

## Madame «equal-salary»

**Die Schweiz ist eine Pionierin, wenn es um die Zertifizierung von Unternehmen in Sachen Lohn-gleichheit geht. Diese Vorreiter-rolle verdankt sie einer Frau: Véronique Goy Veenhuys.**

In der Schweiz beträgt die Lohn-ungleichheit zwischen Mann und Frau knapp 20 Prozent. Bei gleicher Arbeit bekommen Frauen weniger als ihre männlichen Kollegen. Die wenigsten Unternehmen würden das bestätigen. Lohn-gleichheit ist ein Muss, heisst es, und nur gerecht. Sagen kann man allerdings viel, beweisen konnte man es bis vor Kurzem nicht. Deswegen hat Véronique Goy Veenhuys ein Instrument entwickelt, mit dem Firmen schwarz auf weiss belegen können, dass sie Lohn-gleichheit zwischen Mann und Frau praktizieren. Im Frühjahr erhielt die Waadtländerin dafür den LENA Award in der Kategorie «Innovatives Projekt zugunsten von Frauen».

Véronique Goy Veenhuys ist eine Frau mit Initiative. Sie steckt voller Energie und weiss die Menschen um sich herum zu begeistern. Sie ist

**In wenigen Worten:  
Was ist «equal-salary»?**

«equal-salary» ist eine Zertifizierung für Unternehmen, die die Lohn-gleichheit zwischen Männern und Frauen praktizieren. Es bietet Unternehmen ein zuverlässiges Instrument, um intern wie extern zu beweisen, dass die Lohnpolitik gerecht ist und Männer und Frauen nicht diskriminiert.



eine Optimistin und eine Unternehmerin. Sie hat Ideen und sie packt an. Véronique Goy Veenhuys ist definitiv eine Geschäftsfrau, aber keine konventionelle. Statt des klassischen Zweiteilers trägt sie lieber farbige Stücke. Der grosse bunte Ring an ihrer Hand ist ihr Begleiter. Sie ist eine schillernde Person, quirlig, bunt, offen, sie ist eine Netwerkerin. Sechs Sprachen spricht sie, dementsprechend reist sie gerne, entdeckt Neues und lernt andere Menschen kennen. Zum Ausgleich sucht sie die Natur - beim Skifahren, beim Schneeschuhlaufen, beim Reiten oder beim Pilzesammeln, «um neue Arten zu entdecken».

Véronique Goy Veenhuys sieht sich nicht als Feministin. «Ich kämpfe

nicht», sagt sie. «Ich mache mich nicht zum Opfer. Ich versuche, die Dinge zu verbessern.» Diesem Motto ist sie mit equal-salary treu geblieben: Sie hat etwas geschaffen, das langfristig die Lohnsituation in Unternehmen verbessern soll.

**Unternehmerin im Herzen**

Véronique Goy Veenhuys kommt aus einem kleinen Dorf im Vallée de Joux. Dort wuchs sie als älteste von drei Schwestern auf, auf dem Land. Das abgeschlossene Vallée de Joux und ihre Familie verliess sie bald, um in Lausanne das Gymnasium zu besuchen. Nach der Matura verbrachte sie ein Jahr in den USA - zuerst als Au-pair-Mädchen in Chicago, danach tingelte sie durch das Land und arbeitete schliesslich als

Zimmermädchen in einem Motel. Sie kehrte in die Schweiz zurück und lernte in Genf ihren Mann kennen, einen Niederländer namens David. Es folgten ein Studium der Wirtschaftswissenschaften, die Hochzeit und die erste Beschäftigung als Headhunter. 1987 kam ihre Tochter Charlotte zur Welt, zwei Jahre später ihr Sohn Arthur.

Es dauerte nicht lange, bis Véronique Goy Veenhuys sich selbstständig machte. Im Geiste war sie immer eine leidenschaftliche Unternehmerin gewesen, und die Selbstständigkeit machte es einfacher, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen. Ihr Unternehmen trug den Namen «Drap de cœur» - zu Deutsch Herzbezug - und erstellte luxuriöse Bettbezüge für Kinder, die in einem Dutzend europäischer Länder verkauft wurden. Zehn Jahre lang führte sie diese Firma, dann verkaufte sie die Marke. Später erstellte sie Präsentationen für Firmen wie Heineken, Nestlé

#### **Tipps: Was tun gegen Lohnungleichheit?**

- Mit dem Vorgesetzten oder der zuständigen Person in der Personalabteilung sprechen
- Nicht abwarten, bis der Arbeitgeber eine Lohnerhöhung vorschlägt, sondern aktiv werden
- Sich vor dem Lohngespräch über den eigenen Marktwert und die Löhne in der Branche schlaumachen
- Den Lohnrechner des Bundes konsultieren ([www.lohnrechner.bfs.admin.ch](http://www.lohnrechner.bfs.admin.ch))



Photo: Sonja Evard

oder Logitech, bis sie 2005 die HEG Neuchâtel mit einem Executive MBA abschloss. Als Thema für ihre Abschlussarbeit wählte sie die Lohnungleichheit zwischen Mann und Frau. Dass dieses Thema sie so lange und so intensiv beschäftigen würde, konnte sie damals nicht ahnen.

#### **Aus der Idee wird ein Label**

Wie kam die Idee, eine Zertifizierung für Lohnungleichheit in Unternehmen zu schaffen? Auslöser war ein Gerichtsprozess. Eine Frau war vor das Bundesgericht gegangen, um in eigener Sache für Lohnungleichheit zu kämpfen. Der Genfer Wirtschafts-

professor Yves Flückiger hatte mit seinem Gutachten dazu beigetragen, dass die Klägerin Recht bekam und über 200 000 Franken als Kompensierung für die Lohn-diskriminierung erhielt. Das Gutachten wurde vom Bundesgericht als rechtsverbindlich anerkannt. Véronique Goy Veenhuys, die den Prozess mitverfolgt hatte, nahm Kontakt mit Flückiger auf. Es musste etwas für die Lohngleichheit getan werden - einerseits bestand nach wie vor ein erheblicher Unterschied bei den Löhnen von Männern und Frauen, andererseits wollten immer mehr Firmen zeigen, dass sie eben keinen Unterschied machten. Véronique Goy Veenhuys fand, dass man eine neutrale Instanz brauchte, um das zu tun, und Yves Flückiger schien ihr der richtige Mann für die Entwicklung eines solchen Unterfangens.

Es entstand equal-salary. Eine erste finanzielle Unterstützung seitens des Bundes erhielt das Projekt 2005. Zwischen 2005 und 2007 wurden die Grundlagen entwickelt, in den beiden darauf folgenden Jahren steckte das Projekt in der Pilotphase. Bereits 2007 wurde das

erste Unternehmen zertifiziert, das CSEM (Centre suisse d'électronique et de microtechnique) in Neuchâtel. Bis heute haben sich sechs Unternehmen zertifizieren lassen, weitere Anträge befinden sich in Bearbeitung.

Das hochgesteckte, aber durchaus erreichbare Ziel von equal-salary ist es, die Ungleichheit in puncto Löhnen zu beseitigen - und das nicht nur in der Schweiz, sondern auch im Ausland. Die Schweiz nimmt mit equal-salary eine Vorreiterrolle ein, denn in anderen Ländern gibt es bisher nichts Vergleichbares.

Mit equal-salary haben Firmen die Möglichkeit, zu zeigen, dass sie Lohngleichheit wirklich praktizieren, dass es kein Lippenbekenntnis ist. Eine solche Zertifizierung trägt zu einem positiven Image des Unternehmens bei - was nicht nur auf Kunden, sondern auch auf potenzielle Mitarbeiterinnen anziehend wirkt. equal-salary ist damit ein Rekrutierungswerkzeug und verschafft dem Unternehmen einen Vorsprung gegenüber der nicht zertifizierten Konkurrenz. Wer sich mit equal-salary schmücken darf, muss einige



Bedingungen erfüllen. Schliesslich hat das Label seinen Wert.

#### Die Bedingungen

Eine erste Bedingung ist, dass das Unternehmen mindestens 50 Mitarbeiter haben muss, darunter mindestens zehn Frauen. Und das Unternehmen muss eine festgeschriebene Lohnpolitik haben. Der maximale Lohnunterschied, der bei der Zertifizierung toleriert wird, liegt bei 5 Prozent. Lohngleichheit ist keine Meinung. Die Zertifizierung ist praktisch, wissenschaftlich und einfach. Yves Flückiger, der bereits in der Anfangsphase eine wichtige Rolle spielte, ist auch heute noch im Stiftungsrat von equal-salary.

#### Equal-Salary-zertifizierte Unternehmen in der Entwicklungsphase

- 2007: CSEM, (Centre suisse d'électronique et de micro-technique) Neuenburg; erstes zertifiziertes Unternehmen)
- 2009: World Economic Forum
- 2009: Stadt Freiburg
- 2009: Corum Uhren  
Services industriels de Genève (SIG)  
EREN (Evangelische reformierte Kirche des Kantons Neuenburg)
- Ab 2010 Vermarktung der Zertifizierung

**Véronique Goy-Veenhuys**  
**persönlich**

Darauf bin ich stolz:

*Auf den Geist der Unabhängigkeit meiner beiden Kinder. Charlotte (23) und Arthur (21) führen ihr Leben mit Leidenschaft(en).*

Das ist mir wichtig:

*Frei zu sein und bis ans Ende meiner Ideen und meiner Lust gehen zu können.*

Das mag ich an mir:

*Ich bin «geländegängig». Meine Fähigkeit, alle Arten von Erfahrungen zu schätzen, und den Geschmack für gute und schöne Dinge.*

Das schätze ich an anderen:

*Neugier, Fröhlichkeit und Einfachheit.*

Das würde ich wieder tun:

*Den Heiratsantrag des Manns meines Lebens annehmen!*

Mein Motto:

*Das, woran ich Freude hatte, kann mir niemand nehmen.*

Nicht zuletzt durch ihn besteht eine enge Zusammenarbeit zwischen equal-salary und der Universität Genf. Will sich ein Unternehmen zertifizieren lassen, werden zuerst die Löhne der Mitarbeiter statistisch untersucht. Diesen Teil übernimmt das Observatoire universitaire de l'emploi der Universität Genf. Es wird so festgestellt, ob auf dem Papier eine Lohngleichheit besteht.

Im Anschluss an die Lohnüberprüfung findet ein Audit statt. Es wird

von der SGS (Société générale de surveillance) durchgeführt, dem weltweit führenden Inspektionsunternehmen. Während des Audits muss die Geschäftsleitung beweisen können, dass sie Lohngleichheit auch wirklich umsetzen will. Sie muss das auf der Stufe Prozesse und Human Resources belegen. Beim Audit werden die Mitarbeiterinnen selbst mit einbezogen - mithilfe eines Fragebogens, durch Befragung in der Gruppe und durch individuelle Befragung. Bei diesem Prozess ist die Diskretion ein bedeutender Aspekt. «Mir war wichtig, dass die Unternehmen, die sich untersuchen lassen, nicht an den Pranger gestellt werden», sagt Véronique Goy Veenhuys.

Ist ein Unternehmen dann equal-salary-zertifiziert, darf es dieses Label drei Jahre lang tragen. Nach Ablauf dieser Frist kann es entweder eine Erneuerung beantragen oder das Zertifikat verfällt.

Für ein Unternehmen mit bis zu 100 Mitarbeitern ist die erste Zertifizierung mit Kosten von etwa 20 000 Schweizer Franken verbunden. Wie es auf der Website heisst, ist equal-salary dabei behilflich, einen Antrag beim Bund auf finanzielle Unterstützung zu stellen.

Véronique Goy Veenhuys ist eine leidenschaftliche Netzwerkerin. Da erstaunt es nicht, dass sie ihr Netzwerk nutzt, um equal-salary bekannt zu machen. «Be an equal salary

ambassador», lautet die Devise.

In verschiedenen Communitys wie Facebook, LinkedIn, Rezonance oder BPW versucht sie damit, Menschen zu sensibilisieren, und ruft dazu auf, Botschafter von equal-salary zu werden. Wer möchte das nicht? Es geht um nichts anderes als Fairness.

**Weiterführende Links**

- [www.equal-salary.org](http://www.equal-salary.org): Homepage von equal-salary
- [www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch): Finanzhilfen (Eidgenossenschaft)
- [www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch): Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
- [www.equalpayday.ch](http://www.equalpayday.ch): Infos rund um den Tag der Lohngleichheit
- [www.topbox.ch](http://www.topbox.ch): innovative Projekte zur beruflichen Gleichstellung, finanziert vom Bund

Wenn Sie mehr über das **eva Programm** erfahren wollen oder Sie den **elektronischen evaletter** abonnieren möchten:

[www.bankcoop.ch/eva](http://www.bankcoop.ch/eva).

Dort finden Sie auch unseren **Veranstaltungskalender**, der laufend auf spannende Anlässe hinweist.

Wir freuen uns auf Sie?

evaline: 0800 811 810

[eva@bankcoop.ch](mailto:eva@bankcoop.ch)