswahl aus Liste)
- Höhere Seriosität, Vertrauenswürdigkeit der Verwaltung (2) - Bessere Gewährleistung des Datenschutzes (2) - Höhere Effizienz aufgrund Direktkontakt (2)	- Höheres Spezialistentum/Fachwissen (2) - Mehr Effizienz und Effektivität bei privaten Organisationen (1) - Bessere Gewährleistung des Datenschutzes (1)	
		- Mehr Flexibilität und Effizienz dank Auswahlmöglichkeit (5) - Höheres Spezialistentum/ Fachwissen bzgl. einer bestimmten Branche (1)
Nachteile		
Option 1: Direkter Prozess	Option 2: Indirekter Prozess	
Umsetzung durch EBG	Option 2a Umsetzung durch eine vom EBG anerkannte Organisation	Option 2b: Umsetzung durch mehrere vom EBG anerkannte Organisationen (Auswahl aus Liste)
- Weniger Effizienz bei staatlichen Institutionen (5) - Geringeres Spezialistentum/Fachwissen (1)	- Höhere Kosten bei privaten Unternehmen (3) - Weniger Effizienz, mehr Komplexität/Aufwand aufgrund Involvierung einer Drittstelle (2) - Geringere Gewährleistung des Datenschutzes (1)	
	- Monopolstellung einer Organisation (2)	- Fehlende Einheitlichkeit bzgl. Qualität, Vorgehen, Ergebnis (5) - Fehlende Neutralität, Unternehmen kennen sich u.U. (1) - Mehr Aufwand, sich über die Unternehmen zu informieren (1)
- Keine Ausweichmöglichkeit, fehlende Flexibilität (1)		

Quelle: eigene Befragung.

3.1 FAZIT

Fazit 1: Interesse

Etwas *mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen* (11 von 18) zeigt ein *grundsätzliches Interesse an der Einführung eines Attests* Lohngleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens. Interessant ist, dass im Rahmen dieser Befragung keine wesentlichen Unterschiede nach Grösse, Branche oder Sprachregion festzustellen sind. Die Anzahl befragter Unternehmen lassen aber keine repräsentativen Aussagen zu. Bemerkenswert ist zudem, dass sich unter den Unternehmen, welche ein Interesse zeigen, fünf der sieben Unternehmen befinden, welche bereits kontrolliert wurden oder am Lohngleichheitsdialog teilgenommen haben. Dies lässt darauf schliessen, dass diese Unternehmen vom Aufwand der Kontrolle nicht „abgeschreckt“ wurden. Unternehmen, welche bereits einmal den Aufwand für die Aufbereitung der Daten auf sich genommen haben, gehen in der Tendenz offenbar davon aus, dass sich künftig der Aufwand bei einer neuerlichen Kontrolle zur Erlangung des Attests reduzieren würde.

Fazit 2: Umsetzungsoptionen

Im Falle einer Einführung eines Attests, *bevorzugt die Hälfte der Unternehmen (9) die direkte Umsetzung durch den Bund*. Für die übrigen Unternehmen spielt es entweder keine Rolle, welche Organisation das Attest aushändigt, oder sie bevorzugen die Möglichkeit der Wahl aus einer Liste mehrerer vom EBG anerkannter Organisationen.

Fazit 3: Zeitlicher Aufwand und Kosten

Der zeitliche Aufwand darf nach Ansicht der Befragten nicht mehr als zwei Tage betragen. Die maximalen externen Kosten liegen vorzugsweise bei 0 Franken und sollten gegebenenfalls im Durchschnitt betrachtet rund *500 Franken nicht überschreiten*.

Fazit 4: Gültigkeitsdauer und Reichweite

Gemäss den Unternehmen soll die minimale Gültigkeitsdauer bei rund *drei Jahren* liegen. Bezüglich Gültigkeit erwähnen gewisse Unternehmen zudem, dass für sie ein Attest nur von Interesse ist, wenn dieses schweizweit (Bund und Kantone) anwendbar ist.

3.2 EMPFEHLUNGEN

Empfehlung 1: Pilotprojekt starten

Die Ergebnisse zeigen auf, dass es sich grundsätzlich lohnt, hinsichtlich der Einführung eines Attests weitere Schritte zu unternehmen. Die Unternehmen sind mehrheitlich an einem solchen Angebot interessiert. Ob die Unternehmen zur Erlangung des Attests tatsächlich freiwillig die notwendigen Schritte einleiten und umsetzen, kann im Rah-

men dieser Befragung jedoch nicht beantwortet werden. Wir empfehlen dem EBG, während eines dreijährigen Pilotprojekts entsprechende Erfahrungen zu sammeln und das Pilotprojekt evaluieren zu lassen.

Empfehlung 2: Umsetzung sollte durch den Bund (EBG) erfolgen

Für die Unternehmen ist primär entscheidend, dass bei einer Umsetzung und Aushändigung des Attests bei allen die gleichen, verbindlichen Standards eingehalten werden. Viele Unternehmen bevorzugen in diesem Zusammenhang eine direkte Umsetzung durch den Bund. Darunter befinden sich auch einige bereits kontrollierte Unternehmen, welche offenbar positive Erfahrungen mit staatlichen Stellen im Rahmen des Kontrollprozesses gemacht haben. Wir empfehlen daher dem EBG, die Umsetzung und Aushändigung des Attests selber vorzunehmen.

Empfehlung 3: Aufwand und Kosten tief halten

Der Aufwand und die Kosten für die Unternehmen müssen möglichst tief gehalten werden. Dies spricht zusätzlich für eine direkte Umsetzung durch das EBG. Wir empfehlen dem EBG, dabei die Zuständigkeiten und Ansprechpersonen eindeutig zu regeln. Dies trägt entscheidend zu einer effizienten Abwicklung auf beiden Seiten (Unternehmen und EBG) bei.

Empfehlung 4: Vereinbarungen mit den Kantonen treffen

Die Einführung eines Attests ist für die Unternehmen vor allem dann von Nutzen, wenn dieses schweizweit anerkannt wird und mindestens drei Jahre gültig ist. Wir empfehlen dem EBG, während der Pilotphase entsprechende Vereinbarungen mit den Kantonen zu treffen.

Empfehlung 5: Kontrolle der Lohnleichheit verstärken

Verschiedene Äusserungen – sowohl von interessierten als auch von nicht interessierten Unternehmen – lassen den Eindruck entstehen, dass für viele Unternehmen der Anreiz für ein Attest eher klein ist. Der konkrete Nutzen scheint den Unternehmen zu wenig evident zu sein, insbesondere daher, weil sie unter den momentanen Umständen die Anforderungen an den Nachweis der Lohnleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens und die Wahrscheinlichkeit einer Kontrolle als sehr gering einstufen. Wir empfehlen dem EBG, den Druck zur Einhaltung der Lohnleichheit zu erhöhen, indem mehr Kontrollen im öffentlichen Beschaffungswesen durchgeführt werden.

ANHANG

A I ÜBERSICHT BEFRAGTE UNTERNEHMEN

DA I: Übersicht befragte Unternehmen

	Sprachregion	Anzahl Mitarbeitende (m/w)	Branche	Kontrolliert?
U1	Französisch	318/12	Bau	Nein
U2	Französisch	85/109	Reinigung	Nein
U3	Französisch	14/10	Architektur	Nein
U4	Französisch	9/8	Ingenieur	Nein
U5	Deutsch	7/18	Beratung	Nein
U6	Deutsch	117/27	Informations- und Kommunikati- ons-Technologie	Nein
U7	Deutsch	11/3	Schreiner, Baunebenbranche	Nein
U8	Deutsch	98/33	Büromöbel-Branche (Lieferung von Möbeln an Neubauten)	Nein
U9	Deutsch	206/47	Informationstechnologie	Nein
U10	Deutsch	180/370	Textillogistik	Nein
U11	Deutsch	215/15	Bau	Nein
U12	Deutsch	67/45	Forschung, Umwelt-/ Naturschutz	Ja
U13	Deutsch	104/6	Baunebenbranche	Ja
U14	Deutsch	90/30	Innendekoration	Ja
U15	Deutsch	370/33	Bau	Ja
U16	Deutsch	1440/160	Bau	Ja
U17	Deutsch	*	*	Lohn- gleichheits- dialog
U18	Deutsch	*	*	Lohn- gleichheits- dialog

Quelle: eigene Darstellung.

Legende: * keine Angaben aufgrund Vertraulichkeit.

A2 INFORMATIONSSCHREIBEN

BEFRAGUNG VON UNTERNEHMEN ZU EINEM ALLFÄLLIGEN ATTEST LOHNGLEICHHEIT IM RAHMEN DES ÖFFENTLICHEN BESCHAFFUNGSWESENS

Ziel der Befragung

Das Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen gibt vor, dass der Bund Aufträge nur an Unternehmen vergeben darf, welche die Lohngleichheit von Frau und Mann gewährleisten. Um die Einhaltung der Lohngleichheit zu überprüfen, führt der Bund mittels eines Instruments zur statistischen Lohnanalyse Kontrollen bei Unternehmen durch. Diese Aufgabe hat er dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) übertragen. Momentan führen zudem die Kantone Bern und Genf basierend auf ihren Gesetzgebungen Kontrollen zur Einhaltung der Lohngleichheit durch. Weitere Kantone werden solche Kontrollen möglicherweise in den kommenden Jahren ebenfalls einführen.

Der Bund will nun abklären, ob es sachdienlich wäre, den Unternehmen, die dem öffentlichen Beschaffungswesen unterstellt sind, die Möglichkeit anzubieten, auf freiwilliger Basis die Lohngleichheit in ihrem Unternehmen untersuchen zu lassen und ihnen, falls keine Diskriminierung festgestellt wird, ein Attest auszustellen, das die Befreiung einer Kontrolle im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens für einen noch zu definierenden Zeitraum garantieren würde. Das ausgestellte Attest wäre im Rahmen des Beschaffungswesens des Bundes gültig und würde wahrscheinlich auch von den Kantonen und Gemeinden anerkannt werden. Ein entsprechendes Abkommen würde im Falle einer Einführung des Attests angestrebt.

Zwei Umsetzungsmöglichkeiten werden momentan in Betracht gezogen:

- Direkter Prozess (Option 1): Die Unternehmen füllen einen Fragebogen aus und liefern dem EBG die notwendigen lohnrelevanten Daten (z.B. Alter, Dienstjahr, Ausbildung, Beschäftigungsgrad, Anforderungsniveau, berufliche Stellung, Löhne usw.) zur Lohnanalyse. Die Aushändigung des Attests würde direkt durch den Bund erfolgen.
- Indirekter Prozess (Option 2): Die Unternehmen füllen einen Fragebogen aus und liefern einer vom EBG anerkannten Organisation die notwendigen lohnrelevanten Daten zur Lohnanalyse. Die Aushändigung des Attests würde durch diese Organisation erfolgen. Bei dieser Option wäre denkbar, dass das EBG eine Organisation festlegt, welche infolge eines Ausschreibungsverfahrens ausgewählt würde (Option 2a) oder die Unternehmen aus einer Liste vom EBG anerkannten Organisationen auswählen könnten (Option 2b). Dabei würden nur Organisationen vom EBG auf die Liste aufgenommen, welche die Lohngleichheit exakt mit derselben Methode, welche auch das EBG anwendet, überprüfen.

Das EBG hat *Interface Politikstudien Forschung Beratung* beauftragt, Unternehmen unterschiedlicher Grösse und Branchen zu ihrem Interesse und ihrer Einstellung gegenüber einem Attest zu befragen. Die Auswahl der Unternehmen erfolgte zufällig.

Zentrale Fragestellungen

Im Zentrum stehen folgende Fragen:

- Wie ist das Interesse der Unternehmen gegenüber einem Attest, welches sie während eines bestimmten Zeitraums von möglichen Kontrollen im Rahmen des Beschaffungswesens dispensieren würde?
- Welche Umsetzungsoption würden die Unternehmen, aus welchen Gründen bevorzugen?
- Unter welchen Voraussetzungen wären die Unternehmen interessiert, zwecks Erlangung eines Attests, auf freiwilliger Basis die Lohngleichheit in ihrem Unternehmen untersuchen zu lassen?

Art und Dauer der Befragung

Die Befragung findet telefonisch statt und dauert rund 20 Minuten. Die Fragen werden den Unternehmen vorgängig zugestellt. Wichtig ist, dass im Gespräch Informationen von einer für das Lohnsystem zuständigen, entscheidungsbefugten Person im Unternehmen gewonnen werden können.

Sämtliche Angaben werden anonymisiert und vertraulich behandelt. Der Bericht zuhanden des EBG wird keine Rückschlüsse zu einzelnen Unternehmen zulassen.

Gerne werden wir Sie in den kommenden Tagen kontaktieren, um einen Termin für das Gespräch zu vereinbaren.

A3 INTERVIEWLEITFADEN FÜR KONTROLLIERTE UNTERNEHMEN

Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich Lohngleichheit
<i>In Ihrem Unternehmen wurde die Lohngleichheit im Rahmen des Beschaffungswesens bereits schon einmal untersucht.</i>
1. Können Sie uns kurz mitteilen, wie diese Kontrolle für Sie abgelaufen ist (worin bestand Ihre Aufgabe, wie hoch war der zeitliche Aufwand für Ihr Unternehmen?) 2. Haben Sie das Lohnsystem in Ihrem Unternehmen bereits früher einmal (vor der Kontrolle im Rahmen des Beschaffungswesens) hinsichtlich des Aspekts Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern untersucht/untersuchen lassen? 2.1. Falls ja, haben Sie es selber oder durch externe Berater/-innen gemacht? Welche Methode/welches Instrument wurde benutzt? Wie hoch war der zeitliche Aufwand? Wieviel haben Sie für die Lohnanalyse bezahlt? 2.2. Falls nein, wieso nicht? 3. Es gibt eine Reihe von Instrumenten, welche Unternehmen dabei unterstützen, ein Lohnsystem zu etablieren, dass der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann Rechnung trägt. Welche der folgenden Instrumente <u>kannten Sie bereits bevor Ihr Unternehmen kontrolliert</u> wurde? 3.1. Logib? 3.2. Zertifizierungsmöglichkeit „equal-salary“? 3.3. Lohngleichheitsdialog? 3.4. Abakaba? 3.5. www.equality-lohn.ch? 3.6. Andere?
Interesse und zur Einstellung gegenüber einem Attest
<i>Wie wir Ihnen in unserem Informationsblatt bereits mitgeteilt haben, will der Bund abklären, ob es sachdienlich wäre, den Unternehmen die Möglichkeit anzubieten, auf freiwilliger Basis die Lohngleichheit in ihrem Unternehmen untersuchen zu lassen und ihnen, falls keine Diskriminierung festgestellt wird, ein Attest auszustellen, das die Befreiung einer Kontrolle im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens für einen noch zu definierenden Zeitraum garantieren würde.</i>
4. Nun da Sie wissen, wie so eine Kontrolle abläuft, wären Sie rückblickend betrachtet daran interessiert gewesen, an einem Angebot zur <u>freiwilligen</u> Überprüfung der Lohngleichheit teilzunehmen (zu einem von Ihnen festgelegten Zeitpunkt), mit der Aussicht auf ein Attest, welches Ihr Unternehmen für einen bestimmten Zeitraum von möglichen Kontrollen im Rahmen des Beschaffungswesens dispensiert hätte? <i>Falls ja:</i> 5. Unter welchen Voraussetzungen wäre Ihr Unternehmen interessiert, auf freiwilliger Basis die Lohngleichheit untersuchen zu lassen? Das heisst, welche Faktoren spielen für diese Entscheidung eine wesentliche Rolle? (<i>zuerst offen fragen, danach auf einzelne Aspekte eingehen</i>) 5.1. Max. zeitlicher Aufwand: Welchen Aufwand wären Sie bereit zu leisten? 5.2. Kosten für Attest: Was wären Sie bereit zu bezahlen?

- 5.3. Gültigkeitsdauer Attest: Was wäre die Mindestdauer?
- 5.4. Durchführende Organisation: Wäre es für Sie entscheidend, wer das Attest aushändigen würde (Bund [EBG] oder eine vom EBG anerkannte Organisation (*Aspekt wird unter Frage 9 noch vertieft*))
6. Welche Umstände würden Sie daran hindern?
7. Welche Gründe (abgesehen davon, dass Ihr Unternehmen für einen bestimmten Zeitraum von Kontrollen des Beschaffungswesens dispensiert würde) würden Sie motivieren, ein solches Attest zu erlangen?
- Falls nein:*
8. Wieso nicht? (*zuerst offen fragen, danach auf einzelne Aspekte eingehen*)
- 8.1. Zeitlicher Aufwand?
- 8.2. Kosten, negatives Kosten-Nutzen-Verhältnis: Würde sich Ihre Meinung ändern, wenn die Überprüfung der Lohngleichheit kostenlos wäre?
- 8.3. Angst vor finanziellen Konsequenzen falls eine Diskriminierung vorliegen würde?
- 8.4. Fehlende Notwendigkeit (Lohngleichheit besteht bereits in Ihrem Unternehmen)?

Präferenz konkreter Umsetzungsoptionen

9. Unabhängig davon, ob Sie an einem Attest interessiert sind oder nicht, welche Option der Umsetzung würden Sie bevorzugen?
- O1) Die Aushändigung des Attests direkt durch das EBG?
- O2a) Die Aushändigung des Attests durch *eine* vom EBG anerkannte Organisation (keine Auswahlmöglichkeit)? Würde es Ihnen dabei eine Rolle spielen, ob es sich um eine gemeinnützige oder eine gewinnorientierte Organisation handelt?
- O2b) Die Aushändigung des Attests durch eine Organisation, welche das Unternehmen aus einer Liste mehrerer vom EBG anerkannter Organisationen auswählen kann?
10. Welches sind Ihrer Meinung nach die Vor- und Nachteile der verschiedenen Optionen?

Bedarf an Unterstützungsleistung im Bereich Lohngleichheit

11. Welche Produkte/Dienstleistungen (von Seiten Bund oder Privaten), die möglicherweise die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern unterstützen, fehlen Ihrer Meinung nach? (*zuerst offen fragen, danach auf einzelne Aspekte eingehen*)
- 11.1. Berater/-in (von Seiten Bund oder Privaten), welche ins Unternehmen kommen würde?
- 11.2. Helpline, welche vertraulich über alle Fragen im Zusammenhang mit der Lohngleichheit informiert?
- 11.3. Information/Beratung zu bestehenden Instrumenten zur Überprüfung der Lohngleichheit (Logib; Abakaba; Argib = Instrument für kleine Unternehmen, in welchen Logib nicht anwendbar ist)?
- 11.4. Juristische Informationen/Beratung?
- 11.5. Eine Liste mit Organisationen/Expertinnen und Experten für Lohngleichheit?

11.6. Weiteres?

Fragen zur befragten Person und zum Unternehmen
12. Geschlecht:
13. Funktion:
14. Branche:
15. Anzahl Mitarbeitende: ____ (m) ____ (w)
16. Lohnsystem (wurde Lohnsystem selber entwickelt oder mittels externer Beratung? Falls externe Beratung, wer?)

A4 INTERVIEWLEITFADEN FÜR NICHT KONTROLLIERTE UNTERNEHMEN

Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich Lohngleichheit	
1.	Haben Sie das Lohnsystem in Ihrem Unternehmen bereits schon mal hinsichtlich des Aspekts Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern untersucht/untersuchen lassen?
1.1.	Falls ja, haben Sie es selber oder durch externe Berater/-innen gemacht? Welche Methode/welches Instrument wurde benutzt? Wie hoch war der zeitliche Aufwand? Wieviel haben sie für die Lohnanalyse bezahlt?
1.2.	Falls nein, wieso nicht?
2.	Es gibt eine Reihe von Instrumenten, welche Unternehmen dabei unterstützen, ein Lohnsystem zu etablieren, dass der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann Rechnung trägt. Kennen Sie
2.1.	Logib?
2.2.	Zertifizierungsmöglichkeit „equal-salary“?
2.3.	Lohngleichheitsdialog?
2.4.	Abakaba?
2.5.	www.equality-lohn.ch?
2.6.	Andere?

Interesse und zur Einstellung gegenüber einem Attest	
<i>Dadurch, dass Ihre Unternehmung im öffentlichen Beschaffungswesen tätig ist, könnte die öffentliche Hand (Bund sowie Kantone Bern und Genf, künftig möglicherweise weitere Kantone) Ihr Unternehmen jederzeit auf die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann überprüfen.</i> <i>Wie wir Ihnen in unserem Informationsblatt bereits mitgeteilt haben, will der Bund nun abklären, ob es sachdienlich ist, den Unternehmen, die dem öffentlichen Beschaffungswesen unterstellt sind, die Möglichkeit anzubieten, auf freiwilliger Basis die Lohngleichheit in ihrem Unternehmen untersuchen zu lassen und ihnen, falls keine Diskriminierung festgestellt wird, ein Attest auszustellen, das die Befreiung einer Kontrolle im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens für einen noch zu definierenden Zeitraum garantieren würde.</i> <i>Die Umsetzung würde wie folgt ablaufen: Sie als Unternehmen füllen einen Fragebogen aus und liefern dem EBG (oder einer vom EBG anerkannten Organisation) die notwendigen lohnrelevanten Daten (z.B. Alter, Dienstjahr, Ausbildung, Beschäftigungsgrad, Anforderungsniveau, berufliche Stellung, Lohn usw.) zur Lohnanalyse. Je nachdem in welcher Form diese Daten bei Ihnen bereits vorliegen, ist der Aufwand für diesen Prozess mehr oder weniger hoch.</i>	
3.	Sind Sie als Unternehmen an einem Angebot zur <u>freiwilligen</u> Überprüfung der Lohngleichheit interessiert (zu einem von Ihnen festgelegten Zeitpunkt), mit der Aussicht auf ein Attest, welches Ihr Unternehmen für einen bestimmten Zeitraum von möglichen Kontrollen im Rahmen des Beschaffungswesens dispensiert?
<i>Falls ja:</i>	
4.	Unter welchen Voraussetzungen wäre Ihr Unternehmen interessiert auf freiwilliger Basis die Lohngleichheit untersuchen zu lassen? Das heisst, welche Faktoren

spielen für diese Entscheidung eine wesentliche Rolle? (*zuerst offen fragen, danach auf einzelne Aspekte eingehen*)

- 4.1. Max. zeitlicher Aufwand: Welchen Aufwand wären Sie bereit zu leisten?
- 4.2. Kosten für Attest: Was wären Sie bereit zu bezahlen?
- 4.3. Gültigkeitsdauer Attest: Was wäre die Mindestdauer?
- 4.4. Durchführende Organisation: Wäre es für Sie entscheidend, wer das Attest aushändigen würde (Bund (EBG) oder eine vom EBG anerkannte Organisation (*Aspekt wird unter Frage 9 noch vertieft*)
5. Welche Umstände würden Sie daran hindern?
6. Welche Gründe (abgesehen davon, dass ihr Unternehmen für einen bestimmten Zeitraum von Kontrollen des Beschaffungswesens dispensiert würde) würden Sie motivieren, ein solches Attest zu erlangen?

Falls nein:

7. Wieso sind Sie an einem Attest nicht interessiert? (*zuerst offen fragen, danach auf einzelne Aspekte eingehen*)
 - 7.1. Zeitlicher Aufwand?
 - 7.2. Kosten, negatives Kosten-Nutzen-Verhältnis: Würde sich Ihre Meinung ändern, wenn die Überprüfung der Lohngleichheit kostenlos wäre?
 - 7.3. Angst vor finanziellen Konsequenzen falls eine Diskriminierung vorliegen würde?
 - 7.4. Fehlende Notwendigkeit (Lohngleichheit besteht bereits in Ihrem Unternehmen)?

Präferenz konkreter Umsetzungsoptionen

8. Unabhängig davon, ob Sie an einem Attest interessiert sind oder nicht, welche Option der Umsetzung würden Sie bevorzugen?
 - O1) Die Aushändigung des Attests direkt durch das EBG?
 - O2a) Die Aushändigung des Attests durch *eine* vom EBG anerkannte Organisation (keine Auswahlmöglichkeit)? Würde es Ihnen dabei eine Rolle spielen, ob es sich um eine gemeinnützige oder eine gewinnorientierte Organisation handelt?
 - O2b) Die Aushändigung des Attests durch eine Organisation, welche das Unternehmen aus einer Liste mehrerer vom EBG anerkannter Organisationen auswählen kann?
9. Welches sind Ihrer Meinung nach die Vor- und Nachteile der verschiedenen Optionen?

Bedarf an Unterstützungsleistung im Bereich Lohngleichheit

10. Welche Produkte/Dienstleistungen (von Seiten Bund oder Privaten), die möglicherweise die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern unterstützen, fehlen Ihrer Meinung nach? (*zuerst offen fragen, danach auf einzelne Aspekte eingehen*)
 - 10.1. Berater/-in (von Seiten Bund oder Privaten), welche ins Unternehmen kommen würde?
 - 10.2. Helpline, welche vertraulich über alle Fragen im Zusammenhang mit der Lohngleichheit informiert?
 - 10.3. Information/Beratung zu bestehenden Instrumenten zur Überprüfung der

Lohngleichheit (Logib; Abakaba; Argib = Instrument für kleine Unternehmen, in welchen Logib nicht anwendbar ist)?

10.4. Juristische Informationen/Beratung?

10.5. Eine Liste mit Organisationen/Expertinnen und Experten für Lohngleichheit?

10.6. Weiteres?

Fragen zur befragten Person und zum Unternehmen

11. Geschlecht:

12. Funktion:

13. Branche:

14. Anzahl Mitarbeitende: ____ (m) ____ (w)

15. Lohnsystem: Wurde das Lohnsystem selber entwickelt oder mittels externer Beratung? Falls externe Beratung, wer?