

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Inhaltsübersicht	VII
Literaturverzeichnis	XV
Materialienverzeichnis	XXVII
Abkürzungsverzeichnis	XXXV
I. Einleitung	1
1. Problemstellung	1
2. Zielsetzung	2
3. Methodik	2
4. Ausgrenzungen	3
II. Die Regulierung der Lohngleichheit	5
1. Ausgangslage	5
2. Vergleichbare Rechtsgebiete	7
2.1 Umweltrecht	7
2.1.1 Freiwillige Massnahmen und Selbstregulierung	7
2.1.2 Anreize durch den Gesetzgeber	9
2.2 Gesundheitsrecht am Beispiel der Corona-Pandemie	10
2.2.1 Massnahmen im Zusammenhang mit Covid-19	10
2.2.2 Gesundheitsrechtliche Schutzmassnahmen	11
2.2.3 Eigenverantwortung und Anreize am Beispiel der Covid-19-Impfung	12
2.3 Zwischenfazit	13
3. Verwirklichung der Lohngleichheit	14
3.1 Übersicht	14
3.2 Lohnungleichheit vs. Lohndiskriminierung	15
3.3 Regulierung des gesellschaftlichen Zusammenlebens	17
3.3.1 Die Regulierung im Allgemeinen	17
3.3.2 Selbstregulierung	18
3.3.3 Gesetzliche Regulierung	21
3.3.4 Soft law	22

IX

3.4 Lohngleichheitsthematik	26
3.4.1 Überblick	26
3.4.2 Epoche der Selbstregulierung: der Lohngleichheitsdialog	29
(1) Geschichtlicher Hintergrund	29
(2) Durchführung des Lohngleichheitsdialog	30
(3) Einordnung und Ausblick	31
3.4.3 Einordnung und rechtliche Qualifikation der Lohn- gleichheitsanalyse	32
(1) Besonderheiten der Lohngleichheitsanalyse	32
(2) Die Lohngleichheitsanalyse als nationales soft law-Instrument	33
(3) Möglichkeit der Feststellung einer Nichtdurchführung	35
(4) Nichtdurchführung als Beweis der individuellen Lohndiskriminierung?	36
3.4.4 Ausblick für nachfolgende Massnahmen	38
(1) Einführung rechtlicher Konsequenzen	38
(2) Symptombekämpfung	39
(3) Lohntransparenz	40
4. Die Lohngleichheitsanalyse	41
4.1 Gegenstand	41
4.2 Befristung der gesetzlichen Bestimmungen (<i>sunset clause</i>)	42
4.3 Betroffene Unternehmen	44
4.3.1 Voraussetzungen	44
4.3.2 Ausnahmen	45
4.3.3 Ausgewählte Sonderfragen	46
4.4 Lohn im Sinne der Lohngleichheitsanalyse	47
4.5 Anforderungen an die Methode gemäss Art. 7 Abs. 3 VO GIG	49
4.5.1 Allgemeines	49
4.5.2 Wissenschaftlichkeit	49
4.5.3 Rechtskonformität	50
4.6 Überprüfung der Analyse	51
4.6.1 Überblick	51
4.6.2 Revisionsunternehmen	52
4.6.3 Gleichstellungsorganisation und Arbeitnehmenden- vertretung	53

4.7 Mitteilung der Ergebnisse	53
4.7.1 Ausgangslage	53
4.7.2 Information an Arbeitnehmende und Aktionär*innen	54
4.7.3 Veröffentlichung und Kontrolle der Ergebnisse	55
4.8 Konsequenzen	56
4.8.1 Rechtliche Sanktionen	56
4.8.2 Meldung und Veröffentlichung	57
5. Bedeutung der Rechtskonformität: Methoden im Vergleich	58
5.1 Instrumente zur Überprüfung der Lohngleichheit	58
5.1.1 Allgemeines	58
5.1.2 Statistische Regressionsanalyse	59
(1) Übersicht	59
(2) Konkretes Vorgehen	60
(3) Diskriminierungspotenzial	60
5.1.3 Arbeitswissenschaftliche Arbeitsbewertung	61
(1) Übersicht	61
(2) Konkretes Vorgehen	62
(3) Diskriminierungspotenzial	63
5.2 Staatliches Instrument: Logib	64
5.2.1 Überblick	64
5.2.2 Logib Modul 1	65
(1) Überblick	65
(2) Variablen	66
(3) Würdigung der Variablen	67
(4) Berücksichtigung weiterer Variablen?	68
5.2.3 Logib Modul 2	70
(1) Überblick	70
(2) Funktionsaspekte	70
(3) Gewichtung der Funktionsaspekte	71
5.3 Private Instrumente	72
5.3.1 Allgemeines	72
5.3.2 Lohncheck	72
(1) Allgemeines	72
(2) Unterschiede zu Logib Modul 1	73
(3) Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität	74

5.3.3 Lohngleichheitsanalyse «L&M-Aba-R®»	75
(1) Allgemeines	75
(2) Unterschiede zu Logib Modul 1	75
(3) Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität	76
5.4 Auswirkungen der Wahl der Methode auf das Ergebnis	77
6. Internationale Ebene – eine «Tour d’Horizon»	79
6.1 Geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten als grenzübergreifendes Problem	79
6.1.1 Ausgangslage	79
6.1.2 Internationale Regulierungsansätze	80
6.1.3 Europäische Union (EU)	82
6.2 Lohngleichheitsanalyse im internationalen Vergleich	86
III. Ein Blick in die Praxis	89
1. Einführung	89
2. Methodisches Vorgehen	89
2.1 Vorgehensweise	89
2.2 Untersuchungsziel	90
2.3 Untersuchungszielgruppe	91
2.4 Untersuchungsgrenzen	91
3. Ergebnisse der qualitativen Studie	92
3.1 Geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung – ein noch aktuelles Problem unserer Gesellschaft?	92
3.1.1 Sicht der Unternehmen	92
3.1.2 Kommentar	93
3.2 Gründe für (unerklärte) geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten	95
3.2.1 Sicht der Unternehmen	95
3.2.2 Kommentar	96
3.3 Handlungsmöglichkeiten innerhalb eines Unternehmens	98
3.3.1 Sicht der Unternehmen	98
3.3.2 Kommentar	99
3.4 Die Lohngleichheitsanalyse als Reaktion des Bundes	100
3.4.1 Sicht der Unternehmen	100
3.4.2 Kommentar	101

3.5 Die Lohngleichheitsanalyse als Pflicht für Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden	102
3.5.1 Pflicht für Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden	103
(1) Sicht der Unternehmen	103
(2) Kommentar	103
3.5.2 Pflicht für Unternehmen unter 100 Mitarbeitenden	104
(1) Sicht der Unternehmen	104
(2) Kommentar	104
3.5.3 Die perfekte Grenze?	105
3.6 Durchführung der Lohngleichheitsanalyse im eigenen Unternehmen	105
3.6.1 Sicht der Unternehmen	105
3.6.2 Kommentar	105
3.7 Motive zur Durchführung der Lohngleichheitsanalyse	106
3.7.1 Übersicht	106
(1) Sicht der Unternehmen	106
(2) Kommentar	107
3.7.2 Wahl der Methode	108
3.7.3 Logib als Tool	108
(1) Sicht der Unternehmen	108
(2) Kommentar	110
3.7.4 Weiterführung der Analyse auf freiwilliger Basis	111
(1) Sicht der Unternehmen	111
(2) Kommentar	111
3.7.5 Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse	112
(1) Sicht der Unternehmen	112
(2) Kommentar	113
3.8 Motive zum Nicht-Durchführen einer Analyse	114
3.8.1 Mögliche zukünftige Verwendung	114
(1) Sicht der Unternehmen	114
(2) Kommentar	114
3.8.2 Beschaffenheit eines Tools für eine zukünftige Anwendung	115
(1) Sicht der Unternehmen	115
(2) Kommentar	115

3.9 Wunsch einer weitergehenden gesetzlichen Regelung	116
3.9.1 Überblick	116
3.9.2 Konsequenzen bei Nichtbefolgen oder Diskriminierung	117
(1) Sicht der Unternehmen	117
(2) Kommentar	118
3.9.3 Belohnungssystem	118
(1) Sicht der Unternehmen	118
(2) Kommentar	119
3.9.4 Regelmässiges Wiederholen	119
(1) Sicht der Unternehmen	119
(2) Kommentar	120
3.9.5 Mitteilen der Ergebnisse an den Bund	121
(1) Sicht der Unternehmen	121
(2) Kommentar	121
3.10 Zwischenfazit	121
IV. Empfehlung für die Praxis	125
1. Empfehlungen für die Arbeitgebenden	125
2. Empfehlungen für die Arbeitnehmenden	126
V. Fazit	127
Anhänge	133
Anhang 1: Interviewleitfaden	133
Anhang 2: Faktenblatt zur Umfrage	135
Anhang 3: Themenliste für die Unternehmen	136
Anhang 4: Teilnehmendenliste	137