

**PILOTPROJEKT
ÜBERPRÜFUNG DER LOHNGLEICHHEIT IM EINFLUSSBEREICH
DER STADT ZÜRICH**

EVALUATIONSBERICHT

THOMAZINE VON WITZLEBEN

Im Auftrag der Stadt Zürich, Fachstelle für Gleichstellung

Bern, den 22. August 2018

INHALT

1. ZUSAMMENFASSUNG	3
2. AUSGANGSLAGE / AUFTRAG / VORGEHEN ZUR EVALUATION	3
3. DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE DER EVALUATION	4
3.1 Verwaltungsintern: Einschätzung der involvierten AkteurInnen	4
3.2 Hinweise zur zukünftigen Verankerung der Überprüfung der Lohngleichheit	5
3.3 Verwaltungsextern: Perspektive der überprüften Unternehmen / Institutionen	6
4. SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN AUS DER EVALUATION	8

1. ZUSAMMENFASSUNG

Das dreijährige Pilotprojekt zur Überprüfung der Lohngleichheit im Einflussbereich der Stadt Zürich beinhaltete die Überprüfung der Lohngleichheit der Geschlechter bei Unternehmen, die von der Stadt im Rahmen öffentlicher Beschaffungen einen Zuschlag erhalten oder einen Leistungskontrakt mit ihr haben. Dabei sollten organisiert durch die Fachstelle für Gleichstellung erste Überprüfungen mittels Stichprobenziehung durchgeführt und eine Basis geschaffen werden für die Implementierung regelmässiger Überprüfungsprozesse. Das Pilotprojekt konnte seinem Anspruch gemäss durchgeführt werden. Der Vollzug des Projektes verlief planmässig und organisatorisch problemlos. Die geplanten Überprüfungen bei den Unternehmen konnten erfolgreich durchgeführt werden. Von den 20 überprüften Unternehmen hat eines die aktuell im Beschaffungs- und Leistungsvertragswesen gültigen Vorgaben gemäss Bund zur Lohngleichheit nicht eingehalten. Von den 17 an einer Befragung teilnehmenden überprüften Unternehmen wurde die Projektbegleitung insgesamt als angemessen bewertet und sie hatten mehrheitlich keine Probleme mit dem Überprüfungsverfahren. Der Aufwand für die Durchführung der Überprüfung lag bei durchschnittlich 15 Stunden und wurde überwiegend als angemessen erachtet.

Die meisten Unternehmen haben die Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit als sinnvoll eingeschätzt. Die Projektbeteiligten attestieren der Fachstelle für Gleichstellung eine perfekte Organisation und sahen das Projekt als gelungen an. Die Projektaktivitäten konnten dazu beitragen, die Sensibilität für das Thema Lohngleichheit innerhalb der Stadtverwaltung zu erhöhen. Bei den beteiligten Stellen ist der Kompetenzaufbau (Sensibilität, Wissen) erfolgt und die Beteiligten wollen das Vorhaben regelmässiger Überprüfungen mittragen und gestalten. Der personelle Aufwand lag schwergewichtig bei der Fachstelle für Gleichstellung, sodass der Aufwand für die übrigen Projektbeteiligten damit schlank bleiben konnte. Mit der erfolgreichen Durchführung des Projektes wurde somit die Basis geschaffen für eine Implementierung regelmässiger Überprüfungsprozesse.

2. AUSGANGSLAGE / AUFTRAG / VORGEHEN ZUR EVALUATION

Ausgangslage

Das Projekt beinhaltet die Überprüfung der Lohngleichheit der Geschlechter bei Unternehmen, die von der Stadt im Rahmen der öffentlichen Beschaffungen einen Zuschlag erhalten (Teilprojekt 1) oder einen Leistungskontrakt mit ihr haben (Teilprojekt 2). Die Überprüfungen wurden mit den beiden standardisierten Instrumenten Logib (Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten) und Argib (Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten) vorgenommen, die vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) zur Verfügung gestellt werden. Das Projekt startete im Frühjahr 2016 und endete nach einer Laufzeit von drei Jahren im Frühjahr 2018. Es wurde im Rahmen der Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz vom EBG finanziell unterstützt.

Für den Auftrag zur externen Evaluation des Projekts stehen eine verwaltungsinterne und eine verwaltungsexterne Perspektive im Vordergrund:

- **Verwaltungsintern** steht die Frage im Zentrum, wie die involvierten AkteurInnen den Projektablauf und das Projektergebnis einschätzen und wo sie Stärken und Herausforderungen für die künftige Arbeit sehen.
- **Verwaltungsextern** interessiert die Perspektive der überprüften Unternehmen und Institutionen (Prüfprozess, Aufwand, Akzeptanz, etc.).

Vorgehen zur Evaluation

Ziel der Projektevaluation ist es zu prüfen, ob das dreijährige Pilotprojekt seinem Anspruch gemäss durchgeführt wurde. Daneben sollen Vorschläge entwickelt werden für eine definitive Implementierung des Prüfprozesses von Überprüfungen der Lohngleichheit im Rahmen der öffentlichen Beschaffung sowie bei Leistungskontrakten mit Unternehmen.

Im Zentrum des Evaluationsauftrags stehen die folgenden fünf Fragestellungen

1. Wie wird der Vollzug des Pilotprojekts von den direkt beteiligten Personen eingeschätzt? (Prozesse, Zusammenarbeit, Aufwand etc.) Was ist gut gelaufen, wo haben sich Probleme ergeben?
2. Wie werden die Ergebnisse des Pilotprojekts beurteilt (Einschätzung generell, Nutzen etc.)?
3. Was ist im Hinblick auf die Verankerung von Stichprobenüberprüfungen in den regulären Verwaltungsprozessen zu beachten?
4. Wie beurteilen die überprüften Unternehmen den Ablauf der Überprüfung (Aufwand, Zusammenarbeit mit Verantwortlichen etc.) und deren Ergebnis?
5. Wie ist die Akzeptanz von Stichproben zur Einhaltung der Lohngleichheit bei den AkteurInnen innerhalb der Verwaltung und bei den Unternehmen?

Grundlage für die Beantwortung sind zwei Befragungen:

- 1) Mündliche Befragung der Projektbeteiligten¹ (N=9) auf der Basis der obigen Evaluationsfragestellungen. Die Befragungen erfolgten Anfang März 2018.
- 2) Schriftliche Befragung der überprüften Unternehmen (N=20) auf der Basis der obigen Evaluationsfragestellungen. Die Befragung der Unternehmen erfolgte im Zeitraum Juli 2017 bis März 2018 jeweils nach Abschluss der Überprüfung durch die externen Fachpersonen.

3. DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE IN DEN ANALYSEN DER BETEILIGTEN

3.1 VERWALTUNGSINTERN: EINSCHÄTZUNG DER INVOLVIERTEN AKTEURINNEN

Bewertung zum Projektablauf und zur Organisation

Das Pilotprojekt befindet sich für alle Beteiligten dank angenehmer Zusammenarbeit voll im Zeitplan und wurde optimal durch die Fachstelle organisiert. Es ist auch nach Einschätzung der Fachstelle gut auf Kurs und innerhalb der Stadtverwaltung Zürich nicht nur in den involvierten Departementen und Dienstabteilungen bekannt. Bei den beteiligten Stellen ist der Kompetenzaufbau (Sensibilität, Wissen) erfolgt und die Beteiligten tragen und gestalten das Vorhaben des Pilotprojekts mit. Ausserdem hat die Stadt Zürich durch die zeitgleich bei ihr laufende Lohngleichheitsüberprüfung als Arbeitgeberin eine Vorbildfunktion für das Projekt gehabt. Somit sind auch die Grundlagen für die Glaubwürdigkeit der Überprüfung der Lohngleichheit im äusseren Einflussbereich der Stadt Zürich geschaffen. Die Stichprobenziehung und die Überprüfungen sind gut verlaufen. Die Fachstelle hat von allen Unternehmen / Institutionen die notwendigen Daten erhalten. Ende März 2018 waren alle Überprüfungen bis auf eine abgeschlossen.

¹ Befragung: Projektbeteiligte in der Fachstelle für Gleichstellung, den beteiligten Dienstabteilungen aus dem Präsidential-, Sicherheits- und Sozialdepartement sowie der beiden externen Fachpersonen.

Bewertung der Stichprobenziehung in beiden Teilprojekten

Es hat nur im Projekt Beschaffungswesen eine echte Stichprobenziehung gegeben. Beim Projekt Leistungskontrakte gab es streng genommen keine eigentlichen Stichproben, sondern dies erfolgte entweder aufgrund einer Vorauswahl oder auf freiwilliger Basis.

Bewertung der Kommunikation und Zusammenarbeit intern/ extern

Auftraggeberin des Projekts war die Stadtpräsidentin, die strategische Verantwortung für das Projekt übernahm die Stadtpräsidentin gemeinsam mit dem Finanzvorsteher. Das Projekt wurde durch einen Projektausschuss begleitet, in dem die relevanten AkteurInnen aus den involvierten Departementen vertreten waren. Die operative Projektleitung lag bei der Fachstelle für Gleichstellung. Zusätzlich übernahmen externe Fachpersonen Arbeiten bei der Realisierung der Lohngleichheitsüberprüfungen mit Logib und Argib.

Alle Interviewten aus den beiden Teilprojekten Beschaffung und Leistungskontrakte und die externe Projektbegleitung bescheinigen der Fachstelle für Gleichstellung eine optimale Kommunikation und eine ausgezeichnete Zusammenarbeit. Für die beiden Projektleitenden der Fachstelle war das Pilotprojekt zu Beginn eine grosse Herausforderung. Trotz anfänglicher Widerstände ist es ihnen aber innerhalb kürzester Zeit gelungen, einen positiven Wandel zu erzeugen. Insgesamt gab es eine durchwegs positive Akzeptanz des Projektes bei allen Beteiligten.

Bewertung des Aufwands des Projektes durch die Beteiligten

Der personelle Aufwand lag wie vorgesehen schwergewichtig bei der Fachstelle für Gleichstellung. Der Aufwand für die übrigen Projektbeteiligten konnte somit schlank bleiben und beschränkte sich überwiegend auf die Beratung und Mitarbeit bei der Festlegung des Stichprobenprozesses und der Stichprobenziehungen sowie auf die Teilnahme an den Sitzungen des Projektausschusses. Für die Fachstelle war der Aufwand dagegen sehr gross, da sie nicht nur die relevanten Dokumente und Prozesse erstellte, sondern auch die Kontaktpflege und den Wissensaustausch gewährleistete.

3.2 HINWEISE ZUR ZUKÜNFTIGEN VERANKERUNG DER ÜBERPRÜFUNG DER LOHNGLEICHHEIT

Alle Beteiligten des Projektes rechnen mehr oder weniger sicher mit einer zukünftigen Verankerung von Lohnüberprüfungen. Das Projekt wird insgesamt von allen als erfolgreich angesehen, obwohl es noch nicht definitiv abgeschlossen ist und es noch offene Fragen gibt.

Bewertung zukünftiger Stichprobenüberprüfungen bei den Leistungskontrakten und im Beschaffungswesen

Die rechtlichen Grundlagen für Überprüfungen im Beschaffungswesen sind alle vorhanden, nicht jedoch bei allen Leistungskontrakten. Für eine Konkretisierung auf Gesetzesebene genügt nach ExpertInnenansicht ein Vertrag. Daher sollte es eine entsprechende Empfehlung an den Stadtrat für vertragliche Leistungskontrakte in Bereichen mit fehlender rechtlicher Grundlagen für Lohnüberprüfungen geben.

Die Regelmässigkeit der Überprüfung ist im Beschaffungswesen im Rahmen der gegenseitigen Anerkennung der Überprüfungen von Bund und beteiligten Kantonen sowie Gemeinden vorgegeben.

Bei den Leistungskontrakten muss noch eine entsprechende Lösung gefunden werden, die auch die Dauer der Kontrakte berücksichtigt.

Bewertung einer zukünftigen Verankerung des Vollzugs von Überprüfungen durch die Fachstelle

Alle Projektbeteiligten sprechen sich für eine führende Rolle der Fachstelle beim zukünftigen Vollzug von Überprüfungen aus. Die Projektleitenden selbst bewerten das Projekt als sehr positiv und sehen auch ihre Leistungen als gelungen an. Auch sind sie überzeugt, dass in der Fachstelle ein zukünftiger Vollzug durchführbar sei, da alle Grundlagen hier erstellt wurden und vorliegen.

3.3 VERWALTUNGSEXTERN: PERSPEKTIVE DER ÜBERPRÜFTEN UNTERNEHMEN / INSTITUTIONEN

DIE LOHNÜBERPRÜFUNGEN AUS SICHT DER BETEILIGTEN UNTERNEHMEN

Unternehmensbefragung

Alle Unternehmen, die am Pilotprojekt teilgenommen haben und deren Lohnüberprüfung abgeschlossen war, wurden von der Fachstelle für eine Befragung zum Prüfprozess angeschrieben. Von den 20 angeschriebenen Unternehmen haben 17 an der Befragung teilgenommen. 11 der beteiligten Unternehmen wurden im Rahmen des Beschaffungswesens überprüft, 9 als Leistungskontraktnehmende. Bei den zu beantwortenden Fragestellungen ging es um Einschätzungen der Unternehmen zum Prozess der Lohnüberprüfung. Sie betrafen die Information und Zusammenarbeit bei der Überprüfung, den Aufwand, die Probleme und Ergebnisse des Prüfverfahrens sowie die Bewertung des Prüfverfahrens insgesamt.

Bewertung der Information und Zusammenarbeit bei der Überprüfung

Die Unternehmen sahen sich ausreichend informiert und gaben die Zusammenarbeit als nützlich an.

Für alle Unternehmen ausser einem war die Information zur Überprüfung der Lohngleichheit durch die zuständigen Verwaltungsstellen absolut ausreichend.

Auch die Zusammenarbeit bzw. die Unterstützung durch die Fachpersonen wurde von allen Unternehmen bis auf eines als nützlich bzw. angemessen angegeben gerade auch dann, wenn Fristen im Verlauf der Überprüfung einzuhalten waren. Ebenso wurde die Anleitung zur Datenerfassung von allen Unternehmen als hilfreich angesehen, bis auf ein Unternehmen, das hierzu nicht geantwortet hat.

Entsprechend positiv wurde auch die Projektbegleitung insgesamt von allen befragten Unternehmen als angemessen bewertet.

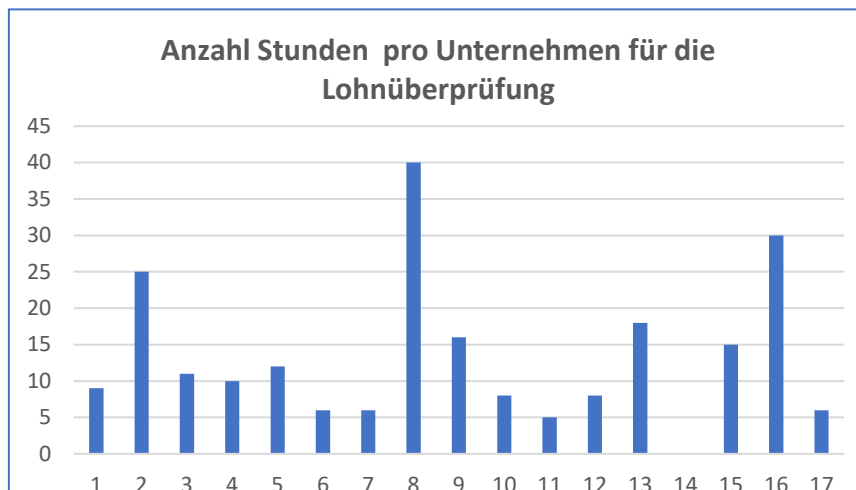
Bewertung zu Aufwand, Problemen und Ergebnissen des Prüfverfahrens

Ein gewisser Aufwand war nötig und wurde mehrheitlich als angemessen erachtet.

Einen gewissen Aufwand für die Durchführung einer Überprüfung im Unternehmen hatten alle Unternehmen, dieser variierte jedoch stark und wurde zum Teil sehr subjektiv gewichtet. Für alle Unternehmen lag der Aufwand für eine Lohnüberprüfung im Durchschnitt bei 15 Stunden. Der niedrigste Aufwand für die Lohnüberprüfung lag bei fünf Stunden, den höchsten Aufwand hatte ein Unternehmen mit 40 Stunden. Während Logib-Überprüfungen einen durchschnittlichen Aufwand von

21 Stunden verursachten, nahmen Argib-Überprüfungen lediglich durchschnittlich 10 Stunden in Anspruch. Mehr als die Hälfte der Unternehmen sahen ihren jeweiligen Aufwand als angemessen an. Dies erscheint bei einem durchschnittlichen Aufwand von 15 Stunden durchaus plausibel. Nur zwei Unternehmen hielten ihren Aufwand klar für nicht angemessen, darunter auch ein Unternehmen, das seinen objektiv eher niedrigen Zeitaufwand von insgesamt sechs Stunden als ‚viel zu hoch‘ eingeschätzt hat.

Diagramm Aufwand in Stunden pro Unternehmen



Aufwand <u>Alle</u> :	Durchschnitt = 15 Stunden	niedrigster Wert = 5 Stunden/ höchster Wert = 40 Stunden
Aufwand <u>Logib</u> :	Durchschnitt = 21 Stunden	niedrigster Wert = 6 Stunden/ höchster Wert = 40 Stunden
Aufwand <u>Argib</u> :	Durchschnitt = 10 Stunden	niedrigster Wert = 5 Stunden/ höchster Wert = 18 Stunden

Es gab nur einige wenige Probleme bei der Überprüfung der Lohngleichheit mit Logib und Argib.

Für drei Viertel aller Unternehmen gab es keine Probleme im Verfahren der Lohngleichheitsüberprüfung. Bei den übrigen fünf Unternehmen traten Probleme bei der Anwendung der beiden Überprüfungsinstrumente auf. Dabei hatten drei Unternehmen Probleme mit Logib und zwei mit Argib. Das Logib-File in einem Unternehmen brauchte zwei Mal Korrekturen durch die externe Fachperson, um zu laufen. Ein weiteres Unternehmen hatte ein Problem mit Logib, da wegen der stark personenabhängigen Aufgaben und Funktionen in ihrem Betrieb keine konsistente Zuteilung der Mitarbeitenden in verschiedenen Dimensionen möglich schien. Das dritte Unternehmen kritisierte den Zeitaufwand für die als sehr kompliziert angesehene Anleitung von Logib. Bei einem Unternehmen funktionierte das Argib-Tool nicht an den Computern, das Problem konnte aber durch die Hilfe der externen Fachperson gelöst werden. Eine andere Institution hatte das Problem einer grossen Anzahl von abgebotenen Diensten, die nicht ins vorgegebene Schema von Argib passten. Wie und ob dieses Problem gelöst werden konnte, wurde nicht angegeben. Die fünf genannten Unternehmen kamen aus beiden Teilprojekten.

Die Ergebnisse der Überprüfung waren überwiegend nachvollziehbar für die Unternehmen.

Von den 17 befragten Unternehmen konnten eine Mehrheit von 15 Unternehmen die ihnen übermittelten Ergebnisse aus der Lohngleichheitsüberprüfung nachvollziehen. Dieses Ergebnis legt den Schluss nahe, dass die externen Fachpersonen für Logib und Argib die Ergebnisse ihrer Überprüfung gut verständlich kommunizieren konnten. Trotzdem gab es auch zwei kritische Stimmen

von Unternehmen, für die die Ergebnisse nicht nachvollziehbar waren. Beide wurden im Teilprojekt Leistungskontrakte mit Logib überprüft. Eines der Unternehmen hatte auch in den offenen Antworten Zweifel am Prüfprozess geübt, indem es den ‚viel zu hohen Zeitaufwand‘ und das ‚komplizierte Logib-Verfahren‘ kritisierte sowie die Relevanz des Kriteriums Ausbildung bei der Lohnanalyse problematisierte.

Lohnanpassungen sind bei zwei Unternehmen geplant.

Zwei der 17 Unternehmen haben angegeben Lohnanpassungen vorzunehmen. Beide Unternehmen hatten in den offenen Antworten jedoch darauf hingewiesen, dass ihre Lohnanpassungen bereits vor der Überprüfung durch die Stadt Zürich geplant waren.

Bewertung des Prüfprozesses insgesamt

Die Überprüfung der Lohngleichheit wird von den meisten Unternehmen als sinnvoll erachtet.

Während der grösste Teil der Unternehmen die Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit sinnvoll findet, beabsichtigt lediglich knapp die Hälfte dieser Unternehmen in Zukunft von sich aus Lohnüberprüfungen vorzunehmen.

Dass die grosse Mehrheit der 15 von 17 Unternehmen die insgesamt gemachten Erfahrungen mit dem Prüfprozess tendenziell positiv bewertet, spricht für den Erfolg des Pilotprojektes bei den beteiligten Unternehmen.

Interessant ist in diesem Zusammenhang auch, dass sich im Verlauf der Teilnahme am Projekt bei sechs der Unternehmen eine anfänglich skeptische Haltung gegenüber der Prüfung der Lohngleichheit in Zustimmung verändert hat und nur ein Unternehmen negativ eingestellt blieb.

4. SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN AUS DER EVALUATION

Erfolgreicher Vollzug des Pilotprojekts

Erfolgsindikatoren des Projektes

- Das dreijährige Pilotprojekt konnte seinem Anspruch gemäss durchgeführt werden. Alle angestrebten Ziele wurden erreicht.
- Die geplanten Überprüfungen bei den Unternehmen konnten erfolgreich abgeschlossen werden.
- Die Projektbeteiligten attestieren der Fachstelle für Gleichstellung eine perfekte Organisation.
- Die Projektaktivitäten konnten dazu beitragen, die Sensibilität für das Thema Lohngleichheit innerhalb der Verwaltung bei den beteiligten Dienstabteilungen und Departementen der Stadt Zürich zu erhöhen.
- Das Pilotprojekt wurde von allen Beteiligten als gelungen eingeschätzt.
- Bei den beteiligten Stellen ist der Kompetenzaufbau (Sensibilität, Wissen) erfolgt und die Beteiligten wollen das Vorhaben regelmässiger Überprüfungen mittragen und gestalten.
- Der personelle Aufwand lag schwergewichtig bei der Fachstelle für Gleichstellung und der Aufwand für die übrigen Projektbeteiligten konnte somit möglichst schlank bleiben.
- Mit der erfolgreichen Durchführung des Projektes wurde die Basis geschaffen für eine Implementierung regelmässiger Überprüfungsprozesse.

Probleme im Projekt

- Eine Herausforderung bestand darin, dass vom Prüfinstrument Argib noch keine offizielle Endversion vorliegt. Dass Argib noch in Erarbeitung ist, wurde den Unternehmen entsprechend kommuniziert.
- Eine weitere Herausforderung zeigte sich bei den Prüfungen der Unternehmen mit Leistungskontrakten, wo bei einigen eine gesetzliche Grundlage für die Lohnüberprüfungen fehlte und wo deshalb die Überprüfung auf freiwilliger Basis erfolgte. Inzwischen wurde bereits nach Lösungsmöglichkeiten gesucht, regelmässige Überprüfungen auch dort gesetzlich oder vertraglich zu verankern.

Nutzen des Pilotprojekts

Das Projekt war unter mehreren Gesichtspunkten nützlich:

- Gegen aussen, indem die Stadt Zürich mit dem Projekt zeigt, dass ihr die Lohngleichheit wichtig ist, weil sie diese überprüft.
- Gegen innen, weil das Thema Lohngleichheit durch das Projekt in der Stadtverwaltung angekommen ist, und erfolgreich umgesetzt wurde.
- Für einzelne Unternehmen, die durch das Projekt sensibilisiert wurden und die Lohnüberprüfung ernst nehmen.
- Für Institutionen, die am Projekt teilgenommen haben, weil sie an einer Bestätigung der Stadt Zürich für die erfolgreiche Umsetzung der Lohngleichheit interessiert waren.

Empfehlungen zur zukünftigen Verankerung von Stichprobenüberprüfungen

Für eine zukünftige Verankerung von Stichprobenüberprüfungen wird aus dem Projekt heraus folgendes vorgeschlagen:

- Die Fachstelle sollte erneut die Durchführung des Vollzugs von Überprüfungen leiten.
- Zukünftige Überprüfungen sollten unter Einbezug des vorhandenen Wissens und der erarbeiteten Prüfinstrumente umgesetzt werden.
- Die Frequenz von Lohngleichheitsüberprüfungen (wie viele, wo und wie oft) soll festgelegt werden.
- Die rechtliche Basis ist bei allen Leistungskontrakten sicherzustellen.
- Sicherzustellen ist auch, dass das Instrument Argib definitiv eingesetzt werden kann.
- Der Aufwand aller Beteiligten sollte transparent kommuniziert werden.
- Auch zukünftig braucht es eine klare Rollentrennung zwischen Projektinvolvierten und Prüforgan.
- Nächste Schritte für eine künftige Verankerung sind detailliert vorzubereiten.

Beurteilung der überprüften Unternehmen zum Ablauf der Stichprobenüberprüfungen

- **Die Unternehmen sahen sich ausreichend informiert und werteten die Zusammenarbeit als positiv und nützlich.** Für alle Unternehmen war die Information zur Überprüfung der Lohngleichheit absolut ausreichend. Auch die Zusammenarbeit bzw. Unterstützung durch die Fachpersonen wurde

von allen als nützlich und angemessen angegeben. Entsprechend positiv wurde auch die Projektbegleitung insgesamt bewertet.

- **Ein gewisser Aufwand war nötig und wurde mehrheitlich als angemessen erachtet.** Durchschnittlich lag der Aufwand für eine Lohnüberprüfung bei knapp zwei Tagen. Der niedrigste Aufwand lag bei fünf Stunden und den höchsten Aufwand hatte ein Unternehmen mit 40 Stunden. Mehr als die Hälfte der Unternehmen sahen ihren Aufwand als angemessen an.
- **Die Ergebnisse der Überprüfung waren überwiegend nachvollziehbar für die Unternehmen.** Von den befragten Unternehmen konnten die Mehrheit der Unternehmen die ihnen übermittelten Ergebnisse aus der Lohngleichheitsüberprüfung nachvollziehen.

Akzeptanz der Stichprobenüberprüfungen zur Einhaltung der Lohngleichheit

Die Akzeptanz von Stichprobenüberprüfungen zur Einhaltung der Lohngleichheit war bei allen Beteiligten des Projektes, ihren Dienstabteilungen und auf Departementsebene vorhanden.

Die erwünschte Wirkung von Stichprobenüberprüfungen besteht vor allem darin, präventiv zu wirken. Schon weil man nicht alle Unternehmen überprüfen kann, braucht es Stichproben. Wenn man die Lohngleichheit in der Stadt Zürich vorantreiben möchte, hat das Stichprobenverfahren aber auch dann einen Effekt auf die potentiell zu überprüfenden Unternehmen, wenn diese informiert sind, dass sie jederzeit überprüft werden können.

Die Überprüfung der Lohngleichheit wird von den meisten Unternehmen als sinnvoll erachtet und akzeptiert. Dass die grosse Mehrheit der Unternehmen die insgesamt gemachten Erfahrungen mit dem Prüfprozess tendenziell positiv bewertet, spricht für den Erfolg des Pilotprojektes auch bei den beteiligten Unternehmen.