Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG

Entwicklungsbericht Logib Modul 2

Analyse der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann für kleinere Unternehmen

insbesondere mit weniger als 50 Mitarbeitenden

Verfasst von Prof. Dr. Andreas Hirschi und Dr. Anja Ghetta
Abteilung für Arbeits- und Organisationspsychologie
Universität Bern

Im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG

Bern, März 2020

Management Summary

Die Schweizerische Wirtschaft ist stark von kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden geprägt. Für Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden liegt mit Logib Modul 1 bereits seit Anfang der 2000er-Jahre das Tool Logib Modul 1 vor, mit dem Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihre Lohnpraxis auf Risiken systematischer Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts überprüfen können. Für kleinere Unternehmen ist der in Logib Modul 1 verwendete regressionsbasierte Ansatz allerdings ungeeignet, weil bei zu kleinen Fallzahlen bestehende Lohnunterschiede mit dieser Methode nicht verlässlich identifiziert werden können. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) hat darum das Logib Modul 2 entwickelt – ein Instrument zur Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern in kleineren und kleinen Unternehmen, insbesondere mit weniger als 50 Arbeitstätigen.

Der vorliegende Bericht gibt einen umfassenden Überblick über die Entwicklungsgeschichte des Logib Moduls 2, dessen theoretische Grundlagen sowie den Aufbau des finalen Instruments mitsamt Erläuterungen zur Handhabung und Interpretation der Resultate. Die Entwicklung des vorliegenden Logib Moduls 2 erstreckte sich über verschiedene Phasen von fast einem Jahrzehnt: Von einem anfänglichen Finanzhilfeprojekt zwischen 2011 und 2013 mit 32 kleineren Unternehmen aus dem Kanton Bern, über eine Phase der Weiterentwicklungen und Testungen an schweizweit über 70 kleineren Unternehmen sowie im Verwaltungskontext von 2014 bis 2018, hin zur Finalisierung des Moduls 2 2018-19, einschliesslich eines Peer Reviews mit externen Expertinnen und Experten aus verschiedenen Fachdisziplinen.

Die finale Version des Logib Moduls 2 basiert auf der Methode der analytischen Arbeitsbewertung (siehe Kapitel *5 Analytische Arbeitsbewertung*). Jede Funktion in einem Unternehmen wird anhand derselben sechs Aspekte bewertet (siehe Kapitel *5.2.3 Berücksichtigte Funktionsaspekte im Fokus*):

(1) Anforderungen an die Ausbildung,

(2) Anforderungen an die Autonomie,

(3) Anforderungen an spezifisches Fach- oder Methodenwissen,

(4) verantwortungsbezogene Anforderungen und Belastungen,

(5) psychisch-soziale Anforderungen und Belastungen

(6) körperliche Anforderungen und Belastungen.

Die sechs Aspekte werden zu einem gewichteten Funktionswert summiert, wobei sich die Gewichte der unternehmensinternen Lohnpraxis innerhalb bestimmter Bandbreiten flexibel anpassen (siehe Kapitel *5.3.3 Anpassung der Gewichte an die Lohnstruktur des Unternehmens*).

Basierend auf dem Funktionswert und personenbezogenen Angaben, wie beispielsweise der Erfahrung und Ausbildung einer Person (siehe Kapitel *0 Personenbezogene Angaben*), prüft das Logib Modul 2 auf Risikopaare, in welchen ein Mann gegenüber einer Frau in einem Unternehmen unerwartet schlechter oder besser entlohnt wird. Um die Risikopaare zu identifizieren, liegen in Logib Modul 2 drei sich ergänzende Tests vor, welche die Lohnunterschiede zwischen einem Mann und einer Frau basierend auf dem Funktionswert und personenbezogenen Angaben analysieren (siehe Kapitel *7 Risikopaare identifizieren*). In Test 1 werden Abweichungen des tatsächlichen vom erwarteten Lohnrang (basierend auf dem Funktionswert und den personenbezogenen Angaben) festgestellt (siehe Kapitel *7.1.2 Finale Version Test 1*). Ein Risikopaar liegt dann vor, wenn eine Person mit höherem erwarteten Lohnrang mindestens 5% weniger verdient als eine Person des anderen Geschlechts mit tieferem erwarteten Lohnrang. In Test 2 wird der Lohn einer Person basierend auf ihrem Funktionswert und ihrer Erfahrung mittels Regression geschätzt und in einem nächsten Schritt der Rang dieses erwarteten Lohns mit dem tatsächlichen Lohnrang verglichen (siehe Kapitel *7.2.2 Finale Version Test 2*). In Test 3 werden besonders grosse Lohndifferenzen berücksichtigt, welche schwer durch unterschiedliche Erfahrung erklärt werden können (siehe Kapitel *7.3.2 Finale Version Test 3*).

Basierend auf den durch Test 1, 2 und 3 identifizierten Risikopaaren weist das Logib Modul 2 das Compliance Risiko in Bezug auf die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann auf drei Ebenen aus (siehe Kapitel *8 Drei Ebenen der Identifikation*):

(1) das Risiko auf der Ebene des Gesamtunternehmens,

(2) das Risiko bezüglich einzelner Funktionen, und

(3) das Risiko auf der Ebene der Paarvergleiche.

Alle drei Ebenen geben einem Unternehmen Auskunft darüber, wie hoch das Risiko geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung ausfällt und liefern dem Unternehmen konkrete Anhaltspunkte für allenfalls notwendige vertiefte Abklärungen bzw. Änderungen an der unternehmerischen Lohnpraxis.

Empfehlung

Die in Logib Modul 2 angewandte Methode der analytischen Arbeitsbewertung ist gut geeignet, um eine systematische Bewertung von lohnrelevanten Aspekten verschiedenster Funktionen in kleineren Unternehmen vorzunehmen. Analysen in der sehr fundierten Entwicklungs- und Evaluationsphase des Moduls haben die theoretische und empirische Relevanz der erhobenen Aspekte bestätigt. Die darauf basierenden Auswertungen anhand von drei komplementären Tests können aus verschiedenen Perspektiven Compliance Risiken in Bezug auf die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann aufzeigen. Die drei Ebenen der aufgezeigten Compliance Risiken auf Stufe Gesamtunternehmen, Funktionen und Paare von Mitarbeitenden erlauben Unternehmen im Selbsttest potentielle Probleme in Bezug auf geschlechtsspezifische Lohnunterschiede differenziert zu identifizieren. Die Evaluation des Moduls durch externe Expertinnen und Experten in einem Peer-Review hat die inhaltliche und praktische Relevanz und Qualität des Moduls bestätigt. Diverse praktische Erfahrungen in der Entwicklungs- und Evaluationsphase des Moduls zeigten zudem, dass das Modul aufgrund seiner leichten Verständlichkeit und Effizienz gut in der Praxis angewandt werden kann. Aus diesen Gründen wird empfohlen, Logib Modul 2 zur Analyse der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann für kleinere Unternehmen zugänglich zu machen.

Inhaltsverzeichnis

1 Zusammenfassung 6

2 Einführung 10

2.1 Rechtliche Grundlagen 10

2.2 Fokus auf kleinere Unternehmen 11

3 Meilensteine der Entwicklungsgeschichte von Logib Modul 2 13

4 In Logib Modul 2 berücksichtigte Lohnbestandteile 17

5 Analytische Arbeitsbewertung 18

5.1 Analytische versus summarische Arbeitsbewertung 19

5.1.1 Ansätze der analytischen Arbeitsbewertung 20

5.2 Funktionsaspekte 21

5.2.1 Entwicklungsgeschichte der in Logib Modul 2 berücksichtigten Funktionsaspekte 23

5.2.1.1 Vier grundlegende Funktionsaspekte 23

5.2.1.2 Einbezug weiterer Funktionsaspekte 24

5.2.2 Bewertung der Funktionsaspekte 27

5.2.3 Berücksichtigte Funktionsaspekte im Fokus 28

5.2.3.1 Anforderungen einer Funktion an die Ausbildung 29

5.2.3.2 Anforderungen einer Funktion an die Autonomie 33

5.2.3.3 Anforderungen einer Funktion an spezifisches Fach- oder Methodenwissen 36

5.2.3.4 Verantwortungsbezogene Anforderungen und Belastungen einer Funktion 37

5.2.3.5 Psychische und soziale Anforderungen und Belastungen einer Funktion 40

5.2.3.6 Körperliche Anforderungen und Belastungen einer Funktion 43

5.2.4 Zusammenhänge und Struktur der Funktionsaspekte 45

5.3 Gewichtung der Funktionsaspekte zur Bestimmung des Funktionswertes 47

5.3.1 Fixe Gewichtungen 48

5.3.2 Gewichtungsbandbreiten 50

5.3.3 Anpassung der Gewichte an die Lohnstruktur des Unternehmens 52

5.3.4 Gleichwertigkeit der Funktionen 55

6 Durchführung 60

7 Risikopaare identifizieren 62

7.1 Test 1: Vergleich von erwartetem Rang mit tatsächlichem Lohnrang 64

7.1.1 Entwicklungsgeschichte Test 1 64

7.1.2 Finale Version Test 1 65
7.2 Test 2: Schätzung des Lohnrangs mittels Regressionsanalyse 67
7.2.1 Entwicklungsgeschichte Test 2 67
7.2.2 Finale Version Test 2 68
7.3 Test 3: Einbezug grosser Lohnunterschiede 70
7.3.1 Entwicklungsgeschichte Test 3 70
7.3.2 Finale Version Test 3 71
8 Drei Ebenen der Identifikation von Lohngleichheits Compliance-Risiken 73
8.1 Ebene Gesamtunternehmen: Risiko-Gesamtscore 74
8.1.1 Entwicklungsgeschichte Risiko-Gesamtscore 75
8.1.2 Finaler Risiko-Gesamtscore 77
8.1.3 Compliance Risk: Bandbreiten für den Risiko-Gesamtscore 78
8.2 Ebene Funktion 80
8.3 Ebene Paarvergleiche 81
9 Ziele und Ablauf des Peer Review 82
9.1 Juristisches Peer Review 83
9.1.1 Rückmeldungen aus dem juristischen Peer Review 83
9.1.1.1 Einsatz von Logib Modul 2 im Kontext des öffentlichen Beschaffungswesens 83
9.1.1.2 Logib Modul 2 als Selbsttest-Instrument 86
9.1.1.3 Auswertungen und individuelle Klagen 86
9.2 Ökonomisches und arbeits-/organisationspsychologisches Peer Review 87
9.2.1 Rückmeldungen aus dem ökonomischen und arbeits-/organisationspsychologischen Peer Review 87
9.2.1.1 Auswahl von Methode, Faktoren, Gewichtungen und Schwellenwerten 87
9.2.1.2 Logib Modul 2 / Argib im Verhältnis zu Modul 1 / Logib 89
9.2.1.3 Kurze allgemeine Einschätzung 90
9.2.2 Der internationale Blickwinkel 91
9.2.3 Replik auf die Peer Reviews 92
10 Schlussfolgerung 95
11 Referenzen 96
12 Anhang 99

TEIL I: EINFÜHRUNG UND ÜBERSICHT

1 Zusammenfassung

In der Schweiz sind Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden weit verbreitet. Rund 98% aller Firmen in der Schweiz weisen unter 50 Mitarbeitenden auf (BFS, 2019). Leider fehlte für diese Zielgruppe bisher ein Instrument, um die Lohngleichheit zu überprüfen. Gemäss rechtlichen Grundlagen muss gleichwertige Arbeit für beide Geschlechter gleich entlohnt werden. Dieser Grundsatz der Lohngleichheit ist seit 1981 auch in der Bundesverfassung (BV, SR 101) verankert und seit 1996 im Gleichstellungsgesetz (GIG, SR 151.1) konkretisiert.

Seit dem Anfang der 2000er-Jahre gibt das Tool Logib Modul 1 eine Orientierungshilfe zur Überprüfung von systematischer Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts. Dieser Ansatz zur Identifizierung von Lohnunterschieden ist aber für die bereits erwähnten kleineren Firmen nicht verlässlich und daher ungeeignet. Daher wurde in interdisziplinärer Zusammenarbeit das Instrument Logib Modul 2 zur Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit entwickelt.

Im Nachfolgenden wird ein kurzer Überblick über dessen Entwicklungsgeschichte gegeben, sowie Aspekte der theoretischen Grundlagen mit den notwendigen Erläuterungen zur Handhabung und Interpretation beleuchtet.

Die Entwicklung des vorliegenden Instruments erstreckte sich über unterschiedliche Phasen von einem anfänglichen Finanzhilfeprojekt zwischen 2011 und 2013, über eine Phase der Weiterentwicklungen und Testungen von 2014 bis 2018, hin zur Finalisierung des Moduls 2 bis ins Jahr 2019.

Das Logib Modul 2 basiert auf der Methode der analytischen Arbeitsbewertung. Bei der Arbeitsbewertung wird der Wert einer Funktion in einem Unternehmen bestimmt und mit dem Wert von anderen Funktionen im Unternehmen verglichen. Ein wesentlicher Punkt bei der Auswahl der zu bewertenden Aspekte einer Funktion ist, dass die ausgewählten Variablen zentrale Merkmale von verschiedensten Funktionen erfassen, nicht zwischen den Geschlechtern diskriminierend sowie begründbar lohnrelevant sind. Viele der gängigen Verfahren der analytischen Arbeitsbewertung berücksichtigen intellektuelle, körperliche und psychisch-soziale Anforderungen und Belastungen sowie die Verantwortung.

Basierend auf theoretischen, wissenschaftlichen und praktischen Überlegungen sowie diversen empirischen Analysen in der Entwicklung des Moduls wird in Logib Modul 2 jede Funktion anhand von sechs Aspekten bewertet: Anforderungen an die Ausbildung, Anforderungen an die Autonomie, Anforderungen an spezifisches Fach- oder Methodenwissen, verantwortungsbezogene Anforderungen und Belastungen, psychisch-soziale Anforderungen und Belastungen sowie körperliche Anforderungen und Belastungen.

Dadurch können Funktionen in einem Unternehmen gemäss ihrer Wertigkeit systematisch in eine hierarchische Rangfolge gebracht werden. Basierend auf den berechneten Funktionswerten und personenbezogenen Angaben, wie beispielsweise der Erfahrung und Ausbildung einer Person, prüft das Logib Modul 2 Risikopaare, in welchen ein Mann gegenüber einer Frau in einem Unternehmen unerwartet schlechter bzw. besser entlohnt wird. Um diese genannten Risikopaare identifizieren zu können, liegen drei sich ergänzende Tests vor, welche die Lohnunterschiede zwischen einem Mann und einer Frau basierend auf dem Funktionswert und den personenbezogenen Angaben analysieren.

Die *drei Tests* fokussieren sich auf unterschiedliche Aspekte der Lohnungleichheit und wurden bewusst so angelegt, dass sie sich gegenseitig ergänzen. Dies bedeutet, dass ein Paar meist nicht von allen Tests zugleich als Risikopaar ausgewiesen wird. Bezüglich der Existenz von Lohnungleichheit ist es daher nicht aussagekräftiger, wenn mehrere anstelle nur eines Tests ein Risikopaar anzeigen, da die Tests auf die Detektion unterschiedlicher Szenarien der Lohnungleichheit ausgerichtet sind.

In *Test 1* werden Abweichungen des tatsächlichen vom erwarteten Lohnrang (basierend auf dem Funktionswert und den personenbezogenen Angaben) festgestellt. Ein Risikopaar liegt dann vor, wenn eine Person mit höherem erwarteten Lohnrang mindestens 5% weniger verdient als eine Person des anderen Geschlechts mit tieferem erwarteten Lohnrang. Dieser berechnete Rangierungswert ist ein Wert basierend auf dem Funktionswert der von der Person ausgeübten Funktion und personenbezogenen Angaben (Alter, Dienstalter und höchste abgeschlossene Ausbildung).

In *Test 2* wird der Lohn einer Person basierend auf ihrem Funktionswert und ihrer Erfahrung mittels Regression geschätzt und in einem nächsten Schritt der Rang dieses erwarteten Lohns mit dem tatsächlichen Lohnrang verglichen. Es werden damit Frauen und Männer verglichen, welche ungefähr gleiche Funktionswerte haben, wobei der niedrigere Funktionswert nicht mehr als 2 Funktionswertpunkte tiefer sein darf als der höhere Funktionswert. Test 2 ermöglicht somit, den Lohnrang von Frauen und Männern zu vergleichen, welche in einer nur leicht tiefer bewerteten, aber als gleichwertig zu betrachtenden Funktion tätig sind.

In *Test 3* werden besonders grosse Lohndifferenzen berücksichtigt, welche schwer durch unterschiedliche Erfahrung erklärt werden können. Dieser Test überprüft also die Grösse der Lohnunterschiede der Paare, bei denen der Funktionswert einer Person maximal 2 Funktionswertpunkte unter dem Funktionswert einer höher entlohnten Person des anderen Geschlechts liegt. Personen mit gleichwertiger Funktion stehen im Fokus, denn mit Grösse der Lohnunterschiede steigt tendenziell auch das Risiko, dass diese juristisch als unverhältnismässig bzw. nicht gerechtfertigt beurteilt werden könnten.

Basierend auf diesen Tests weist das Logib Modul 2 das Compliance Risiko in Bezug auf die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann auf drei Ebenen aus:

(1) das Risiko auf der Ebene des Gesamtunternehmens,

(2) das Risiko bezüglich einzelner Funktionen, und

(3) das Risiko auf der Ebene der Paarvergleiche.

Die Ebene des *Gesamtunternehmens* gibt Arbeitgebenden einen Überblick darüber, ob in ihrem Betrieb gesamthaft das Risiko einer Verzerrung der Lohnpraxis zuungunsten eines Geschlechts besteht.

Die Ebene der *Funktionen* gibt Arbeitgebenden Auskunft darüber, ob und falls ja innerhalb welcher Funktionen, mögliche Lohngleichheits-Compliance-Risiken bestehen. Die betrieblichen Funktionen kommen dem Begriff des Berufes nahe, wodurch Arbeitgebenden ermöglicht wird, zu erkennen, ob in ihrem Betrieb gleichwertige männer- bzw. frauentypische Funktionen bzw. Berufe ausgeübt werden, ob diese gleich entlohnt werden oder ob diesbezüglich bei einer bestimmten Funktion ein Lohngleichheits-Compliance-Risiko bestehen könnte.

Die Ebene des *Paarvergleichs* gibt Arbeitgebenden ganz konkret Auskunft über einzelne Personen, bei denen im Vergleich mit einer Person des anderen Geschlechts ein Lohngleichheits-Compliance Risiko bestehen könnte. Hier können Arbeitgebende direkt sehen, um welche Personen es sich im Einzelnen handelt, wie gross der Lohnunterschied in Schweizerfranken bzw. prozentual ausfällt, und ob die schlechter entlohnte Funktion den gleichen- oder gar einen höheren Funktionswert hat.

Alle drei Ebenen geben somit einem Unternehmen Auskunft darüber, wie hoch das Risiko geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung ausfällt und liefern dem Unternehmen konkrete Anhaltspunkte für allenfalls notwendige vertiefte Abklärungen bzw. Änderungen an der unternehmerischen Lohnpraxis.

Das entwickelte Instrument wurde von Expertinnen und Experten in einem peer-review Verfahren als eine wissenschaftlich fundierte und praktisch nützliche Methode eingeschätzt. Die gewählten Funktionsaspekte wurden als theoretisch, wissenschaftlich, rechtlich und praktisch passend sowie für Laien verständlich eingeschätzt. Ausserdem wurde angemerkt, dass zur Vorbeugung unterschiedlicher bzw. geschlechtsspezifisch verzerrter Bewertungen, eine Begleitung durch eine geschulte Fachperson als wichtig erachtet wird. Alle Experten schätzten das Logib Modul 2 hinsichtlich der Validität, der Zuverlässigkeit, des Aufwands, der Handhabung und der Verständlichkeit der Resultate als geeignet ein und empfahlen die Anwendung zur Überprüfung von Compliance Risiken in Bezug auf die Einhaltung der Lohngleichheit.

Die Evaluation des Moduls hat die inhaltliche und praktische Relevanz und Qualität des Moduls bestätigt. Diverse praktische Erfahrungen in der Entwicklungs- und Evaluationsphase des Moduls zeigten zudem, dass das Modul aufgrund seiner leichten Verständlichkeit und Effizienz gut in der Praxis angewandt werden kann. Aus diesen Gründen wird empfohlen, Logib Modul 2 zur Analyse der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann für kleinere Unternehmen zugänglich zu machen.

2 Einführung

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) entwickelte mit dem vorliegenden Logib Modul 2 ein Instrument zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen in kleineren Unternehmen, insbesondere in solchen mit weniger als 50 Mitarbeitenden, in denen Logib Modul 1 nicht eingesetzt werden kann. Im Auftrag des EBG verfasste die Abteilung für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Bern den vorliegenden Bericht, um die Entwicklung des Logib Moduls 2 zu dokumentieren. Dieser Bericht zeigt die wesentlichen Entwicklungsschritte und Überarbeitungen des Logib Moduls 2 auf, geht auf die zugrundeliegenden wissenschaftlichen und methodischen Überlegungen ein, erläutert zentrale theoretische Hintergründe, greift die rechtlichen Grundlagen auf, gibt Einblicke in zentrale statistische Befunde im Rahmen verschiedener Überprüfungen und bietet Unternehmen eine Hilfestellung zur Handhabung des Logib Moduls 2 sowie der Interpretation der Resultate.

Der Bericht geht in seinem ersten Teil auf die rechtlichen Grundlagen und die Relevanz eines Moduls für kleinere Unternehmen ein und gibt danach einen Überblick über die wichtigsten Meilensteine bei der Entwicklung des Moduls 2. Im zweiten Teil fokussiert der Bericht auf zentrale Aspekte des Moduls 2 wie die berücksichtigen Lohnbestandteile, die Methode der analytischen Arbeitsbewertung, die in Logib Modul 2 berücksichtigten Aspekte einer Funktion und deren Gewichtung, einbezogene lohnrelevante Personeneigenschaften, die Identifikation von Risikopaaren anhand drei komplementärer Tests sowie die Analyse von geschlechtsspezifischen Lohnrisiken auf den drei Ebenen Gesamtunternehmen, Funktion und Paarvergleiche. Im dritten Teil des Berichts werden Rückmeldungen des juristischen sowie des ökonomischen und arbeits-/organisationspsychologischen Peer Reviews zusammengefasst.

2.1 Rechtliche Grundlagen

Gleiche und gleichwertige Arbeit muss für beide Geschlechter gleich entlohnt werden. Die Schweiz hat das Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation ILO (SR 0.822.720.0) bereits am 25 Oktober 1972 ratifiziert. Der Grundsatz der Lohngleichheit für Frau und Mann ist seit 1981 auch in der Bundesverfassung (BV, SR 101) verankert und seit 1996 im Gleichstellungsgesetz (GIG, SR 151.1) konkretisiert.

Das Diskriminierungsverbot in Artikel 3 GIG verbietet ausdrücklich sowohl direkte als auch indirekte Diskriminierungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufgrund ihres Geschlechts, unter anderem insbesondere in Bezug auf die Entlohnung. Es wird dabei grundsätzlich der Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit verglichen (siehe auch Kapitel *5.3.4 Gleichwertigkeit der Funktionen*). Die kleinste Vergleichsmöglichkeit besteht dabei aus zwei Personen unterschiedlichen Geschlechts (sog. Paarvergleich). Nebst Lohnunterschieden bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit kann auch dann eine Benachteiligung vorliegen, wenn beispielsweise eine höherwertige Arbeit tiefer entlohnt wird. Es können sowohl Frauen als auch Männer von einer Lohndiskriminierung betroffen sein. Änderungen am Gleichstellungsgesetz in Bezug auf die Durchführung von Lohngleichheitsanalysen[1] treten im Juli 2020 in Kraft. Artikel 13 *c* Abs. 2 verpflichtet den Bund dazu, allen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ein kostenloses Standard-Analyse-Tool zur Verfügung zu stellen.

Gemäss Artikel 8 des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen (BöB, SR172.056.1) vergibt der Bund seine in der Schweiz zu erfüllenden Aufträge nur an Anbieterinnen und Anbieter, welche die Gleichbehandlung von Frau und Mann in Bezug auf die Lohngleichheit gewährleisten. Die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann gilt dabei für kleine, mittlere und grosse Unternehmen gleichermassen. Das EBG kann gestützt auf Artikel 6 der Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen (VöB, SR 172.056.11) Kontrollen durchführen. Wird die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann nicht eingehalten, stehen einer Beschaffungsstelle verschiedene Sanktionsmöglichkeiten zur Verfügung (s. Art. 11 BöB). Ebenso sieht die Interkantonale Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen (IVöB) in Artikel 11 vor, dass bei der Vergabe von Aufträgen der Grundsatz der Gleichbehandlung von Frau und Mann einzuhalten ist.

2.2 Fokus auf kleinere Unternehmen

Die Schweizerische Wirtschaft wird von kleineren Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden geprägt: 98% aller Unternehmen in der Schweiz weisen unter 50 Beschäftigte auf und ca. 43% aller Beschäftigen in der Schweiz arbeiten in einem Unternehmen mit unter 50 Beschäftigten (BFS, 2019). Für diese hoch relevante Gruppe an kleineren Unternehmen fehlte jedoch bisher ein Instrument, um die Lohngleichheit zu überprüfen. Das bestehende Logib Modul 1 ist für kleinere Unternehmen nicht geeignet, da es bei einer sehr kleinen Anzahl

[1] Diese Änderungen betreffen jedoch ausschliesslich Organisationen, die mindestens 100 Mitarbeitende beschäftigen, und werden hier daher nicht weiter ausgeführt.

Angestellten unbegründete Lohnunterschiede aufgrund des Geschlechts nicht zuverlässig aufzudecken vermag. Mit Logib Modul 1 würden bestehende Risiken bezüglich geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung somit in sehr vielen Fällen fälschlicherweise nicht ausgewiesen (tiefe Sensitivität) und die Resultate wären für kleinere Unternehmen somit nicht verlässlich.

Das vorliegende Logib Modul 2 ist ein Compliance Risk Analyse-Tool, welches auch kleineren Unternehmen die Möglichkeit bietet, das Risiko für diskriminierende unternehmensinterne Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen zu testen. Logib Modul 2 basiert auf der Methode der analytischen Arbeitsbewertung, in welcher alle Funktionen in einem Unternehmen anhand derselben Aspekte wie beispielsweise psychisch-soziale, körperliche oder verantwortungsbezogene Anforderungen und Belastungen, bewertet werden. Funktionen sind nicht mit konkreten Stellen oder den Personen, welche Stellen innehaben, zu verwechseln. In der Regel sind in einem Unternehmen deutlich mehr Stellen als Funktionen vorhanden. Zu einer Funktion werden mehrere Stellen zusammengefasst, die sehr ähnliche Aufgaben und Tätigkeiten aufweisen.

Basierend auf der Bewertung von gezielt ausgewählten Funktionsaspekten wird in Logib Modul 2 der Wert jeder Funktion bestimmt. Basierend auf der Wertigkeit der Funktionen sowie personenbezogenen Angaben der Stelleninhabenden (wie beispielsweise deren Erfahrung oder Ausbildung) vergleicht Logib Modul 2 Löhne zwischen Männern und Frauen anhand von drei Tests. Die drei Tests identifizieren unterschiedliche Mann-Frau-Risikopaare innerhalb des Unternehmens, welche ein Compliance Risiko in Bezug auf die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann darstellen. Logib Modul 2 liefert Informationen zum Compliance Risiko auf drei Ebenen:

1) Gesamtunternehmen;

(2) Funktionen;

(3) einzelner Paarvergleiche.

Somit wird durch Logib Modul 2 ein detailliertes Bild auf drei verschiedenen Ebenen geliefert und gibt einem kleineren Unternehmen konkrete Anhaltspunkte, ob Compliance Risiken in Bezug auf die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann bestehen, sowie in welchen Funktionen und Paarvergleichen besondere Compliance-Risiken vorliegen.

3 Meilensteine der Entwicklungsgeschichte von Logib Modul 2

Die Entwicklung des Logib Moduls 2 als Compliance Risiko Analyse-Tool in Bezug auf die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann in kleineren Unternehmen insbesondere mit weniger als 50 Mitarbeitenden erstreckte sich von den ersten Überlegungen bis hin zur vorliegenden Version über fast 10 Jahre. Im Folgenden findet sich eine grobe Übersicht über die wichtigsten Meilensteine der Entwicklungsgeschichte des Logib Moduls 2 mit Verweisen auf die entsprechenden Kapitel des Berichts.

2010

- Erste Überlegungen zu einem Instrument für die Aufdeckung von geschlechtsspezifischer Lohnungleichheit in kleineren und kleinen Unternehmen

2011 bis 2013: Berner Projekt

- Förderprojekt Nr. 11-034 «Lohngleichheitsüberprüfung für kleine Unternehmen und Organisationen», vergeben durch das EBG im Rahmen der Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz an Stadt und Kanton Bern.
- 32 Unternehmen aus dem Kanton Bern stellten sich für eine Lohnanalyse zur Verfügung; die hohe Bereitschaft mitzumachen widerspiegelt ein grosses Interesse am Thema Lohngleichheit in der Praxis.
- Überprüfung basierte auf analytischer Arbeitsbewertung (*Kapitel 5*) und darauf aufbauenden Rangvergleichen zwischen dem tatsächlich erzielten Lohn mit einem durch die Arbeitsbewertung theoretisch erwarteten Lohn unter Berücksichtigung von Alter und Dienstalter (u.a. *Kapitel 7.1*).
- Rückmeldungen zum Tool zeigten, dass die Unternehmen die Ergebnisse gut nachvollziehen und verstehen konnten; die Akzeptanz war hoch.
- Das Vorgehen war wenig standardisiert bzw. selbsterklärend und stütze sich zwingend auf das Urteil von Fachpersonen, welche die Begründungen für unerklärte Lohnunterschiede abwägen mussten. Für einen Selbsttest war das Instrument noch ungeeignet und eine Weiterentwicklung war notwendig.
- Das EBG beschliesst die Entwicklung eines Selbsttest-Instruments für die Lohngleichheitsanalyse in kleineren Unternehmen.

2014 bis 2018: Weiterentwicklung und Testungen

- Ab 2015 begleitet Prof. Dr. Andreas Hirschi von der Abteilung Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Bern die Entwicklung von Logib Modul 2 wissenschaftlich.
- 2015, 2016, 2017 und 2018 wurde Logib Modul 2 in Zusammenarbeit mit den Gemeinden Bern und Zürich, des Kantons Genf sowie der Bundesverwaltung in über 70 kleineren Unternehmen aus verschiedenen Branchen getestet.
- Die in der aktuellen Fassung beinhalteten Tests 1, 2, und 3 werden entwickelt und im Feldversuch getestet. Test 1 (*Kapitel 7.1*) analysiert Abweichungen des tatsächlichen Lohnrangs vom erwarteten Lohnrang basierend auf dem Wert einer Funktion (*Kapitel 5.3*) und den personenbezogenen Angaben (*Kapitel 0*) zwischen einem Mann und einer Frau in demselben Unternehmen. Dafür wird ein siebenstelliger persönlicher Rangierungswert gebildet (*Kapitel 7.1.2*). In Test 2 (*Kapitel 0*) wird der Lohn einer Person basierend auf ihrem Funktionswert und ihrer Erfahrung (*Kapitel 0*) mittels Regression geschätzt und in einem nächsten Schritt der Rang des geschätzten Lohns mit dem tatsächlichen Lohnrang verglichen. In Test 3 (*Kapitel 7.3*) werden besonders grosse Lohndifferenzen berücksichtigt, welche schwer durch unterschiedliche Erfahrung erklärt werden können.
- Weitere Ausdifferenzierung der einzelnen Funktionsaspekte (*Kapitel 5.2.1*), insbesondere der intellektuellen Anforderungen und Belastungen, finden statt. Folgende sechs Aspekte einer Funktion werden durch die finale Version des Moduls 2 erfasst (*Kapitel 5.2.3*): (1) Anforderungen einer Funktion an die Ausbildung; (2) Anforderungen einer Funktion an die Autonomie, (3) Anforderungen einer Funktion an spezifisches Fach- oder Methodenwissen, (4) verantwortungsbezogene Anforderungen und Belastungen einer Funktion, (5) psychisch-soziale Anforderungen und Belastungen einer Funktion, (6) körperliche Anforderungen und Belastungen einer Funktion.
- Zur Gewichtung der einzelnen Funktionsaspekte bei der Bildung des Funktionswertes werden sowohl fixe Gewichte (*Kapitel 5.3.1*) als auch Boosts (*Kapitel 5.3.3*) getestet, um die Gewichte der Funktionsaspekte an die tatsächliche Lohnpraxis eines Unternehmens in vorgegebenen Bandbreiten (*Kapitel 5.3.2*) anzupassen.

2018-19: Finalisierung

- Es wird definiert, dass Funktionen als gleichwertig behandelt werden (*Kapitel 5.3.4*), wenn sie mit maximal 2 Funktionswertpunkten auseinander liegen. Dieser Entscheid

wurde aufgrund von Simulationen mit gesammelten Daten und Einschätzungen von Expertinnen und Experten getroffen.

- Die Gewichte der Funktionsaspekte zur Bildung der Funktionswerte werden neu automatisch optimiert, um die individuelle betriebliche Lohnpraxis abbilden zu können (*Kapitel 5.3.3*). Um die optimalen Gewichte für ein Unternehmen zu bestimmen, werden Funktionswerte basierend auf allen möglichen Gewichtungsvarianten innerhalb vorgegebener Bandbreiten (*Kapitel 5.3.3*) berechnet. Die optimale Gewichtung wird hierbei anhand der unternehmensspezifischen tatsächlichen Beziehung zwischen dem Lohn mit dem Funktionswert und den personenbezogenen Angaben (*Kapitel 0*) bestimmt.
- Basierend auf den durch die Tests 1, 2 und 3 identifizierten Risikopaaren gibt Logib Modul 2 das Compliance Risiko in Bezug auf die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann nun auf drei Ebenen aus:

  (1) das Risiko auf der Ebene des Gesamtunternehmens (*Kapitel 8.1*),

  (2) das Risiko bezüglich einzelner Funktionen (*Kapitel 8.2*)

  (3) das Risiko auf der Ebene der Paarvergleiche (*Kapitel 8.3*).

Auf gesamtunternehmerischer Ebene wird ein Risiko-Gesamtscore basierend auf der Anzahl Risikopaare zuungunsten von Frauen bzw. Männern und dem Ausmass der Lohndifferenz gebildet (*Kapitel 8.1*). Risiko-Bandbreiten (*Kapitel 8.1.3*) ermöglichen es einem Unternehmen, das Compliance Risiko in Bezug auf die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann zu interpretieren.

- Rückmeldungen von Expertinnen und Experten aus den Bereichen Recht, Arbeits- und Organisationspsychologie sowie den Wirtschaftswissenschaften mit spezifischen Kenntnissen hinsichtlich der Lohngleichheit werden mittels Peer Review eingeholt (*Kapitel 9*).
- In einem abschliessenden Feldtest wurden 13 Unternehmen unter Begleitung einer externen Fachperson mit der aktuellen Version von Logib Modul 2 evaluiert. Die Anleitung zur Datenerfassung wurde ausnahmslos als zweckmässig beurteilt. Für die Datenerfassung wurde ca. ein halber Arbeitstag benötigt. Vereinzelte Schwierigkeiten betrafen die Datenerfassung und sind nicht spezifisch für Logib Modul 2 sondern bereits von Logib Modul 1 bekannt (z.B. Erfassung Soll-Jahresarbeitszeit bei Mitarbeitenden im

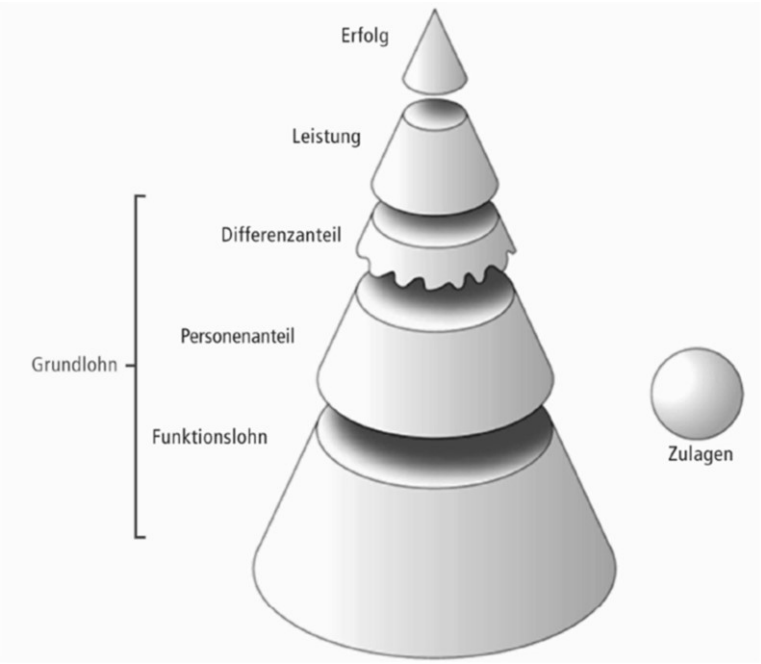
Stundenlohn). In der grossen Mehrzahl der Fälle war nur eine einzige Rückfragenrunde notwendig, bevor die Daten für die Auswertung verwendet werden konnten[2].

[2] Zum Vergleich: bei Logib Modul 1 sind in grösseren Unternehmen mehrheitlich 3-5 Rückfragerunden notwendig, bis die benötigte Datenqualität für die Auswertung im Rahmen einer staatlichen Kontrolle erreicht ist.

TEIL II: ERKLÄRUNGEN ZU DEN GRUNDLAGEN

4 In Logib Modul 2 berücksichtigte Lohnbestandteile

Der Lohn einer Person setzt sich aus verschiedenen Bestandteilen zusammen, wobei der Verfassungsgrundsatz des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit für den gesamten Lohn und alle seine Bestandteile gilt (inklusive Boni, 13. Monatslohn, Zulagen etc.). Schär Moser und Baillod (2006) fassen die Lohnbestandteile in folgender Grafik zusammen:



Grafik 1. Lohnbestandteile gemäss Schär Moser und Baillod (2006).

Gesellschaftlich breit akzeptiert ist die Auffassung, dass einerseits Arbeitstätigkeiten mit höheren Anforderungen und Belastungen höher entlohnt und dass anderseits personenbezogene Eigenschaften wie beispielsweise die Erfahrung einer Person bei der Festlegung des Lohns berücksichtigt werden sollen. Der erste Punkt bezieht sich auf den Funktionslohn, welcher den Lohn einzig anhand der Arbeitstätigkeiten einer Funktion festlegt, unabhängig von der Person, welche die Stelle innehat (EBG, 2019). Dieser rein tätigkeitsbezogene Lohnbestandteil hängt somit von der Wertigkeit einer Funktion ab, insofern dass Funktionen mit höheren Anforderungen und Belastungen höher entlohnt werden. Der zweite Punkt bezieht sich auf den Personenanteil eines Lohns, welcher Eigenschaften der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers entlohnt (EBG, 2019). Der Personenanteil des Lohns berücksichtigt unter anderem die individuelle Erfahrung (z.B. in Form der Dienstjahre als unternehmensspezifische Erfahrung) und die Ausbildung. Sind

Erfahrungen oder ein bestimmtes Ausbildungsniveau für eine Arbeitstätigkeit zwingend notwendig, fliessen sie als Anforderungen einer Funktion in den Funktionslohn ein.

Der in Logib Modul 2 erfasste Lohn von Mitarbeitenden basiert auf folgenden Aspekten:

- Grundlohn (inkl. variable Lohnbestandteile, soweit sie nicht unter Sonderzahlungen erfasst sind)
- Zulagen .
- 13. Monatslohn
- Sonderzahlungen (Gratifikationen, Boni)

Weiter wird erhoben, ob die Person im Monats- oder Stundenlohn angestellt ist. Zudem wird der Beschäftigungsgrad, bzw. die Anzahl bezahlter Stunden erfasst. Basierend auf diesen Lohnangaben und dem Anstellungsgrad wird ein *auf 40 Wochenstunden standardisierter Gesamtverdienst* pro Monat berechnet. Der Lohn wird damit gesamthaft erhoben, ohne separat auf Lohnunterschiede in den verschiedenen Lohnbestandteilen einzugehen.

Wie bei grösseren Unternehmen empfiehlt es sich, den Lohn auch in kleineren Unternehmen einheitlich anhand objektiver Kriterien festzulegen. Eine subjektive Lohnfestsetzung und das Fehlen eines Lohnsystems erhöhen das Risiko einer inkohärenten Lohnvergabepraxis. Ein auf objektiven Kriterien beruhendes Lohnsystem stellt demgegenüber sicher, dass dieselben Anforderungen und Belastungen einer Funktion zu demselben Funktionslohn, bzw. dieselbe Erfahrung und Ausbildung einer Person zu demselben Personenanteil im Lohn führen. Eine systematische und kohärente Lohnvergabepraxis senkt wiederum das Risiko für geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in einem Unternehmen, insofern dass sich der Lohn an objektiven Kriterien der Funktion, bzw. der Person, welche die Funktion innehat, orientiert. Übrige Eigenschaften der Person, wie deren Geschlecht, sind für die Lohnvergabe nicht relevant und sollten in systematischen und kohärenten Lohnsystemen den Lohn nicht beeinflussen. Für eine systematische und geschlechtsneutrale Grundlage zur Festsetzung von Funktionslöhnen setzt Logib Modul 2 die Methode der analytischen Arbeitsbewertung ein.

5 Analytische Arbeitsbewertung

Logib Modul 2 stützt sich auf die arbeitswissenschaftliche Methode der analytischen Arbeitsbewertung (EBG, 2019; Katz & Baitsch, 1996; Lücke, 1973). Bei der Arbeitsbewertung wird der Wert einer Funktion in einem Unternehmen bestimmt und mit dem Wert von anderen

Funktionen im Unternehmen verglichen. Verschiedene Funktionen in einem Unternehmen werden systematisch in eine hierarchische Rangfolge gemäss ihrer Wertigkeit gebracht.

5.1 Analytische versus summarische Arbeitsbewertung

Es existieren verschiedene Methoden der Arbeitsbewertung. Bei der summarischen Arbeitsbewertung wird der Wert einer Funktion global eingeschätzt aufgrund der Gesamtanforderungen und Gesamtbelastungen einer Funktion. Globaleinschätzungen sind mit einem geringeren Aufwand verbunden, da nur eine allgemeine Einschätzung für eine Funktion vorgenommen werden muss. Allerdings wird von dieser Methode abgeraten, weil das Diskriminierungspotential durch Ungenauigkeiten in der Funktionsbewertung gross ist und die Funktionsbewertung von der bewertenden Person abhängen könnte (geringe Objektivität) (EBG, 2019). Beispielsweise können Stereotype und Vorurteile die Funktionsbewertung bei einer globalen Einschätzung leichter verzerren.

Im Gegensatz zur summarischen Arbeitsbewertung werden bei der analytischen Arbeitsbewertung mehrere Anforderungen und Belastungen einer Funktion separat bewertet (Lücke, 1973). Eine Funktion wird somit in verschiedene Aspekte[3] zergliedert, wie beispielsweise körperliche Belastungen oder intellektuelle Anforderungen. Die Wertigkeit aller Funktionen in einem Unternehmen wird anhand derselben Aspekte bewertet, wodurch die Funktionswerte vergleichbar sind. Das arbeitsanalytische Verfahren verfolgt somit das Ziel, alle Funktionen bezogen auf ihre *Wertigkeit* anhand derselben Aspekte miteinander zu vergleichen. Die zu bewertenden Aspekte sollten daher möglichst allgemeingültig definiert und relativ abstrakt sein, damit sie auf verschiedenste Funktionen anwendbar sind und die Wertigkeit der Arbeit für alle Funktionen innerhalb eines Unternehmens bestimmt werden kann. Beispielsweise könnten in einem kleineren Detailhandelsunternehmen unterschiedlichste Funktionen wie *Verkaufsberatung, Filialleitung, Buchhaltung, Supply Management, Schaufenstergestaltung* oder *Innenausbau* vertreten sein, die anhand derselben Aspekte bewertet werden. Diese Funktionswertbestimmung aufgrund mehrerer und identischer Aspekte begünstigt einen höheren Grad an Objektivität verglichen mit der summarischen Arbeitsbewertung[4]. Bezüglich der analytischen

[3] Funktionsaspekte werden auch als Faktoren, Kriterien oder Merkmalsbereiche einer Funktion bezeichnet. Im Folgenden verwenden wir den Begriff «Funktionsaspekt».

[4] Der Aufwand der Funktionswertbestimmung ist zwar grösser als bei der summarischen Arbeitsanalyse, allerdings hält sich der Aufwand für kleinere Unternehmen meist in Grenzen, da sie weniger Funktionen als grosse Unternehmen aufweisen. Im Rahmen des Berner Projekts wurde die analytische Arbeitsbewertung bereits angewandt und der Aufwand wurde seitens der Unternehmen als vertretbar bezeichnet – im Feldtest benötigten die Unternehmen für die gesamte Lohnanalyse ungefähr einen halben Tag.

Arbeitsbewertung ist es zentral, welche Funktionsaspekte ausgewählt werden, und wie die einzelnen Aspekte zu einem Gesamtwert zusammengefasst werden.

5.1.1 Ansätze der analytischen Arbeitsbewertung

In der analytischen Arbeitsbewertung wird zwischen aufgabenorientierten, personenorientierten und kontextuellen Bewertungsansätzen unterschieden. Der *aufgabenbezogene* Ansatz bewertet personen-unabhängige Anforderungen und Ausführungsbedingungen einer Arbeit (Blickle, 2014; Schaper, 2014). Dieser Ansatz konzentriert sich somit auf die konkreten Tätigkeiten einer Funktion (z.B. körperliche Anforderungen, Übernahme von Verantwortung) und kann unabhängig von Personenmerkmalen der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers beurteilt werden.

Der *personenbezogene* Ansatz bewertet demgegenüber die Anforderungen einer Arbeit basierend auf einer Anforderungsanalyse. Bewertet werden die erforderlichen Kompetenzen, Anforderungen und/oder (weiteren) Voraussetzungen, die eine Person mitbringen muss, um eine bestimmte Arbeit erfolgreich bewältigen zu können (Blickle, 2014; Schaper, 2014). Hierunter fallen zum Beispiel Fachkenntnisse, soziale Kompetenzen oder allgemeine intellektuelle Fähigkeiten. Auch diese personenbezogenen Voraussetzungen werden allgemein für eine Funktion bewertet und beziehen sich nicht auf die tatsächlich vorhandenen Personenfaktoren der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers. Der *kontextuelle* Ansatz bewertet schliesslich die Umweltbedingungen, unter welchen eine Arbeit ausgeführt werden muss (Sanchez, Sanchez, & Levine, 2012). Hierunter fallen zum Beispiel beeinträchtigende Faktoren wie Lärm oder Hitze, aber auch der soziale Kontext in Form von psychosozialen Belastungen durch Konfrontation mit menschlichem Leid.

Arbeitsanalysen basierend auf aufgabenmerkmalen, personenmerkmalen oder kontextuellen Merkmalen sind alle wissenschaftlich fundiert und breit anerkannt. In Logib Modul 2 werden alle drei Zugänge berücksichtig und in einem hybriden Modell integriert (Brannick, Levine, & Morgeson, 2007). Der Wert einer Funktion wird dabei nach deren Anforderungen und Belastungen in Aufgabenmerkmalen, Personenmerkmalen und Kontextmerkmalen bestimmt, wobei höhere Anforderungen und Belastungen in einen höheren Funktionswert resultieren.

- *Anforderungen* sind Kompetenzen, die man zwingend braucht um die Aufgaben einer Funktion zu erfüllen, wie beispielsweise soziale Fähigkeiten oder spezifisches Fachwissen.

- *Belastungen* sind beeinträchtigende Faktoren, die mit der Aufgabenerledigung verbunden sind, wie eine einseitige Körperhaltung oder psychische Beanspruchung (z.B., N. Semmer, Zapf, & Dunckel, 1999).

Die Arbeitsbewertung erfolgt dabei unabhängig von der spezifischen Person, welche eine Funktion innehat sowie unabhängig von anderen Aspekten der Stelle, wie beispielsweise deren Arbeitspensum.

Der durch eine analytische Arbeitsbewertung festgestellte Wert einer Funktion kann als Grundlage zur Festlegung eines Funktionslohns verwendet werden. Eine Funktion mit höherem Funktionswert sollte verglichen mit einer Funktion mit tieferem Funktionswert höher entlohnt werden. Dieser Ansatz erlaubt somit eine Überprüfung von Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern aufgrund des Wertes der Funktion, welche eine Person ausführt. Die analytische Arbeitsbewertung wurde zur Bestimmung der Gleichwertigkeit von Arbeit auch vom Schweizer Bundesgericht zugelassen (z.B. BGE 117 Ia 262, seitdem regelmässig bestätigt).

5.2 Funktionsaspekte

Ein wesentlicher Punkt bei der Auswahl der zu bewertenden Aspekte einer Funktion ist, dass die ausgewählten Aspekte die zentralen Merkmale von verschiedensten Funktionen erfassen und begründbar lohnrelevant sind. Viele der gängigen Verfahren der analytischen Arbeitsbewertung berücksichtigen intellektuelle, körperliche und psychisch-soziale Anforderungen und Belastungen sowie die Verantwortung.

In der Schweiz liegt beispielsweise das Instrument *ABAKABA* vor (Katz & Baitsch, 1996), welches vier Aspekte einer Funktion (Intellektueller Bereich, Psychosozialer Bereich, Physischer Bereich, Verantwortung) zur Arbeitsbewertung heranzieht.

In Logib Modul 2 werden basierend auf den im Kapitel *5.1.1 Ansätze der analytischen Arbeitsbewertung* aufgeführten Überlegungen sowohl Anforderungen als auch Belastungen in Aufgabenmerkmalen, personenbezogenen Voraussetzungen und kontextuellen Aspekten von Funktionen bewertet. Dabei ist es wichtig, dass die berücksichtigten Funktionsaspekte umfassend genug sind, um Unterschiede im Lohn valide erklären zu können. Gleichzeitig muss jedoch auch die praktische Anwendbarkeit im Auge behalten werden und periphere oder redundante Funktionsaspekte sollten ignoriert werden, um die Komplexität und zeitlichen Anforderungen der Funktionsbewertungen in der Praxis auf ein Minimum zu reduzieren. Im Kapitel

5.2.1 Entwicklungsgeschichte der in Logib Modul 2 berücksichtigten Funktionsaspekte findet sich eine Darstellung der Überlegungen zur Auswahl der im Modul erfassten Funktionsaspekte.

Ein weiterer wichtiger Punkt bei der Auswahl der Funktionsaspekte ist, dass die berücksichtigten Aspekte nicht durch das Geschlecht verzerrt sein sollten, sondern geschlechtsneutral bzw. geschlechtsbalanciert sind (Katz & Baitsch, 1996). Da Männer und Frauen auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt häufig in sehr unterschiedlichen Funktionen tätig sind, sollen nicht nur Aspekte von Funktionen berücksichtigt werden, die vorwiegend von Männern bzw. Frauen ausgeübt werden. Würden zum Beispiel Aspekte wie psychisch-soziale Anforderungen und Belastungen (häufig in mehrheitlich von Frauen ausgeübten Funktionen) oder körperliche Anforderungen und Belastungen (häufig in mehrheitlich von Männern ausgeübten Funktionen) unberücksichtigt bleiben, würde eine einseitige Arbeitsbewertung erfolgen und damit geschlechtsspezifische Diskriminierungsgefahr in der Funktionsbewertung resultieren. In Logib Modul 2 wurde somit darauf geachtet, dass Funktionsaspekte bewertet werden, welche nicht nur für mehrheitlich von einem Geschlecht ausgeübten Funktionen relevant sind, sondern Funktionsaspekte repräsentieren, welche über verschiedenste Funktionen hinweg lohnrelevant sind. Ausserdem wurde darauf geachtet, dass die in Logib Modul 2 berücksichtigten Funktionsaspekte nach Geschlecht ausgeglichen sind. Aufgrund der gegenwärtigen Geschlechtersegregation im Schweizerischen Arbeitsmarkt sind bestimmte Funktionsaspekte (z.B. körperliche Anforderungen und Belastungen) häufiger in mehrheitlich von einem Geschlecht (z.B. Männern) ausgeübten Funktionen stark ausgeprägt. Die in Logib Modul 2 erfassten Funktionsaspekte tragen diesem Umstand Rechnung und beinhalten sowohl Funktionsaspekte, welche typischerweise in mehrheitlich von Frauen ausgeübten Funktionen stark ausgeprägt sind (z.B. psychisch-soziale Anforderungen und Belastungen) als auch Funktionsaspekte, welche typischerweise in mehrheitlich von Männern ausgeübten Funktionen stark ausgeprägt sind (z.B. körperliche Anforderungen und Belastungen). Zu jedem Funktionsaspekt des Logib Moduls 2 finden sich Informationen und Überlegungen zu den Zusammenhängen mit Geschlecht im jeweiligen Unterkapitel *5.2.3 Berücksichtigte Funktionsaspekte im Fokus*.

Ein ähnlicher Punkt bezieht sich auf die konkrete Definition der Funktionsaspekte (Operationalisierung). Auch hier gilt es geschlechtskonnotierte Anforderungen und Belastungen eines Funktionsaspekts ausgeglichen zu berücksichtigen, um Funktionen sowohl für Männer als auch für Frauen gleichermassen valide bewerten zu können. Beispielsweise wäre die Bewertung körperlicher Anforderungen und Belastungen einzig anhand der benötigten Muskelkraft geschlechtsspezifisch verzerrt, da diese Anforderung und Belastungen typischerweise eher in von

Männern ausgeübten Funktionen hoch ausgeprägt ist. Um die körperlichen Anforderungen und Belastungen einer Funktion umfassender und insbesondere geschlechtlich ausgewogener zu erfassen, ist es somit wichtig, dass auch Aspekte wie Geschicklichkeit berücksichtigt werden, welche typischerweise in eher von Frauen ausgeübten Funktionen hoch bewertet werden. In der analytischen Arbeitsbewertung kommt der Auswahl und Operationalisierung der zu bewertenden Aspekte von Arbeit somit eine zentrale Rolle zu. Zu jedem Funktionsaspekt des Moduls 2 finden sich die detaillierten Formulierungen zur Erfassung (Operationalisierung) der einzelnen Funktionsaspekte im jeweiligen Unterkapitel *5.2.3 Berücksichtigte Funktionsaspekte im Fokus*.

5.2.1 Entwicklungsgeschichte der in Logib Modul 2 berücksichtigten Funktionsaspekte

Wichtige Grundlagen für die Auswahl der in Logib Modul 2 berücksichtigten Funktionsaspekte bilden national und international etablierte Verfahren der Arbeitsbewertung, wie beispielsweise ABAKABA (Katz & Baitsch, 1996) oder internationalen Leitfäden zur Arbeitsbewertung, wie der Schritt-für-Schritt Anleitung des International Labour Office (2008), Beschreibungen zur Arbeitsbewertung im Kontext von Lohngleichheit (Oelz, Olney, & Tomei, 2013) oder das Buch des Verbandes für Arbeitsstudien und Betriebsorganisation REFA (1991). Eine Übersicht über die im jeweiligen Jahr einbezogenen Funktionsaspekte zur Funktionswertbestimmung findet sich in Tabelle 1 im Anhang.

5.2.1.1 Vier grundlegende Funktionsaspekte

Im Berner Projekt wurden in der Funktionsbewertung in einem ersten Schritt die Anforderungen einer Funktion an die Ausbildung als wichtigster Indikator für intellektuelle Anforderungen berücksichtigt. In einem zweiten Schritt der Bewertung wurden zusätzlich die körperlichen, psychisch-sozialen, und verantwortungsbezogenen Anforderungen und Belastungen einer Funktion als Funktionsaspekte einbezogen. Diese Anforderungen und Belastungen wurden in einer ersten Version des Moduls jedoch nur bei Funktionen innerhalb derselben Ausbildungskategorie miteinander verglichen. Gleichwertige Funktionen erforderten demnach notwendigerweise dasselbe Ausbildungsniveau: Eine Funktion mit tieferen verglichen mit höheren Anforderungen an die Ausbildung konnte unter keinen Umständen eine höhere Wertigkeit erzielen.[5]

---

[5] Diese Einschränkung wurde im weiteren Verlauf der Entwicklung des Logib Moduls 2 durch die Gewichtungen der einzelnen Funktionsaspekte aufgehoben (siehe Kapitel *5.3 Gewichtung der Funktionsaspekte zur Bestimmung des Funktionswertes*). Zudem wurden später weitere Funktionsaspekte im Bereich der intellektuellen Anforderungen und Belastungen hinzugenommen (Anforderungen an die Autonomie und Anforderungen an spezifisches Fach- oder Methodenwissen). Dadurch ist es in der aktuellen Version von Logib Modul 2 möglich, dass Funktionen mit

Die vier Funktionsaspekte (Anforderungen einer Funktion an die Ausbildung, körperliche Anforderungen und Belastungen, psychisch-soziale Anforderungen und Belastungen, sowie verantwortungsbezogene Anforderungen und Belastungen) wurden 2016 in Analysen von Daten aus 10 Unternehmen mit insgesamt 285 Angestellten evaluiert und haben sich als relevante Funktionsaspekte zur Erklärung von Lohnunterschieden bestätigt. Nähre Informationen und Überlegungen zu den einzelnen Funktionsaspekten finden sich im jeweiligen Unterkapitel *5.2.3 Berücksichtigte Funktionsaspekte im Fokus*.

5.2.1.2 Einbezug weiterer Funktionsaspekte

Anforderungen an die Autonomie und Anforderungen an spezifisches Fach- oder Methodenwissen. Neben den Analysen der bisherigen vier Aspekte wurden 2016 in einer Evaluation der damaligen Version des Logib Moduls 2 durch Prof. Hirschi und Dr. Valero (Universität Bern) neue Aspekte zur Funktionsbewertung als intellektuelle Anforderungen und Belastungen einer Funktion vorgeschlagen: Anforderungen an die Autonomie und Anforderungen an spezifisches Fach- oder Methodenwissen. Diese Funktionsaspekte sind in der internationalen Arbeitsbewertung breit anerkannt, zum Beispiel im Modell von Morgeson and Humphrey (2006). Anforderungen an die Autonomie sind auch im Arbeitsbewertungssystem ABAKABA-96 (Katz & Baitsch, 1996) als Teil der intellektuellen Fähigkeiten unter dem Begriff «Anforderungen an organisatorische Fähigkeiten» teilweise berücksichtigt. Gemäss dem Modell von Morgeson and Humphrey (2006) können Funktionen unter anderem anhand von Aufgabenmerkmalen sowie Wissensmerkmalen bewertet werden. Ein zentrales Aufgabenmerkmal ist die Autonomie bei der Arbeit (z.B. Freiheit bei der Wahl von Arbeitsmethoden, Freiheit bei der Planung von Zeitpunkt und Reihenfolge der zu erledigenden Arbeiten oder Ausmass, in dem eine Person selbstständige Entscheide bei der Arbeit treffen kann). Als Wissensmerkmal ist die notwendige beruflich-fachliche Spezialisierung breit anerkannt (d.h. das Ausmass indem eine Person über sehr spezifisches Fach- und Methodenwissen bzw. spezielle Fähigkeiten verfügen muss, um die Funktion korrekt auszuführen). Sowohl die Anforderungen einer Funktion an die Autonomie als auch an die beruflich-fachliche Spezialisierung hängen zudem nur moderat mit dem Ausbildungsniveau zusammen (siehe Tabelle 3 und 4 im Anhang), so dass diese beiden intellektuellen Funktionsaspekte eine über das Ausbildungsniveau hinausgehende relevante Erklärung für Lohnunterschiede liefern. Gemäss der Studie von Stegmann et al. (2010) korrelieren

---

unterschiedlichen Anforderungen an die Ausbildung bezüglich aller Funktionsaspekte direkt miteinander verglichen werden können.

Autonomie und Spezialisierung zudem nur moderat positiv, so dass ein inkrementeller Nutzen bei Verwendung beider Faktoren besteht.

Separater globaler Belastungsaspekt. Im Berner Projekt wurden die Anforderungen und Belastungen eines Funktionsaspekts zusammen erhoben. Dadurch blieb unklar, ob bei der Funktionsbewertung in der Praxis neben den Anforderungen auch die Belastungen eines Funktionsaspektes berücksichtigte wurde und in welchem Verhältnis diese beiden Aspekte in die Funktionsbewertung eingeflossen sind. Insbesondere nicht-körperliche Belastungen (z.B. Belastungen durch Verantwortung, psychisch-soziale Belastungen) könnten bei der Bewertung zu wenig berücksichtigt worden sein, da diese Formen der Belastungen für Aussenstehende weniger offensichtlich sind als körperliche Belastungen. Eine getrennte Bewertung der Anforderungen und Belastungen jedes Funktionsaspektes hätte jedoch den Bewertungsaufwand in der Praxis erheblich erhöht und erschien zu umständlich, bzw. nicht praktikabel. Daher wurde 2017 ein globaler Belastungsaspekt zur Funktionsbewertung in das Modul aufgenommen, der neben körperlichen auch psychisch-soziale und weitere Belastungen umfasste.

Analysen von Prof. Hirschi und Dr. Ghetta (Universität Bern) basierend auf Daten aus 2017 von 283 Angestellten in 10 kleineren Unternehmen konnten die Validität eines separaten globalen Belastungsaspekts jedoch nicht bestätigen, da dieser Aspekt stark mit anderen erhobenen Funktionsaspekten überlappte (siehe *Tabelle 3 und 4* im Anhang). Insbesondere korrelierte der globale Belastungsaspekt stark mit psychisch-sozialen Anforderungen (r = .86), Anforderungen an die Verantwortung (r = .84), Anforderungen an spezifisches Fach- oder Methodenwissen (r = .72) und Anforderungen an die Autonomie (r = .71). Dies deutet darauf hin, dass das Ausmass an globalen Belastungen etwas Ähnliches erfasst, wie die intellektuellen, psychisch-sozialen und verantwortungsbezogenen Anforderungen einer Funktion. Durch diese Konfundierung stellte sich die Frage, ob der globale Belastungsaspekt ein eigenständiger Funktionsaspekt ist oder als mit anderen Aspekten redundant zu betrachten ist. Weiter erklärte das Ausmass an globalen Belastungen einer Funktion kaum zusätzliche Varianz im logarithmierten Monatslohn im Vergleich zu den anderen erfassten Funktionsaspekten. Insgesamt zeigten diese Analysen somit, dass ein globaler Belastungsfaktor keinen nennenswerten Erklärungswert für den Lohn über andere Funktionsaspekte hinweg hat. Zudem zeigten die Analysen, dass Bewertungen von Anforderungen in verschiedenen Funktionsaspekten stark mit der Bewertung der globalen Belastung einer Funktion überlappten. Dies legt nahe, dass in der Praxis der Funktionsbewertung nicht klar zwischen Anforderungen und Belastungen einer Funktion unterschieden wird und eine solche Trennung in Logib Modul 2 nicht sinnvoll ist.

Da Belastungen ein anerkannter, zentraler Teil zur Funktionsbewertung und Festlegung von Löhnen sind, erschien es jedoch wichtig, Belastungen im Logib Modul 2 zu erfassen. Anstelle eines eigenständigen Funktionsaspekts wurden die Belastungen deshalb in der Folge wieder bei den körperlichen, psychisch-sozialen und verantwortungsbezogenen Anforderungen integriert und diese Funktionsaspekte damit wieder bezogen auf Anforderungen und Belastungen bewertet.

Intellektuelle Anforderungen. Die 2017 in das Logib Modul 2 aufgenommenen Funktionsaspekte Anforderungen an die Autonomie und an spezifisches Fach- oder Methodenwissen wurden mit dem Funktionsaspekt «Anforderungen an die Ausbildung» zu einem übergeordneten Faktor «intellektuelle Anforderungen» subsummiert. Die Kombination der Anforderungen an die Ausbildung mit den Anforderungen an die Autonomie und an spezifisches Fach- oder Methodenwissen erlaubten die intellektuellen Anforderungen einer Funktion differenzierter zu erfassen. Im Instrument ABAKABA wird der intellektuelle Bereich beispielsweise durch fachliche Anforderungen oder durch Planen und Organisieren operationalisiert (Katz & Baitsch, 1996). Die Anforderungen einer Funktion an die Ausbildung sind ein wesentlicher Aspekt intellektueller Anforderungen, allerdings vermögen sie alleine das ganze Konstrukt nur unzureichend abzudecken. Beispielsweise hängen die Anforderungen einer Funktion an die Autonomie (Ausmass an selbstständigen Entscheidungen) mit der hierarchischen Position in einem Unternehmen zusammen, insofern dass in leitenden Positionen vermehrt und weitreichendere Entscheidungen getroffen werden. Diese erhöhten intellektuellen Anforderungen werden mit den Anforderungen einer Funktion an die Ausbildung nur unzureichend abgedeckt. Es ist beispielsweise denkbar, dass eine Führungsperson viele und weitreichende selbständige Entscheidungen trifft, die Funktion aber nicht zwingend eine höhere Ausbildung verlangt. Insgesamt decken die in Logib Modul 2 erhobenen drei Facetten von intellektuellen Anforderungen einer Funktion somit verschiedene relevante und nicht redundante Aspekte der Funktionsbewertung ab.

Die hohe Relevanz der drei Aspekte intellektueller Anforderungen einer Funktion hinsichtlich des Lohnniveaus wurde 2017 in Analysen durch Prof. Hirschi und Dr. Ghetta (Universität Bern) basierend auf Daten von 283 Angestellten in 10 kleineren Unternehmen empirisch klar bestätigt. Die Anforderungen einer Funktion an die Ausbildung, die Anforderungen an die Autonomie sowie Anforderungen an spezifisches Fach- oder Methodenwissen hingen signifikant positiv mit dem auf 40 Stunden standardisierten Monatslohn zusammen (siehe Tabelle 3 und 4 im Anhang). Weiter sagten alle drei Aspekte der intellektuellen Anforderungen einer Funktion den logarithmierten Monatslohn signifikant positiv vorher, ungeachtet welche anderen Funktionsaspekte berücksichtigt wurden. Dies bedeutet, dass alle drei intellektuellen

Funktionsaspekte einen eigenständigen Beitrag zur Erklärung der Höhe des Lohns liefern. Nähere Informationen zu den einzelnen intellektuellen Funktionsaspekten finden sich im jeweiligen Unterkapitel *5.2.3 Berücksichtigte Funktionsaspekte im Fokus*.

5.2.2 Bewertung der Funktionsaspekte

Jede Funktion wird anhand einer standardisierten Bewertungsskala auf allen berücksichtigten Funktionsaspekten bewertet. Die Funktionsaspekte werden nicht für jede Funktion einzeln bewertet, sondern die bewertende Person bewertet alle Funktionen in einem Unternehmen bezüglich einem Funktionsaspekt und geht danach weiter zum nächsten Funktionsaspekt. Durch diesen standardisierten Prozess werden die Bewertungen weniger von Vorstellungen über den spezifischen Beruf als Ganzes verzerrt (International Labour Office, 2008). Um eine möglichst objektive, d.h. von der bewertenden Person unabhängige, Bewertung aller Funktionsaspekte zu erhalten, werden die Antwortkategorien vorgegeben und mit einem Label und zusätzlichen Hilfetexten versehen. Die Hilfetexte enthalten Definitionen oder nähere Informationen dazu, was ein genauer Wert auf der Bewertungsskala bedeutet. Beispielsweise lautet das Label «eher klein» bei einem Skalenwert von 2 bei den verantwortungsbezogenen Anforderungen und Belastungen einer Funktion. Der zusätzliche Hilfetext zu diesem Skalenwert lautet: «Eingeschränkte Verantwortungsübernahme nötig (geringes Risiko von Fehlern, kleine, ausschliesslich operative Verantwortung für Arbeitsergebnisse anderer Personen)». Dadurch sollen Verzerrungen in der Bewertung von Funktionen vorgebeugt werden, wie beispielsweise Antworttendenzen hin zu mittleren oder extremen Skalenwerten.

Bewertungen können auch dahingehend verzerrt sein, dass die Funktionen abhängig von den Personen, die sie innehaben, bewertet werden, obwohl die Bewertung der Funktionsaspekte nicht in Bezug auf die aktuelle Stelleninhaberin bzw. den aktuellen Stelleninhaber erfolgen sollte. Arbeiten beispielsweise viele Frauen in einer Funktion, kann dies stereotype Vorstellungen aktivieren, die dazu führen, dass die Funktion ebenfalls «weiblicher» wahrgenommen wird – was zum Beispiel zu überhöhten Werten bei psychisch-sozialen Anforderungen und Belastungen und zu tiefen Werten bei körperlichen Anforderungen und Belastungen führen kann. Auch können geschlechtsspezifische gesellschaftliche Normen und stereotype Vorstellungen zu einer verzerrten Bewertung der Funktion führen. Um dem vorzubeugen, werden die Funktionsaspekte möglichst präzise definiert sowie geschlechtsuntypische Beispiele aufgeführt. Zusätzlich wurde jeder Funktionsaspekt in der Entwicklung des Moduls 2 mit den vorhandenen Daten empirisch auf eine unterschiedliche Bewertung der Funktionen bei Männern und Frauen mittels statistischem t-Test überprüft. Informationen zu den jeweiligen Funktionsaspekten finden sich im

jeweiligen Kapitel unter *5.2.3 Berücksichtigte Funktionsaspekte im Fokus*. Aufgrund dieser Überprüfungen wurden in verschiedenen Entwicklungsschritten kleine Anpassungen an der Beschreibung und den genannten Beispielen zur Bewertung vorgenommen.

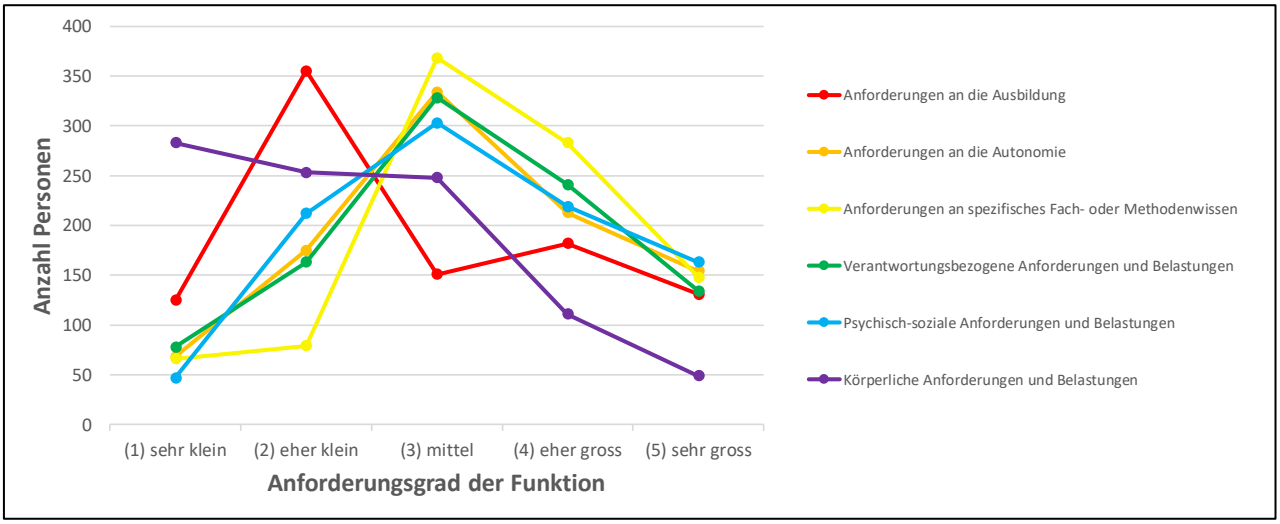
Um weiteren Bewertungsverzerrungen vorzubeugen, wurde eine Bewertungsskala mit nicht zu vielen Abstufungen gewählt. Für weniger Abstufungen spricht, keine Genauigkeit vorzutäuschen, die so nicht existiert, und die bewertende Person nicht zu überfordern. Im Berner Projekt wurden alle Funktionsaspekte auf einer 5-stufigen Skala bewertet. Die Skala des Funktionsaspekts Anforderungen an die Ausbildung wurde zwischenzeitlich auf eine 7-stufige Skala erweitert. Eine Analyse der gesammelten Daten von 2017 zeigte jedoch, dass zwei Kategorien in der Funktionsbewertung auf dem Aspekt Anforderungen an die Ausbildung kaum gewählt wurden und daher wurden zwei Kategorien mit anderen zusammengeführt und die Bewertungsskala ebenfalls auf eine 5-stufige Skala reduziert. Nähere Informationen hierzu finden sich im Kapitel *5.2.3.1 Anforderungen einer Funktion an die Ausbildung*. Die Skala zur Bewertung der Anforderungen an die Ausbildung in der finalen Version des Moduls 2 weist wie die anderen Funktionsaspekte somit wieder 5 Stufen auf. Da alle Funktionsbewertungsskalen gleich skaliert sind, ist die innere Gewichtung der Funktionsaspekte identisch.

5.2.3 Berücksichtigte Funktionsaspekte im Fokus

Wie im Kapitel *5.2.1 Entwicklungsgeschichte der in Logib Modul 2 berücksichtigten Funktionsaspekte* im Detail aufgeführt, basieren die im vorliegenden Logib Modul 2 berücksichtigten Funktionsaspekte auf bestehenden Verfahren der Arbeitsbewertung, internationalen Leitfäden, wissenschaftlichen Modellen, sowie empirischen Überprüfungen von ausgewählten Faktoren mit vorhandenen Daten. Im Logib Modul 2 werden die Anforderungen und Belastungen der im Unternehmen ausgeübten Funktionen anhand von folgenden sechs Aspekten bewertet:

1. Anforderungen an die Ausbildung
2. Anforderungen an die Autonomie
3. Anforderungen an spezifisches Fach- oder Methodenwissen
4. Verantwortungsbezogene Anforderungen und Belastungen
5. Psychisch-soziale Anforderungen und Belastungen
6. Körperliche Anforderungen und Belastungen

Im Jahre 2018 wurde eine Stichprobe von 38 kleineren Unternehmen mit insgesamt 944 Arbeitstätigen erhoben. In den Unternehmen waren zwischen 10 bis 62 Personen angestellt. Die Häufigkeiten der Bewertung der Funktionsaspekte für die Stichprobe in 2018 wird in Grafik 2 dargestellt. Die Grafik zeigt, dass die verschiedenen Funktionsaspekte in den Vorhandenen Daten unterschiedlich stark ausgeprägt sind. So Arbeiten zum Beispiel viele Personen in Funktionen, für welche die Anforderungen an die Ausbildung als eher klein bewertet wurden, während relativ viele Personen in Funktionen arbeiten, für welche die Anforderungen an spezifisches Fach- und Methodenwissen als eher gross bewertet wurden. Auf die theoretischen und empirischen Grundlagen der einzelnen Aspekte wird in den nächsten Abschnitten vertieft eingegangen.



Grafik 2. Ausmass der Anforderungen und Belastungen einer Funktion nach Anzahl Personen, basierend auf der Stichprobe in 2018.

5.2.3.1 Anforderungen einer Funktion an die Ausbildung

Relevanz. Die Anforderung einer Tätigkeit an das Ausbildungsniveau bewährte sich als gute und einfache Operationalisierung für die Erfassung der Anforderungen und Belastungen einer Funktion im intellektuellen Bereich (Katz & Baitsch, 1996). Studien zeigen, dass Arbeitstätigkeiten, die eine längere Ausbildungsdauer benötigen, signifikant höhere Werte in diversen kognitiven Arbeitsmerkmalen aufweisen, verglichen mit Berufen mit kürzerer benötigter Ausbildung (Humphrey, Nahrgang, & Morgeson, 2007; Morgeson & Humphrey, 2006; Stegmann et al., 2010). Das geforderte Ausbildungsniveau hängt somit relativ hoch mit diversen kognitiven, wissensbasierten und kompetenzbasierten Anforderungen einer Funktion zusammen. Dieser Funktionsaspekt ist damit wissenschaftlich gut fundiert.

Entwicklungsgeschichte. Im Berner Projekt wurden die intellektuellen Anforderungen einer Funktion durch einen einzigen Aspekt erfasst: Das benötigte Ausbildungsniveau für eine

bestimmte Funktion. Die Anforderungen einer Funktion an die Ausbildung wurden auf folgender 5-stufiger Skala erhoben: (A) Funktionen, die einen Universitäts-, Hochschul-, oder Fachhochschulabschluss erfordern, (B) Funktionen, die eine anerkannte höhere Ausbildung wie eine Meisterprüfung oder höhere Fachschule erfordern, (C) Funktionen, die aufbauend auf einer Berufslehre oder Maturität zusätzliche berufsorientierte Weiterbildungen oder entsprechende durch Erfahrung erworbene Qualifikationen erfordern, (D) Funktionen, die eine abgeschlossene Berufslehre oder eine Maturität erfordern, (E) Funktionen, die keine spezielle Ausbildung oder eine Anlehre erfordern.

Ab 2016 wurde die Skala auf 7 Kategorien[6] ausgebaut, welche die Maturität separat erfasst sowie zwischen Bachelor- und Masterabschluss unterscheidet:

(1) Obligatorische Schule,

(2) nicht anerkannte unternehmensinterne Berufsausbildung,

(3) Berufsausbildung,

(4) Maturität,

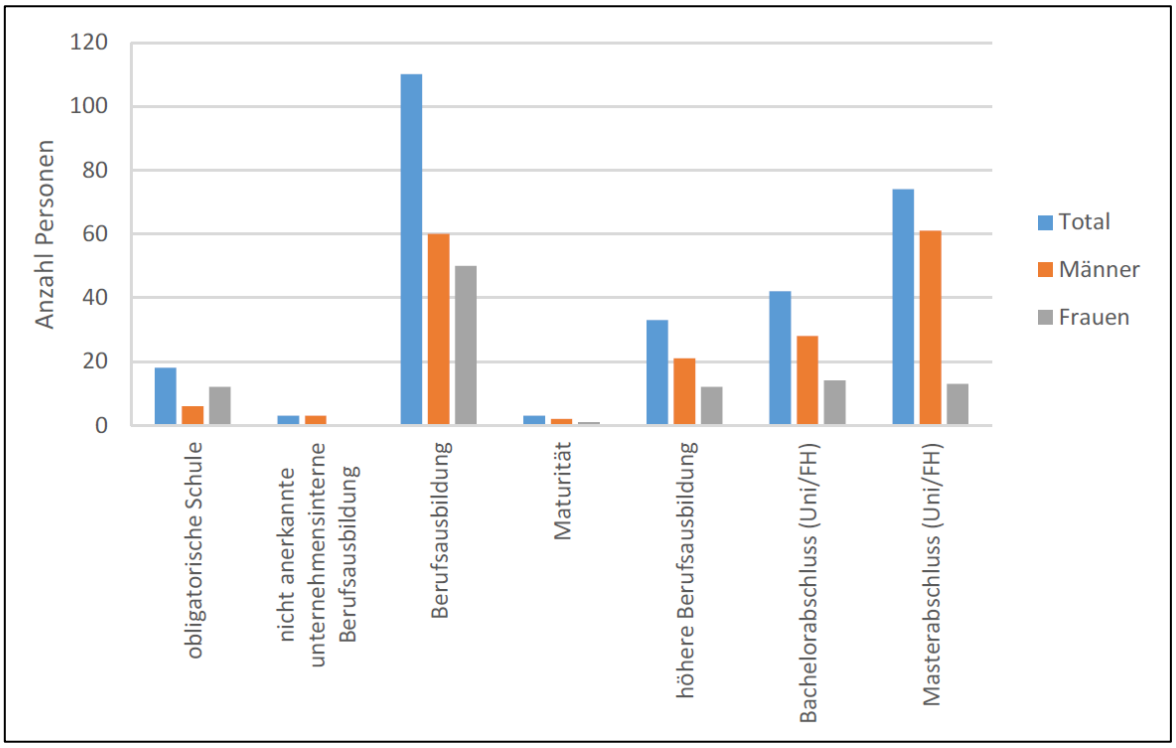
(5) höhere Berufsausbildung,

(6) Bachelorabschluss (Fachhochschule / Universität),

(7) Masterabschluss (Fachhochschule / Universität).

Je höher der Skalenwert, desto höhere Anforderungen stellt eine Funktion an die Ausbildung. Eine empirische Analyse der gesammelten Daten aus dem Jahr 2017 zeigte, dass die meisten Personen eine Funktion mit einer geforderten Berufsausbildung ausübten (38.9%), gefolgt von Angestellten in einer Funktion mit benötigtem Master- (26.1%) und Bachelorabschluss (14.8%) (siehe Grafik 3).

[6] In Anlehnung an Logib Modul 1.



Grafik 3. Anforderungen einer Funktion an die Ausbildung nach Anzahl Personen, basierend auf den Analysen von 2017.

Aufgrund der Tatsache, dass in den Analysen 2017 kaum Funktionen vorhanden waren, für die eine nicht anerkannte unternehmensinterne Berufsausbildung (1.1%) oder eine Maturität (1.1%) als notwendig angegeben wurde, wurden diese beiden Kategorien in andere Kategorien überführt. Die nicht anerkannte unternehmensinterne Berufsausbildung wurde in die Kategorie «obligatorische Schule» und die Maturität in die Kategorie «Berufsausbildung» integriert. Da wenige Personen in den beiden Kategorien vertreten waren, war kein relevanter Informationsverlust zu verzeichnen. Dies bot den Vorteil, dass die erforderliche Ausbildung, analog zu den anderen Funktionsaspekten, auf einer 5-stufigen Skala abgebildet werden konnte. Dadurch konnte auf die z-Standardisierung der Funktionsaspekte von 2016 verzichtet werden. Diese Vereinheitlichung der Bewertungsskalen war für die Anwendung in der Praxis als Selbsttest ebenfalls vorteilhaft, da die z-Standardisierung für Laien kaum intuitiv nachvollziehbar und verständlich war.

Funktionsaspekt nach Geschlecht. Im Arbeitsmarkt sind Frauen bezüglich der Stufe ihrer tatsächlich abgeschlossenen Ausbildung etwa gleich verteilt wie Männer (Strub, Abrassart, Bannwart, & Oesch, 2016). Betrachtet man die Anforderungen einer Funktion an die Ausbildung, zeigte sich basierend auf den Daten von 2017 ein anderes Bild. In der Grafik 3 sind die Anzahl Männer und Frauen ersichtlich, welche in Funktionen mit unterschiedlichen Anforderungen an die Ausbildung tätig sind. Frauen waren zu etwa gleichen Anteilen in Funktionen tätig, die eine

höhere Berufsbildung, einen Bachelor- oder Masterabschluss erfordern. Bei Männern stieg der Anteil mit zunehmender Anforderung über diese drei Kategorien an. In den Funktionen mit den höchsten Anforderungen an die Ausbildung waren Männer deutlich stärker vertreten als Frauen (82% Männeranteil). Der Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und den Anforderungen einer Funktion an die Ausbildung zeigte sich auch in einer negativen Korrelation basierend auf den Daten von 2017 ($r = -.26$; $p < .001$). Auch der signifikante t-Test in 2017 ($p < .001$; $d = .26$) weist darauf hin, dass die von Männern ausgeübten Funktionen ($M = 4.97$; $SD = 1.88$) höhere Anforderungen an die Ausbildung stellten als die von Frauen ausgeübten Funktionen ($M = 3.93$; $SD = 1.84$). In der umfangreicheren Stichprobe von 2018 basierend auf einer 5-stufigen Skala hing das Geschlecht allerdings nicht signifikant mit den Anforderungen einer Funktion an die Ausbildung zusammen ($r = -.04$) und auch der t-Test fiel nicht signifikant aus ($p = .210$; $d = .04$). Die unterschiedlichen Resultate bezüglich Geschlechtsunterschiede im Funktionsaspekt «Anforderungen an die Ausbildung» von 2017 und 2018 können durch unterschiedliche, nicht-repräsentative Stichproben bedingt sein. In den kleineren Unternehmen von 2017 scheint eine Geschlechtssegregation vorzuliegen, welche durch Unterschiede in der Tätigkeit von Männern und Frauen begründet sein kann. Die Daten weisen darauf hin, dass Männer in der Stichprobe von 2017 häufiger anspruchsvollere Funktionen innehaben als Frauen. Dadurch, dass 2018 deutlich mehr kleinere Unternehmen in den Datensatz einflossen (höhere Repräsentativität), und es sich beim geforderten Ausbildungsniveau um ein relativ objektives Kriterium handelt, kann die Bewertung dieses Funktionsaspekts als nicht geschlechtsspezifisch verzerrt beurteilt werden.

Zusammenhang mit dem Lohn. Empirische Analysen mit den gesammelten Daten bestätigten die Validität dieses Funktionsaspektes: Der auf 40 Wochenstunden standardisierte Lohn hing sowohl in der Stichprobe von 2017 positiv mit den Anforderungen einer Funktion an die Ausbildung zusammen ($r = .58$; $p < .001$), als auch in der Stichprobe von 2018 ($r = .53$; $p < .001$). Höhere Anforderungen werden somit erwartungsgemäss höher entlohnt. Weiter erwiesen sich die Anforderungen einer Funktion an die Ausbildung in einer Regressionsanalyse in beiden Stichproben als einer der stärksten Prädiktoren des Lohns. Der Prädiktor fiel immer signifikant aus, ungeachtet welche anderen Funktionsaspekte mitberücksichtigt wurden.

Finaler Wortlaut der Funktionsbewertung:

Auf diesem Blatt bestimmen Sie das für die Funktion im Normalfall notwendige Ausbildungsniveau. Welches Ausbildungsniveau muss eine Person zur Ausübung dieser Funktion typischerweise vorweisen?

Zusätzlicher Hilfetext:

Bei der Bestimmung des Ausbildungsniveaus geht es darum festzulegen, welche Ausbildung für diese Funktion typischerweise gefordert wird. Dabei spielt es keine Rolle, ob bestimmte Stelleninhaber/innen

diese Ausbildungsanforderungen über- oder unterschreiten. Entscheidend ist, was für die Funktion im Normalfall vorausgesetzt wird. Bei der Bestimmung des Niveaus können Sie sich an der Frage orientieren: Wenn Sie heute jemanden für diese Funktion rekrutieren müssten: welches Ausbildungsniveau würden Sie in der Regel fordern? Sie haben fünf Ausbildungsniveaus zur Verfügung.

Skala:
1 = Ohne spezielle Ausbildung
Zusätzlicher Hilfetext: Obligatorische Schule, unternehmensinterne, nicht anerkannte Ausbildung etc.

2 = Berufsausbildung
Zusätzlicher Hilfetext: Abgeschlossene Berufsausbildung (EFZ), Maturität oder auf anderem Weg erworbene gleichwertige Ausbildung

3 = Höhere Berufsausbildung
Zusätzlicher Hilfetext: Höhere Berufsausbildung mit eidgenössischem Fachausweis, Diplom oder höherer Fachprüfung/Meisterdiplom oder auf anderem Weg erworbene gleichwertige Ausbildung

4 = Bachelorabschluss (Uni/FH)
Zusätzlicher Hilfetext: Niveau Uni/Fachhochschule Bachelor-Abschluss oder auf anderem Weg erworbene gleichwertige Ausbildung

5 = Masterabschluss (Uni/FH)
Zusätzlicher Hilfetext: Niveau Uni/Fachhochschule Master-Abschluss oder auf anderem Weg erworbene gleichwertige Ausbildung

5.2.3.2 Anforderungen einer Funktion an die Autonomie

Relevanz. Im Rahmen des Beratungsmandates durch die Universität Bern wurde 2016 vorgeschlagen, die intellektuellen Fähigkeiten mit zusätzlichen Aspekten als nur der Ausbildung zu erfassen. Es wurde vorgeschlagen, kognitive, wissensbasierte, fähigkeitsbasierte und kompetenzbasierte Aspekte einer Funktion zu berücksichtigen. Die wissenschaftliche Literatur zeigt, dass Anforderungen an die Autonomie ein wesentliches Arbeitsmerkmal und lohnrelevant sind (Humphrey et al., 2007). Die Anforderungen an die Autonomie spiegeln das Ausmass an selbstständigen Entscheidungen wider, welche eine Person zur Ausübung einer Funktion fällen muss, wie beispielsweise die selbständige Planung von Zeitpunkt und Reihenfolge der zu erledigenden Arbeiten, das Handeln in eigenem Ermessen oder die selbstständige Auswahl der Arbeitsmethoden. Zu beachten ist, dass dieser Aspekt eine gewisse Überlappung mit verantwortungsbezogenen Anforderungen einer Funktion aufweisen kann. Bei der Operationalisierung kommt der Abgrenzung von Anforderungen einer Funktion an die Autonomie von verantwortungsbezogenen Anforderungen und Belastungen deswegen eine wichtige Rolle zu, um Konfundierung zu vermeiden. Im Kapitel *5.2.4 Zusammenhänge und Struktur der Funktionsaspekte* finden sich nähere Angaben hierzu.

Funktionsaspekt nach Geschlecht. Basierend auf den Daten von 2017 zeigte sich, dass Frauen Funktionen mit tieferen Anforderungen an die Autonomie innehaben (r = -.34; p < .001). Die Daten der Stichprobe von 2018 replizierten diesen Zusammenhang (r = -.15; p < .001). Auch der signifikante t-Test in 2017 (p < .001; d = .34) weist darauf hin, dass die von Männern ausgeübten Funktionen (M = 3.59; SD = 1.20) höhere Anforderungen an die Autonomie stellen als die von Frauen ausgeübten Funktionen (M = 2.67; SD = 1.24). Der t-Test fiel in 2018 ebenfalls signifikant aus (p < .001; d = .15) und weist darauf hin, dass die Funktionen von Männern (M = 3.37; SD = 1.13) höhere Anforderungen an die Autonomie stellen als die Funktionen von Frauen (M = 3.01; SD = 1.12). Diese beobachteten Geschlechtsunterschiede bezüglich dem Funktionsaspekt «Anforderungen an die Autonomie» widerspiegeln wahrscheinlich eine Geschlechtssegregation, welche durch unterschiedliche berufliche Tätigkeiten von Männern und Frauen begründet ist. Die Bewertung dieses Funktionsaspekts kann aufgrund dieser Überlegungen als nicht geschlechtsspezifisch verzerrt beurteilt werden.

Zusammenhang mit dem Lohn. Empirische Analysen mit den gesammelten Daten bestätigten die Validität dieses Funktionsaspektes: Der auf 40 Wochenstunden standardisierte Lohn hing sowohl in der Stichprobe von 2017 positiv mit den Anforderungen einer Funktion an die Autonomie zusammen (r = .65; p < .001), als auch basierend auf den Daten von 2018 (r = .45; p < .001). Höhere Anforderungen werden somit erwartungsgemäss höher entlohnt. 2017 zeigten sich die Anforderungen einer Funktion an die Autonomie in einer Regression als einer der stärksten Prädiktoren des Lohns. Der Prädiktor war immer signifikant, ungeachtet welche anderen Funktionsaspekte mitberücksichtigt wurden. Selbst beim Einbezug von Anforderungen einer Funktion an die Ausbildung (als zentraler Aspekt intellektueller Anforderungen einer Funktion) und verantwortungsbezogenen Anforderungen und Belastungen (als teilweise überlappender Funktionsaspekt) sagten die Anforderungen an die Autonomie den Lohn signifikant positiv vorher. Ein anderes Bild zeigte sich in der Tabelle 2, basierend auf den Daten der Stichprobe von 2018. Die Anforderungen einer Funktion an die Autonomie klärten zusätzlich zu den bisherigen Aspekten kaum Varianz auf. Lies man einzig diesen Funktionsaspekt weg, blieb der erklärte Varianzanteil bei 62%. Ob der Regressionskoeffizient signifikant ausfiel, hing davon ab, welche anderen Prädiktoren in die Vorhersage des Lohns einflossen. Die Vorhersagekraft blieb allerdings auch dann meist gering verglichen mit anderen Funktionsaspekten. Entgegen den Erwartungen wies der Regressionskoeffizient β teilweise ein negatives Vorzeichen auf. Hierbei handelt es sich um einen statistischen Effekt, welcher wahrscheinlich durch die geteilte Varianz mit anderen Faktoren im Model erklärt werden kann, da für sich genommen auch in den Daten von 2018 die Anforderungen an die Autonomie positiv mit dem Lohn korrelierten. So zeigte sich in den Daten

von 2018, dass Anforderungen an die Autonomie stark mit verantwortungsbezogenen Anforderungen und Belastungen (r = .81), mit Anforderungen an spezifisches Fach- oder Methodenwissen (r = .78) und mit psychisch-sozialen Anforderungen (r = .74) überlappen. Die Unterschiede in den Regressionsergebnissen von 2017 und 2018 können durch die unterschiedliche Stichprobenzusammensetzung bedingt sein. Beide Stichproben sind keine Zufallsstichproben und die Repräsentativität für alle kleineren Unternehmen der Schweiz ist dadurch nicht gesichert. Ein weiterer zentraler Punkt bezüglich den Regressionsresultaten ist, dass die Analysen unternehmensübergreifend und nicht für jedes Unternehmen einzeln berechnet wurden. Es ist somit dennoch möglich, dass die Anforderungen einer Funktion innerhalb eines Unternehmens mit einem höheren Lohn einhergehen. Insgesamt könnten die Analysen die Relevanz des Funktionsaspektes für die Erklärung von Lohnunterschieden jedoch bestätigen.

Finaler Wortlaut der Funktionsbewertung:
Auf diesem Blatt bestimmen Sie das für die Ausübung der Funktion notwendige Ausmass an Autonomie. Wie gross ist das Ausmass an notwendigen selbständigen Entscheidungen, welche eine Person zur Ausübung dieser Funktion fällen muss?

Zusätzlicher Hilfetext:
Bei der für die Funktion notwendiger Autonomie geht es darum zu bestimmen, in welchem Ausmass eine Person selbständige Entscheide treffen muss, um die Funktion korrekt auszufüllen. Dabei geht es beispielsweise um die Planung von Zeitpunkt und Reihenfolge der zu erledigenden Arbeiten, Handeln in eigenem Ermessen, selbstständige Auswahl der Arbeitsmethoden etc. Berücksichtigen Sie dabei sowohl die Häufigkeit (wie oft) als auch die Tragweite (mögliche Folgen) der notwendigen Entscheide. Für die Beurteilung steht Ihnen eine fünfstufige Skala mit den Werten "Sehr gross", "Eher gross", "Mittel", "Eher klein", "Sehr klein" zur Verfügung. Funktionen, die Sie bezogen auf das Ausmass der Anforderung an die Autonomie als identisch erachten, stufen Sie identisch ein.

Skala:
1 = Sehr klein
Zusätzlicher Hilfetext: Kaum Notwendigkeit und Möglichkeit, durch eigene Entscheide Art und Ablauf der Arbeit zu bestimmen

2 = Eher klein
Zusätzlicher Hilfetext: Art und Ablauf der Arbeit wird zu einem geringen Teil selber bestimmt (selten, Entscheide mit geringer Tragweite)

3 = Mittel
Zusätzlicher Hilfetext: Art und Ablauf der Arbeit wird teilweise selber bestimmt (manchmal, Entscheide mit mittlerer Tragweite)

4 = Eher gross
Zusätzlicher Hilfetext: Art und Ablauf der Arbeit wird zu einem grossen Teil selber bestimmt (häufig, Entscheide mit eher grosser Tragweite)

5 = Sehr gross Zusätzlicher Hilfetext: Art und Ablauf der Arbeit wird weitgehend selbständig bestimmt (fast immer, Entscheide mit sehr grosser Tragweite)

5.2.3.3 Anforderungen einer Funktion an spezifisches Fach- oder Methodenwissen

Relevanz. Analog zu den Anforderungen einer Funktion an die Autonomie wurden die Anforderungen an spezifisches Fach- oder Methodenwissen 2016 als Erweiterung der intellektuellen Anforderungen vorgeschlagen und in der Stichprobe von 2017 erstmals erhoben. Basierend auf dem Modell von Morgeson and Humphrey (2006) sind Anforderungen einer Funktion an spezifisches Fach- oder Methodenwissen ein wesentliches Wissensmerkmal. Dieser Aspekt widerspiegelt die für eine Funktion notwendige beruflich-fachliche Spezialisierung.

Funktionsaspekt nach Geschlecht. Basierend auf den Daten von 2017 zeigte sich, dass Frauen im Vergleich zu Männern Funktionen mit deutlich tieferen Anforderungen an spezifisches Fach- oder Methodenwissen innehaben (r = -.28; p < .001). Der Zusammenhang fiel in der Stichprobe von 2018 ebenfalls signifikant aus (r = -.21; p < .001). Auch der signifikante t-Test in 2017 (p < .001; d = .28) weist darauf hin, dass die von Männern ausgeübten Funktionen (M = 3.70; SD = 1.13) deutlich höhere Anforderungen an spezifisches Fach- oder Methodenwissen stellten als die von Frauen ausgeübten Funktionen (M = 2.99; SD = 1.23). Der t-Test basierend auf den Daten von 2018 zeigt dasselbe Bild (p < .001; d = .21): Die von Männern ausgeübten Funktionen (M = 3.57; SD = 0.98) wiesen höhere Anforderungen an spezifisches Fach- oder Methodenwissen auf als die von Frauen ausgeübten Funktionen (M = 3.12; SD = 1.13). Die segregierte berufliche Tätigkeit von Frauen und Männern zeigte sich somit auch bezüglich diesem Funktionsaspekt und die Funktionsbewertung kann als nicht geschlechtsspezifisch verzerrt bewertet werden.

Zusammenhang mit dem Lohn. Empirische Analysen mit den gesammelten Daten bestätigten die Validität dieses Funktionsaspektes: Der auf 40 Wochenstunden standardisierte Lohn hing sowohl in der Stichprobe von 2017 positiv mit den Anforderungen einer Funktion an spezifisches Fach- oder Methodenwissen zusammen (r = .64; p < .001), als auch basierend auf den Daten von 2018 (r = .51; p < .001). Höhere Anforderungen werden somit erwartungsgemäss höher entlohnt. Weiter zeigten sich die Anforderungen einer Funktion an spezifisches Fach- oder Methodenwissen in einer Regression als einer der stärksten Prädiktoren des Lohns – sowohl basierend auf den Daten der Stichprobe in 2017 als auch 2018 (siehe Tabelle 2). Spezifisches Fach- oder Methodenwissen war immer ein signifikanter Prädiktor, ungeachtet welche anderen Funktionsaspekte mitberücksichtigt wurden. Selbst beim Einbezug anderer intellektueller

Anforderungen sagten die Anforderungen an spezifisches Fach- oder Methodenwissen den Lohn signifikant positiv vorher.

Finaler Wortlaut der Funktionsbewertung:
Auf diesem Blatt bestimmen Sie das für die Ausübung der Funktion notwendige Ausmass an spezifischem Fach- und Methodenwissen. Wie gross ist das Ausmass, in dem eine Person zur Ausübung dieser Funktion über sehr spezifisches Fach- und Methodenwissen bzw. spezielle Fähigkeiten verfügen muss?

Zusätzlicher Hilfetext:
Hier geht es darum zu bestimmen, in welchem Ausmass eine Person über sehr spezifisches Fach- und Methodenwissen bzw. spezielle Fähigkeiten verfügen muss, um die Funktion korrekt auszufüllen. Dabei kann es sich um die Notwendigkeit der Anwendung von sehr spezifischen Methoden handeln oder um ein besonders hohes Mass an spezialisiertem Fachwissen oder sehr breitem themenübergreifenden Fachwissen. Für die Einstufung kann es hilfreich sein, die Funktionen diesbezüglich direkt zu vergleichen. Für die Beurteilung steht Ihnen eine fünfstufige Skala mit den Werten "Sehr gross", "Eher gross", "Mittel", "Eher klein", "Sehr klein" zur Verfügung. Funktionen, die Sie bezogen auf das Ausmass der Anforderung an spezifisches Fach- und Methodenwissen als identisch erachten, stufen Sie identisch ein.

Skala:
1 = Sehr klein
Zusätzlicher Hilfetext: Kaum spezifisches Fach- und Methodenwissen nötig, allgemein bekanntes Wissen ist ausreichend

2 = Eher klein
Zusätzlicher Hilfetext: Eingeschränktes spezifisches Fach- und Methodenwissen nötig (für einen geringen Teil der Aufgaben, beschränkte Komplexität)

3 = Mittel
Zusätzlicher Hilfetext: Spezifisches Fach- und Methodenwissen nötig (für einen Teil der Aufgaben, mittlere Komplexität)

4 = Eher gross
Zusätzlicher Hilfetext: Umfangreiches spezifisches Fach- und Methodenwissen nötig (für einen grossen Teil der Aufgaben, eher hohe Komplexität)

5 = Sehr gross
Zusätzlicher Hilfetext: Sehr umfangreiches spezifisches Fach- und Methodenwissen nötig (für fast alle Aufgaben, sehr hohe Komplexität)

5.2.3.4 Verantwortungsbezogene Anforderungen und Belastungen einer Funktion

Relevanz. Bei der Verantwortung geht es einerseits darum, die Konsequenzen für die Resultate der eigenen Arbeit zu tragen, worin sich dieser Aspekt zu einem gewissen Teil mit Anforderungen an die Autonomie überlappt. Bei verantwortungsbezogenen Anforderungen geht es jedoch auch

darum, Verantwortung für andere Personen, Prozesse, finanzielle Ergebnisse oder materielle Güter zu übernehmen. Verantwortungsbezogene Anforderungen und Belastungen einer Funktion beinhalten somit mehrere Dimensionen. Der Aspekt Verantwortung ist in einigen etablierten Verfahren der Arbeitsanalyse enthalten (REFA - Verband für Arbeitsgestaltung, 1991). ABAKABA greift insbesondere den Aspekt der Führungsverantwortung, der Verantwortung für das menschliche Leben als auch Verantwortung für wertvolle Materialien und Güter und die Umwelt auf (Katz & Baitsch, 1996). Verantwortung wird auch in internationalen Modellen als zentraler Faktor der Arbeitsbewertung im Kontext der Lohngleichheit genannt (ILO, 2008, Oelz et al., 2013).

Entwicklungsgeschichte. Von Beginn weg wurden verantwortungsbezogene Anforderungen einer Funktion als wichtiger lohnrelevanter Aspekt einer Arbeitstätigkeit erfasst. Im Berner Projekt wurden verantwortungsbezogene Anforderungen und Belastungen auf einer 5-stufigen Skala von sehr hoch, eher hoch, mittel, eher tief, bis sehr tief erhoben. Somit ähnelt diese Skala bereits der final verwendeten Bewertungsskala.

Funktionsaspekt nach Geschlecht. Basierend auf den Daten von 2017 haben Frauen Funktionen mit tieferen verantwortungsbezogenen Anforderungen inne als Männer ($r = -.24$; $p < .001$). Die Daten der Stichprobe von 2018 replizierten diesen Zusammenhang ($r = -.17$; $p < .001$). Der signifikante t-Test von 2017 ($p < .001$; $d = .24$) weist darauf hin, dass die von Männern ausgeübten Funktionen höhere Anforderungen an die Verantwortung stellten ($M = 3.41$; $SD = 1.07$) als Funktionen, welche von Frauen ausgeübt wurden ($M = 2.84$; $SD = 1.19$). Auch der t-Test von 2018 fiel signifikant aus ($p < .001$; $d = .17$) und wies ebenfalls darauf hin, dass die von Männern ausgeübten Funktionen ($M = 3.36$; $SD = 1.12$) durch höhere verantwortungsbezogene Anforderungen und Belastungen gekennzeichnet waren als diejenigen Funktionen, die von Frauen ausgeübt wurden ($M = 2.97$; $SD = 1.12$). Die Geschlechtssegregation zeigt sich somit auch bezüglich diesem Funktionsaspekt. Da Männer statistisch häufiger in einer Kaderfunktion tätig sind als Frauen (Strub et al., 2016) und Kaderfunktionen erwartungsgemäss höhere verantwortungsbezogene Anforderungen aufweisen als nicht-Kaderfunktionen, ist eine systematisch tieferer Bewertung von Frauen gegenüber Männern in Bezug auf diesen Aspekt plausibel. Geschlechtsunterschiede in diesem Funktionsaspekt sollten somit nicht als Geschlechtsdiskriminierung in der Arbeitsbewertung gewertet werden, sondern stellen primär ein Problem des Zugangs von Frauen zu solchen Funktionen dar (Norbert Semmer, Tomasi, Wägli, & Regenass, 1991).

Zusammenhang mit dem Lohn. Verschiedene Studien haben belegt, dass Führungsverantwortung als Teilaspekt von Verantwortung positiv mit dem Lohn korreliert (Davis

& Sauser, 1991). Auch empirische Analysen mit den gesammelten Daten des Moduls 2 bestätigten die Validität dieses Funktionsaspektes. Der auf 40 Wochenstunden standardisierte Lohn hing sowohl in der Stichprobe von 2017 positiv mit den verantwortungsbezogenen Anforderungen einer Funktion zusammen ($r = .56$; $p < .001$), als auch basierend auf den Daten von 2018 ($r = .51$; $p < .001$). Höhere verantwortungsbezogene Anforderungen und Belastungen wurden somit erwartungsgemäss höher entlohnt. Weiter erklärten die verantwortungsbezogenen Anforderungen einer Funktion in einer Regression 2017 signifikante Varianz im tatsächlich erzielten Lohn. Verantwortungsbezogene Anforderungen fielen allerdings nur dann als signifikant aus, wenn die Anforderungen an die Autonomie und an spezifisches Fach- oder Methodenwissen unberücksichtigt blieben. Daraufhin wurde der Beschrieb des Funktionsaspekts überarbeitet und insbesondere die verantwortungsbezogenen Anforderungen klarer von den Anforderungen einer Funktion an die Autonomie abgegrenzt. Zudem wurden für die Erhebung der Daten von 2018 neben den verantwortungsbezogenen Anforderungen auch die verantwortungsbezogenen Belastungen erfasst. Basierend auf einer Regression der Daten von 2018 zeigten sich die verantwortungsbezogenen Anforderungen und Belastungen einer Funktion als einer der stärksten Prädiktoren des Lohns (siehe Tabelle 2). Verantwortungsbezogene Anforderungen und Belastungen waren immer ein signifikanter Prädiktor, ungeachtet welche anderen Funktionsaspekte mitberücksichtigt wurden. Selbst beim Einbezug der Anforderungen an die Autonomie sagte dieser Funktionsaspekt den Lohn signifikant positiv vorher.

Finaler Wortlaut der Funktionsbewertung:
Auf diesem Blatt bestimmen Sie das mit der Ausübung der Funktion verbundene Ausmass an Verantwortung. Wie gross ist das Ausmass an Verantwortung, welches eine Person bei der Ausübung dieser Funktion tragen muss?

Zusätzlicher Hilfetext:
Hier geht es darum zu bestimmen, in welchem Ausmass eine Person bei der korrekten Ausübung dieser Funktion Verantwortung tragen muss. Darunter fallen Führungsverantwortung, aber auch Fach-, Projekt- und Prozessverantwortung, Begleitung von Lernenden, weiter die Verantwortung für das Leben und die Entwicklung anderer Personen (Risiko von Fehlern mit lebensgefährdender Wirkung oder negativer Folgen für die psycho-soziale Entwicklung von Schutzbefohlenen) sowie für wertvolle Materialien und Güter (Risiko von Fehlern mit hohen Kostenfolgen). Für die Beurteilung steht ihnen eine fünfstufige Skala mit den Werten "Sehr gross", "Eher gross", "Mittel", "Eher klein", "Sehr klein" zur Verfügung. Funktionen, die Sie bezogen auf das Ausmass der damit verbundenen Verantwortung als identisch erachten, stufen Sie identisch ein.

Skala:
1 = Sehr klein
Zusätzlicher Hilfetext: Kaum Verantwortungsübernahme nötig

2 = Eher klein
Zusätzlicher Hilfetext: Eingeschränkte Verantwortungsübernahme nötig (geringes Risiko von Fehlern, kleine, ausschliesslich operative Verantwortung für Arbeitsergebnisse anderer Personen)

3 = Mittel
Zusätzlicher Hilfetext: Mittlere Verantwortungsübernahme nötig (mittleres Risiko von Fehlern, beschränkte Verantwortung für Arbeitsergebnisse anderer Personen)

4 = Eher gross
Zusätzlicher Hilfetext: Eher grosse Verantwortungsübernahme nötig (Risiko von Fehlern mit mittleren Folgen, hierarchische Verantwortung für Arbeitsergebnisse einer geringen Zahl von anderen Personen)

5 = Sehr gross
Zusätzlicher Hilfetext: Ausgeprägte Verantwortungsübernahme nötig (Risiko von Fehlern mit weitreichenden Folgen, hierarchische Verantwortung für Arbeitsergebnisse einer grösseren Zahl von anderen Personen)

5.2.3.5 Psychische und soziale Anforderungen und Belastungen einer Funktion

Relevanz. Die Wichtigkeit sozialer Aspekte der Arbeitsanalyse ist wissenschaftlich breit anerkannt (Humphrey et al., 2007). Psychisch-soziale Anforderungen und Belastungen zeigen sich beispielsweise durch Kommunikationsfähigkeit (mündliche Vermittlung von Inhalten), Teamfähigkeit (zur Erfüllung der Aufgabe nötige Zusammenarbeit mit andern), Einfühlungsvermögen (Nachvollziehen der Situationen und Empfindungen anderer Personen), oder belastende psychische Bedingungen (z.B. Konfrontation mit menschlichem Elend). Wie bei verantwortungsbezogenen Anforderungen und Belastungen handelt es sich bei den psychisch-sozialen Anforderungen und Belastungen um einen multidimensionalen Aspekt. Die Teilaspekte von psychisch-sozialen Anforderungen und Belastungen blieben jedoch in vielen Arbeitsbewertungen unberücksichtigt (International Labour Office, 2008). Beispielsweise fokussierte das Genfer Schema von 1950 auf ausführende körperliche Tätigkeiten und beinhaltete psychisch-soziale Anforderungen und Belastungen kaum (Katz & Baitsch, 1996). Veränderungen in der Arbeitswelt wie der wachsende Dienstleistungs- und Gesundheitssektor machen den Einbezug von psychisch-sozialen Anforderungen und Belastungen unabdingbar, um die Wertigkeit von Funktionen adäquat zu bestimmen. Beispielsweise haben kommunikative Anforderungen durch häufigere Projektarbeit und flachere Hierarchien mit verstärkter Teamarbeit in den vergangenen Jahrzenten an Bedeutung gewonnen. Durch den Einbezug von psychisch-sozialen Anforderungen und Belastungen als eigenständigen Funktionsaspekt werden Veränderungen in beruflichen Tätigkeiten Rechnung getragen. Katz und Baitsch (1996) begründeten die Aufnahme psychisch-sozialer Aspekte einer Funktion in ABAKABA-96 weiter damit, dass bewusst bisher vernachlässigte Aspekte von Funktionen, die besonders häufig von

Frauen ausgeübt werden, in die Arbeitsanalyse aufgenommen werden sollten. Frauentypische Funktionen weisen vermehrt psychisch-soziale Anforderungen und Belastungen auf, weswegen deren Weglassung zu geschlechtstypischer Diskriminierung in Arbeitsbewertungen führen kann.

Entwicklungsgeschichte. Seit Beginn der Entwicklung des Moduls 2 wurden psychisch-soziale Anforderungen und Belastungen einer Funktion durchgehend als wichtiger lohnrelevanter Aspekt einer Arbeitstätigkeit erfasst. Im Berner Projekt wurden psychisch-soziale Anforderungen und Belastungen auf einer 5-stufigen Skala von sehr hoch, eher hoch, mittel, eher tief, bis sehr tief erhoben. Somit ähnelte diese Skala bereits der final verwendeten Bewertungsskala.

Funktionsaspekt nach Geschlecht. Basierend auf den Daten von 2017 zeigte sich, dass Frauen Funktionen mit tieferen psychisch-sozialen Anforderungen innehaben als Männer ($r = -.19$; $p < .01$). Die Resultate basierend auf den Daten von 2018 replizierten diesen Befund ($r = -.13$; $p < .001$). Der signifikante *t*-Test von 2017 ($p = .001$; $d = .19$) weist darauf hin, dass die von Männern ausgeübten Funktionen ($M = 3.59$; $SD = 1.03$) höhere psychisch-soziale Anforderungen und Belastungen aufwiesen als die von Frauen ausgeübten Funktionen ($M = 3.17$; $SD = 1.13$). Auch 2018 fiel der *t*-Test signifikant aus ($p < .001$; $d = .13$) und weist darauf hin, dass die von Männern ausgeübten Funktionen ($M = 3.38$; $SD = 1.15$) höhere psychisch-soziale Anforderungen und Belastungen aufwiesen als die von Frauen ausgeübten Funktionen ($M = 3.07$; $SD = 1.08$). Die Geschlechtssegregation zeigte sich somit auch bezüglich diesem Funktionsaspekt, allerdings in die unerwartete Richtung. Psychisch-soziale Anforderungen wurden bei Funktionen von Männern signifikant höher bewertet, obwohl diese theoretisch eher für mehrheitlich von Frauen ausgeübte Tätigkeiten als relevant oder als frauentypisch gelten.

Zusammenhang mit dem Lohn. Empirische Analysen mit den gesammelten Daten bestätigten die Validität dieses Funktionsaspektes: Der auf 40 Wochenstunden standardisierten Lohn hing in der Stichprobe von 2017 positiv mit psychisch-sozialen Anforderungen einer Funktion zusammen ($r = .47$; $p < .001$). Auch in den Daten von 2018, welche bei der Bewertung dieses Funktionsaspektes neben den Anforderungen auch die psychisch-sozialen Belastungen einbezogen, fand sich ein signifikanter Bezug zum Lohn ($r = .45$; $p < .001$). Höhere Anforderungen und Belastungen werden somit erwartungsgemäss höher entlohnt. Allerdings sagten die psychisch-sozialen Anforderungen und Belastungen einer Funktion in der Regressionsanalyse von 2017 den tatsächlichen Lohn nicht signifikant vorher, ungeachtet der anderen miteinbezogenen Aspekte. Dies kann darauf hindeuten, dass psychisch-soziale Aspekte einer Funktion für einige Funktionen nicht lohnrelevant sind, d.h. die mit diesem Bereich verbundenen Anforderungen und Belastungen einer Funktion bei der Lohnfestlegung nicht berücksichtigt werden (beispielsweise, weil sie fälschlicherweise als Persönlichkeitsmerkmale

angesehen werden). Allerdings kann dieser Befund durch die Stichprobe bedingt sein und die psychisch-sozialen Anforderungen und Belastungen anderer Funktionen kleinerer Unternehmen dennoch lohnrelevant sein. Die Regressionsresultate von 2018 (siehe Tabelle 2) deuten darauf hin, dass sich psychisch-soziale Anforderungen und Belastungen mit verantwortungsbezogenen Anforderungen und Belastungen teilweise überlappen: Psychisch-soziale Anforderungen und Belastungen waren nur dann ein signifikanter Prädiktor des Lohns, wenn verantwortungsbezogene Anforderungen und Belastungen nicht als Prädiktor einbezogen werden. Aufgrund der wissenschaftlich gut anerkannten Relevanz von psychisch-sozialen Arbeitsmerkmalen in der heutigen Arbeitswelt ist es jedoch wichtig, dass dieser Funktionsaspekt bei der Funktionsbewertung separat berücksichtigt wird.

Finaler Wortlaut der Funktionsbewertung:
Auf diesem Blatt bestimmen Sie das für die Ausübung der Funktion notwendige Ausmass an psychischen und sozialen Kompetenzen. Wie gross ist das Ausmass an psychischen und sozialen Kompetenzen, über welches eine Person zur Ausübung dieser Funktion verfügen muss, um mit den Anforderungen und Belastungen umzugehen?

Zusätzlicher Hilfetext:
Hier geht es darum zu bestimmen, in welchem Ausmass eine Person für die korrekte Ausübung der Funktion über psychische und soziale Kompetenzen verfügen muss. Darunter fallen beispielsweise Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Einfühlungsvermögen und Überzeugungskraft. Beziehen Sie auch belastende psychische Bedingungen (z.B. Konfrontation mit menschlichem Leid, abstossende Situationen, Tätigkeit unter Beobachtung Dritter, nicht beeinflussbare, zwingend einzuhaltende kurzfristige zeitliche Vorgaben etc.) in die Beurteilung mit ein. Für die Beurteilung steht ihnen eine fünfstufige Skala mit den Werten "Sehr gross", "Eher gross", "Mittel", "Eher klein", "Sehr klein" zur Verfügung. Funktionen, die Sie bezogen auf das Ausmass der für die korrekte Ausübung notwendigen psychischen und sozialen Kompetenzen als identisch erachten, stufen Sie identisch ein.

Skala:
1 = Sehr klein
Zusätzlicher Hilfetext: Wenig mündliche Kommunikation, wenig direkte Zusammenarbeit, kaum Einfühlen in Lebenssituation anderer nötig, kaum Konfrontation mit menschlichem Leid

2 = Eher klein
Zusätzlicher Hilfetext: Regelmässig einfache mündliche Kommunikation, gelegentlich direkte Zusammenarbeit, Einfühlen in einfach nachvollziehbare Lebenssituation anderer, gelegentlich indirekte Konfrontation mit menschlichem Leid

3 = Mittel
Zusätzlicher Hilfetext: Regelmässig mündliche Kommunikation, regelmässig direkte Zusammenarbeit, Einfühlen in nachvollziehbare aber unterschiedliche Lebenssituation anderer, regelmässig indirekte Konfrontation mit menschlichem Leid

4 = Eher gross
Zusätzlicher Hilfetext: Regelmässig komplexe mündliche Kommunikation, eher häufig direkte Zusammenarbeit, Einfühlen in komplexe Lebenssituation anderer, regelmässig direkte Konfrontation mit menschlichem Leid

5 = Sehr gross
Zusätzlicher Hilfetext: Regelmässig sehr komplexe mündliche Kommunikation, häufig direkte Zusammenarbeit, Einfühlen in sehr komplexe, verschiedenartige Lebenssituation anderer, häufig direkte Konfrontation mit menschlichem Leid

5.2.3.6 Körperliche Anforderungen und Belastungen einer Funktion

Relevanz. Die Wichtigkeit, körperliche Aspekte in die Arbeitsanalyse einzubeziehen, ist wissenschaftlich breit anerkannt (Humphrey et al., 2007). Körperliche Anforderungen und Belastungen werden auch in den meisten bestehenden Verfahren der Arbeitsanalyse berücksichtigt (Commission de l'équité salariale, 2015; International Labour Office, 2008; REFA - Verband für Arbeitsgestaltung, 1991). Körperlichen Anforderungen und Belastungen beinhalten beispielsweise Anforderungen an die Geschicklichkeit, Bewegungspräzision, Muskelkraft sowie belastende Umgebungsbedingungen wie Hitze, einseitige Körperhaltung oder erhöhte Unfallgefahr.

Entwicklungsgeschichte. Seit Beginn der Entwicklung des Moduls 2 wurden körperliche Anforderungen und Belastungen einer Funktion als wichtiger lohnrelevanter Aspekt einer Arbeitstätigkeit erfasst. Im Berner Projekt wurden körperliche Anforderungen und Belastungen auf einer 5-stufigen Skala von sehr hoch, eher hoch, mittel, eher tief, bis sehr tief erhoben. Somit ähnelte diese Skala bereits der final verwendeten Bewertungsskala. In der Grafik 2 fällt auf, dass die meisten Personen in Funktionen mit sehr kleinen bis mittleren körperlichen Anforderungen und Belastungen tätig sind. Nur wenige Personen arbeiten in Funktionen, die eher grosse oder grosse körperliche Anforderungen und Belastungen aufweisen.

Funktionsaspekt nach Geschlecht. Basierend auf den Daten von 2017 zeigte sich, dass Frauen im Durchschnitt Funktionen mit tieferen körperlichen Anforderungen und Belastungen innehaben als Männer ($r = -.24$; $p < .001$). Die Stichprobe von 2018 replizierten diesen Zusammenhang ($r = -.14$; $p < .001$). Der signifikante t-Test ($p = .001$; $d = .24$) von 2017 weist darauf hin, dass die Funktionen von Männern ($M = 2.48$; $SD = 0.76$) im Durchschnitt höhere körperliche Anforderungen und Belastungen aufweisen als die von Frauen ausgeübten Funktionen ($M = 2.13$; $SD = 0.56$). Auch 2018 fiel der t-Test signifikant aus ($p < .001$; $d = .14$) und wies darauf hin, dass die von Männern ausgeübten Funktionen ($M = 2.49$; $SD = 1.22$) durch höhere körperliche Anforderungen und Belastungen gekennzeichnet sind als die von Frauen ausgeübten Funktionen

($M = 2.16$; $SD = 1.08$). Die Geschlechtssegregation zeigt sich somit auch bezüglich diesem Funktionsaspekt. Muskelkraft und grobe körperliche Arbeit werden als männertypisch angesehen (Katz & Baitsch, 1996) und sind typische Anforderungen in überwiegend von Männern ausgeübten Berufen, wie Handwerksberufe oder in der Landwirtschaft (Strub et al., 2016). Neben Muskelkraft wurde in der Operationalisierung allerdings auch die eher weiblich konnotierte manuelle Geschicklichkeit (International Labour Organization, 2008; Katz & Baitsch, 1996) einbezogen. Insgesamt ist der Aspekt somit als geschlechtsneutral operationalisiert zu werten.

Zusammenhang mit dem Lohn. Empirische Analysen mit den gesammelten Daten zur Validität dieses Funktionsaspektes zeigten, dass der auf 40 Wochenstunden standardisierte Lohn in der Stichprobe von 2017 moderat negativ mit körperlichen Anforderungen und Belastungen einer Funktion zusammenhing ($r = -.32$; $p < .001$). Bereits im Berner Projekt korrelierte dieser Aspekt negativ mit dem Lohn. Damit sind körperliche Anforderungen und Belastungen der einzige Funktionsaspekt, welcher mit einem tieferen Lohn einhergeht. Höhere körperliche Anforderungen und Belastungen scheinen somit in der Praxis nicht durch einen höheren Lohn kompensiert zu werden. Dies entspricht dem generellen Befund, dass stark körperlich anspruchsvolle Arbeiten weniger hoch entlohnt werden als stark intellektuell anspruchsvolle Tätigkeiten. Auch sagen körperliche Anforderungen und Belastungen den Lohn sowohl in der Stichprobe von 2017, als auch 2018 (siehe Tabelle 2) negativ vorher, ungeachtet welche anderen Funktionsaspekte miteinbezogen werden. Bezüglich diesen Regressionsresultaten gilt es zu beachten, dass die Analysen unternehmensübergreifend und nicht für jedes Unternehmen einzeln berechnet wurden. Es ist plausibel, dass in bestimmten Berufsfeldern kleinerer Unternehmen körperliche Anforderungen und Belastungen höher entlohnt werden. Um dies korrekt abbilden zu können, ist dieser Funktionsaspekt notwendig. Es ist somit möglich, dass die körperlichen Anforderungen und Belastungen einer Funktion innerhalb eines Unternehmens mit einem höheren Lohn einhergehen. Zudem handelt es sich um einen breit etablierten Aspekt zur Lohnschätzung, der auch in anderen analytischen Arbeitsbewertungen aufgegriffen wird (Katz & Baitsch, 1996). Zudem wird dieser Funktionsaspekt in Unternehmen häufig als lohnrelevanter Aspekt genannt, was die Augenscheinvalidität und Akzeptanz in der Praxis dieses Funktionsaspektes wiederspiegelt. Es ist somit wichtig, dass körperliche Anforderungen und Belastungen in der finalen Version des Moduls 2 als Funktionsaspekt berücksichtigt werden.

Finaler Wortlaut der Funktionsbewertung:
Auf diesem Blatt bestimmen Sie das für die Ausübung der Funktion notwendige Ausmass an körperlichen Fähigkeiten. Wie gross ist das Ausmass an körperlichen Fähigkeiten, über welches eine Person zur Ausübung dieser Funktion verfügen muss, um mit den Anforderungen und Belastungen umzugehen?

Zusätzlicher Hilfetext:
Hier geht es darum zu bestimmen, in welchem Ausmass eine Person für die korrekte Ausübung der Funktion über körperliche Fähigkeiten verfügen muss. Darunter fallen beispielsweise Geschicklichkeit, Muskelkraft, die Ausführung von genauen Bewegungsabläufen etc. Beziehen Sie auch belastende Umgebungsbedingungen (z.B. Hitze, Kälte, einseitige Körperhaltung, Gestank, erhöhte Unfallgefahr etc.) in die Beurteilung mit ein. Für die Beurteilung steht Ihnen eine fünfstufige Skala mit den Werten "Sehr gross", "Eher gross", "Mittel", "Eher klein", "Sehr klein" zur Verfügung. Funktionen, die Sie bezogen auf das Ausmass der für die korrekte Ausübung notwendigen körperlichen Fähigkeiten als identisch erachten, stufen Sie identisch ein.

Skala:
1 = Sehr klein
Zusätzlicher Hilfetext: Keine speziellen körperlichen Anforderungen oder Belastungen, die über einen normalen Büroalltag hinausgehen

2 = Eher klein
Zusätzlicher Hilfetext: Gelegentlicher Einsatz von Körperkraft oder spezieller manueller Geschicklichkeit, gelegentlich erschwerte Umgebungsbedingungen

3 = Mittel
Zusätzlicher Hilfetext: Ein Teil der Aufgaben unter Einsatz von Körperkraft oder spezieller manueller Geschicklichkeit, teilweise erschwerte Umgebungsbedingungen

4 = Eher gross
Zusätzlicher Hilfetext: Regelmässig Aufgaben mit eher grossem Einsatz von Körperkraft oder spezieller manueller Geschicklichkeit, Arbeit regelmässig unter erschwerten Umgebungsbedingungen

5 = Sehr gross
Zusätzlicher Hilfetext: Mehrheit der Aufgaben unter grossem Einsatz von Körperkraft oder spezieller manueller Geschicklichkeit, Arbeit mehrheitlich unter erschwerten Umgebungsbedingungen

5.2.4 Zusammenhänge und Struktur der Funktionsaspekte

In den folgenden Abschnitten wird anhand der Stichproben von 2017 und 2018 auf die korrelativen Zusammenhänge zwischen den einzelnen Funktionsaspekten eingegangen. Zudem werden Resultate von Faktorenanalysen berichtet, welche die Struktur der Aspekte näher beleuchten. Neben den deskriptiven Angaben finden sich in Tabelle 3 im Anhang die Korrelationen zwischen den Funktionsaspekten basierend auf der Stichprobe von 2017.

Einige Korrelationen zwischen den Faktoren gilt es herauszustreichen. Anforderungen an die Autonomie hängen sehr stark mit den Anforderungen an spezifisches Fach- oder Methodenwissen ($r = .90$) und mit den verantwortungsbezogenen Anforderungen zusammen ($r = .84$). Verantwortungsbezogene Anforderungen hängen weiter stark mit den Anforderungen an spezifisches Fach- oder Methodenwissen ($r = .85$) und mit psychisch-sozialen Anforderungen

zusammen (r = .84). Neben den deskriptiven Angaben finden sich in Tabelle 4 im Anhang die Korrelationen zwischen den Funktionsaspekten basierend auf der Stichprobe von 2018.

Auch in der Stichprobe von 2018 korrelieren Anforderungen an die Autonomie hoch mit den Anforderungen an spezifisches Fach- oder Methodenwissen (r = .78) und mit den verantwortungsbezogenen Anforderungen und Belastungen (r = .81). Verantwortungsbezogene Anforderungen und Belastungen hängen ebenfalls stark mit den Anforderungen an spezifisches Fach- oder Methodenwissen (r = .79) und mit psychisch-sozialen Anforderungen zusammen (r = .78). Bezüglich dieser hohen Korrelationen stellt sich die Frage, ob diese Aspekte redundant sind, da sie sich in ihrer Bewertung überschneiden. Eine Reduktion der Aspekte würde zwar die Anwenderinnen und Anwender zeitlich entlasten (Nebengütekriterium der Zumutbarkeit). Allerdings würde eine Reduktion von Faktoren dazu führen, dass theoretisch/wissenschaftlich und in der Praxis breit anerkannte Funktionsaspekte nicht für die Funktionsbewertung berücksichtigt würden. Die Funktionsbewertung würde damit auf eine sehr kleine Anzahl an Aspekten reduziert, was die inhaltliche Validität und Akzeptanz der Funktionsbewertung in der Praxis verringern würde.

In Tabelle 5 im Anhang finden sich die Resultate einer explorativen Faktorenanalyse aller Funktionsaspekte. Mit Ausnahme von körperlichen Anforderungen und Belastungen bilden alle Funktionsaspekte einen gemeinsamen übergeordneten Faktor. Auf dem zweiten Faktor laden die personenbezogenen individuellen Merkmale Dienstalter und potentielle Erwerbserfahrung. Dies bestätigt, dass personenbezogene Aspekte von Funktionsaspekten getrennt werden können. Auf dem dritten Faktor lädt einzig der Aspekt körperliche Anforderungen und Belastungen. Körperliche Anforderungen scheinen somit einen eigenständigen Aspekt der Funktionsbewertungen abzubilden.

Alle anderen Funktionsaspekte laden auf einem gemeinsamen Faktor, was die empirische Gruppierung der intellektuellen Anforderungen zu einem separaten Merkmalsbereich nicht belegen kann. Wie bereits bei den Korrelationen ersichtlich, hängen die intellektuellen Anforderungen mit den psychisch-sozialen Anforderungen und den Anforderungen an die Verantwortung zusammen. Zur Berechnung des Funktionswertes empfiehlt es sich daher, die Aspekte der intellektuellen Anforderungen einzeln zu gewichten und nicht zunächst zu einem eigenen übergeordneten Aspekt «intellektuelle Anforderungen» zu kombinieren. Es ist inhaltlich jedoch plausibel, die Aspekte Anforderungen an die Ausbildung, an die Autonomie und an spezifisches Fach- oder Methodenwissen als repräsentativ für intellektuelle Anforderungen einer Funktion zu verstehen. Analysen mit den Daten aus 2017 haben gezeigt, dass die hohe Reliabilität einer gesamten Skala zur Erfassung von intellektuellen Anforderungen (α = .80) sinken würde,

wenn die Anforderungen an spezifisches Fach- oder Methodenwissen ($\alpha = .62$) oder an die Autonomie ($\alpha = .69$) weggelassen würden. Die empirischen Analysen bestätigen somit die theoretischen Überlegungen, dass die drei Anforderungen als Indikatoren eines übergeordneten gemeinsamen Faktors verstanden werden können. Da die Relevanz intellektueller Merkmale hinsichtlich des Lohns theoretisch gut etabliert ist und sich in den vorhandenen Daten auch empirisch klar bestätigte, ist es wichtig, den intellektuellen Merkmalsbereich möglichst differenziert zu erfassen. Weitere statistische Analysen zu den Faktorwerten basierend auf dem *variance inflation factor* (VIF) zeigten ebenfalls, dass keiner der Funktionsaspekte zwingend auszuschliessen ist. Zudem zeigten Analysen zum Anteil an aufgeklärter Varianz im tatsächlichen Monatslohn, dass alle erhobenen Funktionsaspekte verwendet werden sollten, da damit am meisten Varianz im Lohn erklärt wird.

Eine Faktorenanalyse mit den Daten von 2018 replizierte und bestätigte die Struktur der Funktionsaspekte. In Tabelle 6 im Anhang finden sich die Resultate der explorativen Faktorenanalyse aller Funktionsaspekte.

5.3 Gewichtung der Funktionsaspekte zur Bestimmung des Funktionswertes

Die Bewertung der sechs Funktionsaspekte bildet die Basis für die Festlegung des Wertes einer Funktion. Damit der Lohn für verschiedene Funktionen in einem Unternehmen verglichen werden kann, wird für jede Funktion ein gewichteter Funktionswert berechnet. Für alle sechs Funktionsaspekte wird der Wert der Arbeitsbewertung (z.B. ein Wert von 4 wenn eine Funktion eher grosse psychisch-soziale Anforderungen und Belastungen aufweist) mit dem jeweiligen optimierten Gewichtungsfaktor multipliziert und anschliessend werden alle Produkte zum Funktionswert aufsummiert. Die Gewichtung der einzelnen Aspekte zur Berechnung des Funktionswertes ist nicht eindeutig zu bestimmen, sondern hängt sowohl von inhaltlich-theoretischen Überlegungen, als auch von empirischen Befunden ab. Auch die Gewichtung existierender Analysesysteme, zum Beispiel das Instrument des Kantons Jura (Commision paritaire d'évaluation et de classfication des fonctions, 2015), lassen sich nicht direkt verwenden, da die Gewichtungen aufgrund spezifischer kantonaler gehaltspolitischer Überlegungen festgelegt wurden, die nicht zwingend auf den Kontext von kleineren Unternehmen übertragbar sind. Die folgenden Kapitel zeigen die zentralsten Schritte bei der Entwicklung der Gewichtungen des Moduls 2 auf.

5.3.1 Fixe Gewichtungen

In ABAKABA werden der intellektuelle, psychosoziale, physische Bereich und die Verantwortung gleich gewichtet (Katz & Baitsch, 1996). Im Instrument des Kantons Jura wurden die intellektuellen Anforderungen und Belastungen mit 67%, verantwortungsbezogene sowie psychisch-soziale Anforderungen und Belastungen je mit 13% und körperliche Anforderungen und Belastungen mit 7% gewichtet. Im Berner Projekt wurden die Anforderungen einer Funktion an die Ausbildung ebenfalls höher gewichtet als die anderen Aspekte. In einem ersten Schritt wurden alle Funktionen einer Ausbildungskategorie zugewiesen und in einem zweiten Schritt wurden ausschliesslich Funktionen derselben Ausbildungskategorie anhand weiterer Aspekte miteinander verglichen. Im zweiten Schritt flossen körperliche, psychisch-soziale sowie verantwortungsbezogene Anforderungen und Belastungen zu gleichen Anteilen ein. Die körperlichen, psycho-sozialen und verantwortungsbezogenen Anforderungen und Belastungen konnten somit das Gewicht der Anforderungen an die Ausbildung nie übersteigen. Dass im Berner Projekt die Anforderungen an die Ausbildung stärker gewichtet werden als die anderen Funktionsaspekte trägt der Tatsache Rechnung, dass intellektuelle Anforderungen in der unternehmerischen Lohnpraxis meist höher gewichtet werden als Anforderungen in anderen Bereichen.

Im Rahmen der Analysen von 2016 anhand einer Stichprobe von 285 Mitarbeitenden in 10 kleineren Unternehmen wurden Korrelationen und Regressionsanalysen (Regressionskoeffizienten) über alle Unternehmen hinweg beigezogen, um die relative Wichtigkeit der einzelnen Funktionsaspekte in Bezug auf den tatsächlichen Lohn zu bestimmen. Basierend auf diesen statistischen Resultaten und theoretischen Überlegungen wurden folgende Gewichtungen der Funktionsaspekte vorgeschlagen:

- 3 Mal den Wert der Anforderungen einer Funktion an die Ausbildung
- 3 Mal den Wert der verantwortungsbezogenen Anforderungen und Belastungen
- 2 Mal den Wert psychisch-sozialer Anforderungen und Belastungen
- 1 Mal den Wert der körperlichen Anforderungen und Belastungen

Eine Regressionsanalyse zur Bestimmung der Gewichtung ist möglich und entspricht im Prinzip dem Ansatz von Modul 1. Um zuverlässige Resultate zu erhalten, ist allerdings eine bestimmte Mindestgrösse der Stichprobe notwendig, um für die Regressionsanalysen die notwendige Anzahl an Fällen zu erhalten. Die Anzahl an notwendigen Fällen für eine Regressionsanalyse wird durch eine Kombination von der Anzahl an berücksichtigten Prädiktoren, der Messgenauigkeit der

Prädiktoren, sowie des erwarteten Zusammenhangs der Prädiktoren mit den abhängigen Variablen bestimmt (Sawyer, 1982). Da die Anforderungen einer Funktion an die Ausbildung sehr genau gemessen werden kann (hohe Objektivität und Reliabilität) und dieser Aspekt einen zentralen Teil der lohnrelevanten intellektuellen Anforderungen darstellt, ist er höher zu gewichten als andere Aspekte.

Bezüglich des Zusammenhangs des Funktionswertes mit dem Lohn wurden verschiedene Gewichtungen miteinander verglichen: Eine Gewichtung anhand obigen Vorschlags (Korrelation des so gewichteten Funktionswertes mit dem Lohn = .86), eine Gewichtung anhand obigen Vorschlags ohne Einschluss des Faktors körperliche Anforderungen und Belastungen (r = .88), eine Gewichtung gemäss obigen Vorschlags aber mit vierfacher statt zweifacher Gewichtung der psychisch-sozialen Anforderungen und Belastungen (r = .86), eine Gewichtung anhand der Regressionsgewichte basierend auf der gesamten Stichprobe aller Angestellten aller 10 Unternehmen in 2016 (r = .88) sowie eine Gewichtung anhand der Regressionsgewichte für je eine Hälfte der Stichprobe der 2016 Daten (r = .85). Alle Korrelationen mit dem tatsächlichen Lohn fallen somit hoch oder sehr hoch aus. Da sich die Korrelationen der verschiedenen Gewichtungsvarianten nur geringfügig unterscheiden, ist empirisch keine klare Präferenz für die eine oder andere Gewichtung abzuleiten. Dies spricht für eine hohe Robustheit des Funktionswertes, unabhängig der spezifischen Gewichtung der einzelnen Funktionsaspekte. Ebenfalls führten die verschiedenen Gewichtungen zu etwa derselben Anzahl Frauen, die angesichts ihres jeweiligen Funktionswertes im Vergleich zu männlichen Kollegen zu tief bezahlt (11, 12, bzw. 13 von insgesamt 34 Frauen) waren.

In Analysen von neuen Daten über alle Unternehmen hinweg von 2017 (siehe Anhang) wurden folgende Gewichtungen der Funktionsaspekte basierend auf den Resultaten der statistischen Analysen und theoretischen Überlegungen vorgeschlagen:

- 3 Mal den Wert der Anforderungen einer Funktion an die Ausbildung
- 2 Mal den Wert der Anforderungen an die Autonomie
- 1.5 Mal den Wert der Anforderungen an spezifisches Fach- oder Methodenwissen
- 1.5 Mal den Wert der verantwortungsbezogenen Anforderungen und Belastungen
- 1.5 Mal den Wert psychisch-sozialer Anforderungen und Belastungen
- 0.5 Mal den Wert der körperlichen Anforderungen und Belastungen

Die Gewichte wurden auf insgesamt 10 Gewichtungspunkte standardisiert, so dass der Wert einer Funktion zwischen 10 und 50 zu liegen kommt. Diese Standardisierung wurde vorgenommen, da

sie die Gewichtung für einen Selbsttest intuitiv verständlicher und zugänglicher macht. Beispielsweise bedeutet das Gewicht von 3 der Anforderungen einer Funktion an die Ausbildung bei insgesamt 10 Gewichtungspunkten, dass die Bewertung dieser Anforderungen zu 30% in den Funktionswert einfliesst.

Auch bei dieser Gewichtungsvariante wurden die Anforderungen einer Funktion an die Ausbildung höher gewichtet als alle anderen Aspekte. Neben der Wichtigkeit der intellektuellen Anforderungen für den Lohn und der Objektivität und Reliabilität der Messung stellte ein weiterer Grund die linkssteile Verteilung der Funktionsbewertungen dar: Die meisten Funktionen wurden der zweiten Kategorie «Berufsausbildung» zugewiesen (vgl. Grafik 3). Dadurch unterschied sich die Verteilung des typischerweise geforderten Ausbildungsniveaus von den Häufigkeiten der anderen Funktionsaspekte, welche generell höhere Werte annahmen. Durch eine höhere Gewichtung der Anforderungen an die Ausbildung kann diese Ungleichverteilung teilweise kompensiert werden.

5.3.2 Gewichtungsbandbreiten

Die vorgeschlagenen Gewichtungen der Faktoren orientierten sich unter anderem an den Regressionskoeffizienten β in den mit den Daten aus 2016 und 2017 durchgeführten Analysen. Diese Koeffizienten wurden nicht für jedes einzelne Unternehmen ermittelt, sondern reflektierten gemittelte Daten über alle Unternehmen der jeweiligen Stichprobe hinweg. Die tatsächliche Gewichtung der Faktoren eines einzelnen Unternehmens kann daher von diesem Durchschnittswert abweichen. Anhand öffentlich zugänglicher Daten der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik wurden weitere Gewichtungsvarianten getestet (Weber & Berset, 2018). Basierend auf den Resultaten wurden anstelle fixer Gewichte Gewichtungsbandbreiten für die sechs Aspekte vorgeschlagen, innerhalb derer die Gewichte um 0.5 Punkte variieren können. Diese Bandbreiten wurden von empirischen Resultaten mittels Regressionsanalyse aller Faktoren auf den Lohn abgeleitet. Allerdings wurden die Gewichtungen nicht allein empirisch festgelegt, da unter anderem keine repräsentative Stichprobe für kleinere Unternehmen vorlag. Die vorgeschlagenen Bandbreiten wurden somit durch inhaltliche Überlegungen unter Expertinnen und Experten leicht modifiziert und wie folgt festgelegt:

- Anforderungen an die Ausbildung: 2.0 - 3.0
- Anforderungen an die Autonomie: 1.5 - 2.5
- Anforderungen an spezifisches Fach- oder Methodenwissen: 1.5 - 2.5
- Verantwortungsbezogene Anforderungen und Belastungen: 1.5 - 2.5

- Psychisch-soziale Anforderungen und Belastungen: 1.5 - 2.5
- Körperliche Anforderungen und Belastungen: 0.0 - 1.0

Wiederum wurden die gesamten Gewichtungspunkte auf 10 standardisiert. In verschiedenen extremen Varianten an den unteren bzw. oberen Enden der Gewichtungsbandbreiten käme den intellektuellen Anforderungen einer Funktion ein standardisiertes Gewicht zwischen mindestens 4.5 bis maximal 7.3 zu. Damit ist sichergestellt, dass den intellektuellen Anforderungen das höchste aller Gewichte der Funktionsaspekte zukommt. Diese Gewichtungsbandbreiten rechnen somit den Anforderungen an die Ausbildung eine grössere Lohnrelevanz zu als den anderen Aspekten. Dies reflektiert einerseits die empirischen Befunde anhand der erhobenen Datensätze mit dem Logib Modul 2 sowie der Datenanalysen auf Basis der Lohnstrukturerhebung, in welchen Ausbildungsanforderungen ein besonders starker Prädiktor für den Lohn darstellten. Gleichzeitig tragen diese Gewichtungsbandbreiten der Tatsache Rechnung, dass die erforderliche Ausbildung objektiver und reliabler bewertbar ist als andere Funktionsaspekte. Die Gewichte der verantwortungsbezogenen und psychisch-sozialen Anforderungen und Belastungen liegen in denselben Gewichtungsbandbreiten wie die beiden intellektuellen Anforderungen an die Autonomie und an spezifisches Fach- oder Methodenwissen: Sie liegen standardisiert zwischen mindestens 1.2 und maximal 2.8 Gewichtungspunkten. Die körperlichen Anforderungen und Belastungen liegen standardisiert zwischen 0 und 1.1 Gewichtungspunkten. Die körperlichen Anforderungen und Belastungen zeigten in den durchgeführten Analysen einen durchwegs negativen Zusammenhang mit dem Lohn (siehe Kapitel *5.2.3.6 Körperliche Anforderungen und Belastungen einer Funktion*), weswegen mit der vorliegenden Bandbreite die Möglichkeit besteht, diesen Aspekt für den Funktionswert unberücksichtigt zu lassen. Damit entspricht die Gewichtungsbandbreite auch anderen Arbeitsbewertungssystemen, in welchen körperliche Anforderungen ebenfalls den am tiefsten gewichteten Aspekt einer Funktion darstellt, wie zum Beispiel im Instrument des Kantons Jura (Commision paritaire d'évaluation et de classfication des fonctions, 2015).

Innerhalb der Bandbreiten kann das Gewicht eines Aspekts somit im Intervall eines halben Punktes variieren. Das Gewicht der Anforderungen einer Funktion an die Ausbildung kann so 2.0, 2.5, oder 3.0 betragen. Ein halber anstelle z.B. eines Viertelpunktes wurde verwendet, um genügend Genauigkeit zu erreichen, aber trotzdem praktikabel zu bleiben. Im Dezember 2018 wurde basierend auf denselben Gründen entschieden, dass der gesamte gewichtete Funktionswert nur ganzzahlige Werte annehmen soll (z.B. 31 anstelle von 30.5), womit die Anzahl möglicher Funktionswerte von 81 auf 41 reduziert wurde. Um keine Genauigkeit vorzutäuschen, die so nicht

existiert, und sich nicht mit empirischen Resultaten und theoretischen Überlegungen rechtfertigen würde, wird der Funktionswert somit auf die nächst höhere oder tiefere natürliche Zahl gerundet.

5.3.3 Anpassung der Gewichte an die Lohnstruktur des Unternehmens

Basierend auf obigen Gewichtungsbandbreiten wurden Boosts als Option überprüft, durch welche ein Unternehmen einzelne Funktionsaspekte höher gewichten kann, die für sein Lohnsystem besonders wichtig sind. Damit würde den Unternehmen die Möglichkeit eröffnet, die Gewichtung der einzelnen Funktionsaspekte ihrem tatsächlichen Lohnsystem anzunähern. Boosts bezeichnen somit die Möglichkeit, das Gewicht einzelner Funktionsaspekte um einen fixen Gewichtungswert anzuheben. Entlohnt ein Unternehmen beispielsweise psychisch-soziale Anforderungen und Belastungen besonders stark, könnte es mit einem Boost von + 0.5 Gewichtungspunkten oder einen doppelten Boost von + 1.0 Gewichtungspunkten diesen Funktionsaspekt in der Funktionsbewertung besonders gewichten. Dadurch würden die psychisch-sozialen Anforderungen und Belastungen anstelle eines Gewichts von 1.5 ein Gewicht von 2.0 bzw. 2.5 erhalten. Negative Boosts wurden für einen Selbsttest als zu anspruchsvoll in der Handhabung und damit nicht als sinnvoll erachtet; der untere Wert der Bandbreite diente als Startpunkt und somit als Mindestgewicht. Die Gewichte einzelner Aspekte wären dadurch nicht fix, sondern würden sich zu einem gewissen Grad der tatsächlichen Lohnpraxis von einem Unternehmen anpassen lassen. Es wurde jedoch kritisch in Betracht gezogen, dass trotz gewisser Vorteile das Setzen von Boosts Unternehmen möglicherweise überfordern kann. Es ist denkbar, dass Unternehmen die genaue Gewichtung der lohnrelevanten Aspekte von Funktionen auf Ebene des gesamten Unternehmens teilweise nicht selbst anzugeben vermögen. Vergäbe ein Unternehmen fälschlicherweise Boosts an einen Aspekt, der mit der betrieblichen Lohnpraxis nicht übereinstimmt, würde die Anpassung des Instruments fehlschlagen und eine verzerrte, nicht der tatsächlichen Lohnpraxis entsprechende, Funktionsbewertung vornehmen.

Aufgrund dieser Einschränkungen wurde entschieden, die Anpassung der Gewichte nicht durch die Unternehmen selber vornehmen zu lassen, sondern auf Algorithmen zurückzugreifen, um unter allen möglichen Gewichtungsvarianten die für das jeweilige Unternehmen optimale Variante automatisch zu bestimmen. In der finalen Version des Moduls 2 werden Funktionswerte daher basierend auf allen möglichen Gewichtungsvarianten berechnet, um die optimalen Gewichte der einzelnen Funktionsaspekte für ein Unternehmen zu bestimmen. Eine anfängliche Idee war es, die optimale Gewichtungsvariante anhand von vier Kriterien zu ermitteln. Dies mit der Zielsetzung, die Anzahl der als potentiell zu tief entlohnt identifizierten Personen und damit den administrativen Aufwand für die Anwendenden zu minimieren und zugleich die Aussagekraft

der identifizierten Fälle zu maximieren. Die Kriterien im Einzelnen waren: (1) die Anzahl der zu hoch entlohnten Personen in einem Unternehmen minimieren, (2) die Anzahl der zu tief entlohnten Personen in einem Unternehmen minimieren, (3) die Differenz in der Anzahl Männer bzw. Frauen minimieren, die zu hoch entlohnt sind, (4) Maximierung der Funktionswertdifferenz zwischen der am tiefsten und der am höchsten bewerteten Funktion zwecks optimaler Ausnutzung der Funktionswertskala von 10 bis 50 Punkten. Bei diesem Vorgehen hing die Ermittlung der optimalen Gewichtungen jedoch von der Reihenfolge der berücksichtigen Kriterien ab. Die oben genannte Reihenfolge wurde im Entwicklungsteam diskutiert und im ExpertInnen-Konsens festgelegt. Jedoch handelte es sich hierbei um eine argumentativ unterlegte normative Entscheidung. Eine andere Wahl der Reihenfolge hätte die Identifikation anderer Risikopaare zur Folge gehabt. Diese externe normative Entscheidung bedeutete, dass die bestehende Lohnpraxis des Unternehmens möglicherweise in bestimmten Fällen nicht optimal im Rahmen der Optimierung erfasst werden konnte. Zudem konnte bei diesem Verfahren insbesondere bei sehr unausgewogenen Geschlechterverhältnissen in der Belegschaft ein Geschlechtseffekt entstehen. Um eine reihenfolgeunabhängige Bestimmung der optimalen Gewichtungsvariante zu erhalten, wurden daher weitere Vorgehensweisen erarbeitet.

Im neu entwickelten Verfahren wird die optimale Gewichtung anhand einer optimierten Beziehung zwischen dem Funktionswert und personenbezogenen Angaben (Alter[7], Dienstalter[4], höchste abgeschlossene Ausbildung) mit dem Lohn bestimmt. Hierfür wird basierend auf dem Funktionswert und personenbezogenen Angaben für alle Arbeitstätigen ein siebenstelliger persönlicher Rangierungswert gebildet und in eine Rangreihenfolge gebracht. Die auf Vollzeit standardisierten Löhne werden ebenfalls in eine Rangreihenfolge gebracht (Details siehe Kapitel *7 Risikopaare identifizieren*, insbesondere Unterkapitel *7.1.2 Finale Version Test 1*). Das heisst, dass die für das jeweilige Unternehmen passendste Gewichtung der einzelnen Funktionsaspekte für die Berechnung aller Funktionswerte verwendet wird, welche den im untersuchten Unternehmen tatsächlich bestehenden Zusammenhang zwischen Funktionswert sowie persönlichen Eigenschaften und Lohn optimal abbilden kann. Die Gewichtung passt sich dadurch innerhalb der Bandbreiten flexibel der jeweiligen Lohnpraxis eines Unternehmens an. In der finalen Version des Moduls 2 liegt eine optimale Gewichtung der Funktionsaspekte dann vor, wenn folgender Koeffizient (*Kendall tau-b* genannt) maximiert ist (Kendall, 1938):

[7] Dazu wird ein Alterswert gebildet, bei dem vom Lebensalter 15 Jahre für Vorschulzeit und obligatorische Schulzeit abgezogen werden. Die Werte für Alter und Dienstalter werden auf 30 Jahre plafoniert, um einen nicht-linearen Zusammenhang von Alter/Dienstalter und Lohn abzubilden (siehe Kapitel *0 Personenbezogene Angaben*).

$$\frac{(\#\ \text{übereinstimmende Kombinationen}\ -\ \#\ \text{nicht übereinstimmende Kombinationen})}{\sqrt{(N0 - N1) * (N0 - N2)}}$$

wobei eine Kombination von 2 Mitarbeitern als *übereinstimmend* bezeichnet wird, wenn die Person mit dem höheren theoretischen Rangplatz auch höher entlohnt wird. Eine *nicht übereinstimmende* Kombination liegt dann vor, wenn Person A einen tieferen (höheren) theoretischen Rangplatz aufweist als Person B und dennoch höher (tiefer) entlohnt wird, und wobei $N0 = N(N-1)/2$, N ist die Gesamtanzahl an Arbeitstätigen im Unternehmen, die in die Analyse einbezogen werden, und $N1$, $N2$ ermöglichen die Berücksichtigung von Bindungen[8].

Dieser Koeffizient misst einen monotonen Zusammenhang zwischen dem siebenstelligen persönlichen Rangierungswert und dem Lohn. Falls mehrere Gewichtungskombinationen gemäss dem Koeffizienten *Kendall tau-b* das Maximum erreichen, wird eine dieser optimalen Gewichtungskombinationen in einem zweiten Schritt basierend auf der höchsten linearen Korrelation (*Pearson* Koeffizient) zwischen dem theoretischen Rangplatz basierend auf dem Funktionswert sowie personenbezogenen Angaben (siebenstelliger persönlicher Rangierungswert) und dem tatsächlichen Lohn bestimmt. Das Auswertungsblatt «OPT» des Moduls 2 enthält die Informationen zur Optimierung der Gewichte und ist für alle Nutzerinnen und Nutzer frei einsehbar.

Dieses zweistufige Vorgehen ist unabhängig vom Geschlecht (Lohnunterschiede sind zuungunsten der Männer bzw. Frauen möglich) und der Grösse der Lohnunterschiede. Die Möglichkeit, die Gewichtungen der unternehmerischen Lohnpraxis anzupassen bedeutet auch, dass Funktionswerte nicht zwischen Unternehmen vergleichbar sind. Vergleiche der Funktionswerte sind damit nur innerhalb eines Unternehmens möglich und auch nur zu einem bestimmten Zeitpunkt. Der durch dieses Verfahren automatisch ermittelte optimale Wert einer Funktion in einem Unternehmen ändert sich daher, wenn Bewertungen von Funktionsaspekten verändert werden, wenn neue Funktionen hinzukommen bzw. bestehende wegfallen oder wenn Löhne verändert werden. Der Funktionswert ist somit kein absoluter Wert, sondern nur relativ zu den anderen Funktionen und deren Bewertungen in einem bestimmten Unternehmen und zu einem bestimmten Zeitpunkt zu sehen. So kann sich die optimale Gewichtung der Funktionsaspekte bei jedem Ein- und Austritt von Angestellten verändern, weil dadurch entweder die Anzahl Personen pro Funktion variiert oder neue Funktionen hinzukommen, bzw. wegfallen. Die

[8] Eine Kombination von zwei Mitarbeitenden, die weder «übereinstimmend» noch «nicht übereinstimmend» ist, wird als Bindung bezeichnet. Als Bindung gelten somit Paare von Mitarbeitenden, die entweder gleich entlohnt werden und/oder den gleichen Rangierungswert haben.

unternehmensinterne Lohnkohärenz ist dabei zentral bezüglich möglichen Änderungen in der Funktionsgewichtung: Je systematischer die Löhne festgelegt werden, desto kohärenter ist das Lohnsystem und desto kleiner ist das Risiko für grosse Veränderungen bezüglich der Lohnpraxis (und somit Änderungen in den ermittelten Gewichten der Funktionsaspekte) durch Ein- und Austritte von einzelnen Angestellten. Durch ein kohärentes Lohnsystem sinkt auch das Risiko für geschlechtsspezifische Lohnunterschiede. Die Funktionswerte dienen somit zur Erklärung von bestehenden Lohndifferenzen im Sinne der einer erwarteten Rangreihenfolge nach Lohnhöhe zwischen Mitarbeitenden in einem bestimmten Unternehmen. Sie haben keinen normativen Charakter und die Funktionswerte können nicht dazu dienen, über verschiedene Unternehmen hinweg den für eine bestimmte Funktion «passenden» Lohn zu bestimmen.

5.3.4 Gleichwertigkeit der Funktionen

Wird der Wert verschiedener Funktionen miteinander verglichen, kommt der Bestimmung der Gleichwertigkeit eine zentrale Rolle zu. Gleichwertigkeit muss nicht bedeuten, dass zwei Funktionen einen identischen Funktionswert aufweisen. Ein Aspekt bezüglich der Gleichwertigkeit ist die Genauigkeit der Funktionsbewertung. Die Bewertung der Funktionsaspekte erfolgt nicht vollständig objektiv, sondern kann Verzerrungen oder Ungenauigkeiten mit sich bringen. Beispielsweise können einzelne Funktionsaspekte von Funktionen schwer bewertbar sein oder verschiedene bewertende Personen würden die Funktionen leicht anders einstufen. Aufgrund dieser Ungenauigkeiten ist es wichtig, Funktionen nicht nur bei einem identischen Funktionswert als gleichwertig zu betrachten. Für diese Handhabung spricht auch, dass die Funktionswerte auf ganzzahlige Werte gerundet werden. Ein gewichteter Funktionswert von 39.5 wird somit auf einen Funktionswert von 40 aufgerundet, wohingegen ein Funktionswert von 39.49 auf einen Funktionswert von 39 abgerundet wird. Unter der Annahme, dass Gleichwertigkeit von Funktionen nur bei exakter Übereinstimmung des Funktionswertes vorliegt, würden somit diese äusserst nahe beieinanderliegenden Funktionswerte fälschlicherweise nicht als gleichwertig betrachtet und deren Löhne in dem unter Kapitel *7.1 Test 1: Vergleich von erwartetem Rang mit tatsächlichem Lohnrang* beschriebenen Test nicht verglichen.

Im Logib Modul 2 werden Funktionen als gleichwertig betrachtet, wenn sie bis zu 2 Funktionswertpunkte auseinanderliegen (siehe Tabelle 7, Parameter *fw*). Beispielsweise gilt eine Funktion mit einem Wert von 38 als gleichwertig wie Funktionen mit einem Funktionswert von 39 und 40. Die Spanne von 2 Funktionswertpunkten im Logib Modul 2 wurde aufgrund empirischer Befunde und im ExpertInnen-Konsens als Grenzwert festgelegt. Hierfür wurden die

Funktionen sieben kleineren Unternehmen anhand verschiedener Grenzwerte analysiert (1, 2 oder 3 Funktionswertpunkte Differenz) und die unter Verwendung der verschiedenen Grenzwerte als gleichwertig identifizierten Funktionen sowohl in Bezug auf ihre empirische Verteilung als auch auf ihre inhaltlich-qualitative Gleichwertigkeit beurteilt. Die Auswahl der sieben Unternehmen erfolgte mit dem Ziel, ein Höchstmass an Varianz bezüglich der Anzahl Mitarbeitender, der Vertretung der Geschlechter, der Anzahl und Art der Funktionen, dem Tätigkeitsbereich (Branche und Sektor) sowie dem Qualifikationsprofil der Belegschaft abzubilden (Stichprobencharakteristika siehe Tabelle 8).

Die Analysen zeigten, dass die Streuung der Funktionswertpunkte stark in Abhängigkeit des jeweiligen Unternehmens variierte. Die Funktionswerte einiger Unternehmen waren über die gesamte, theoretisch mögliche Funktionswertspanne von minimal 10 bis maximal 50 Punkten verteilt, wohingegen sich die Funktionswerte anderer Unternehmen eher am oberen Rand der möglichen Werte befanden. Die als gleichwertig identifizierten Funktionen wurden anschliessend genauer betrachtet und qualitativ auf ihre Gleichwertigkeit hin überprüft. Einerseits sollte der Grenzwert nicht zu tief angesetzt werden, weil dadurch in ihrer Wertigkeit vergleichbare Funktionen fälschlicherweise nicht verglichen würden. Der Begriff der Gleichwertigkeit wäre damit zu eng gefasst und der Ansatz zu konservativ. Andererseits sollte der Grenzwert nicht zu hoch angesetzt sein, weil dadurch auch Funktionen miteinander verglichen würden, die sich in ihrer Wertigkeit zu stark unterscheiden. Dadurch könnten geschlechtsspezifische Lohnunterschiede als Compliance Risiko ausgewiesen werden, die mit hoher Wahrscheinlichkeit gar kein solches Risiko darstellen, da es sich bei dem zugrundeliegenden Vergleich nicht um gleichwertige Arbeit im Sinne des Gleichstellungsgesetzes handelt und somit auch kein gleicher Lohn bezahlt werden muss. Das Instrument wäre damit zu sensibel und könnte fälschlicherweise zu viele Fälle als Compliance Risiko ausweisen.

In der Diskussion um den Grenzwert wurde entschieden, dass eine Funktionswertdifferenz von einem Punkt zu konservativ angelegt ist. Dies würde bedeuten, dass eine bereits mit 1 Punktwert höher bewertete Funktion nicht mehr mit der 1 Punktwert tiefer bewerteten Funktion verglichen werden könnte. Würden sich zwei Funktionen beispielsweise einzig bezüglich ihrer körperlichen Anforderungen und Belastungen leicht unterscheiden (eine Funktion würde als «eher kleine körperliche Anforderungen und Belastungen» bewertet, wohingegen die andere Funktion «mittlere körperliche Anforderungen und Belastungen» aufweist), würden sie nicht länger als gleichwertig eingestuft. Im Konsens mit den ExpertInnen wurde daher entschieden, dass ein einzelner Punktwert noch keinen ausreichend grossen Unterschied darstellt, um Funktionen nicht mehr als gleichwertig beurteilen zu können. Gegen die Festlegung auf 3 Punkte sprach hingegen,

dass sich die Funktionen der zusätzlich identifizierten Risikopaare nach übereinstimmender Meinung der beteiligten Expertinnen und Experten inhaltlich zu stark unterschieden, um noch als gleichwertige Arbeit betrachtet werden zu können, beispielsweise aufgrund eines höheren geforderten Ausbildungsniveaus oder Kombinationen von höheren Anforderungen in mehreren Funktionsaspekten. Hingegen zeigte sich, dass bei Verwendung des Grenzwertes von 2 Punkten Funktionswertdifferenz qualitativ begründbar gleichwertige Funktionen ausgewiesen werden. Logib Modul 22 Funktionswertpunkte entsprechen 5% der maximal möglichen Distanz zweier Funktionen von 40 Funktionswertpunkten. Personenbezogene Angaben

Bereits die frühesten Versionen von Logib Modul 2 haben nebst den Funktionsaspekten auch personenbezogene Angaben zur Schätzung des erwarteten Lohnrangs einer Person berücksichtigt, Frühere Versionen des Moduls 2 bezogen dazu die potentielle Erwerbserfahrung ein, welche vom Lebensalter 15 Jahre Vorschulzeit und obligatorische Schulzeit sowie die Ausbildungsdauer abzog. Der Einbezug der potentiellen Erwerbserfahrung führte allerdings zu der unerwünschten Situation, dass eine höhere Ausbildung in der Praxis meist höher entlohnt wird, die potentielle Erwerbserfahrung jedoch mit zunehmender Ausbildungsdauer reduziert wurde. Eine höhere Ausbildung führte somit zu weniger potentieller Erwerbserfahrung und konnte damit den erwarteten Lohnrang reduzieren anstatt zu erhöhen.

Im Berner Projekt wurde ein Erfahrungswert basierend auf dem Mittelwert vom Alterswert und den Dienstjahren berücksichtigt. In späteren Versionen wurde analog dazu ebenfalls ein Erfahrungswert einbezogen, basierend auf der potentiellen Erwerbserfahrung und dem Dienstalter. Der Einbezug eines globalen Erfahrungswertes wurde jedoch in späteren Versionen verworfen, um den Alters- und Dienstalterswert unabhängig voneinander zu berücksichtigen.

In der aktuellen Version von Logib Modul 2 werden neben den Aspekten der ausgeübten Funktion folgende personen- und lohnbezogene Angaben berücksichtigt:

- Geschlecht
- Geburtsjahr
- Dienstalter
- Höchster erreichter Ausbildungsabschluss
- Beschäftigungsgrad
- Bruttoverdienst (inkl. Grundlohn, Zulagen, 13. Monatslohn; Sonderzahlungen)

Das Geschlecht einer Person ist zentral, um geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten feststellen zu können. Weiter ist jeder Person in einem Unternehmen eine Funktion zuzuweisen, welche durch Logib Modul 2 automatisch mit dem jeweiligen Funktionswert verknüpft wird. Der Beschäftigungsgrad und Bruttoverdienst sind nötig, um den auf 40 Stunden standardisierten Lohn zu bestimmen. Die drei letzten personenbezogenen Angaben zum Geburtsjahr (Alter), dem Dienstalter (Anzahl Jahre im Unternehmen) und dem höchsten erzielten Ausbildungsabschluss stellen Merkmale einer Person dar, die sich als Personenanteil im Lohn widerspiegeln können. Als lohnrelevante Aspekte werden neben dem Wert einer Funktion daher das Alter, das Dienstalter und der höchste erzielte Ausbildungsabschluss einer Person als personenbezogene Angaben im Logib Modul 2 einbezogen (siehe unter anderem Kapitel *7 Risikopaare identifizieren*). Wie beim Funktionsaspekt der Anforderungen einer Funktion an die Ausbildung, wird seit der Version 2018 von Logib Modul 2 der höchste erreichte Ausbildungsabschluss einer Person ebenfalls einer von 5 Kategorien zugeteilt.

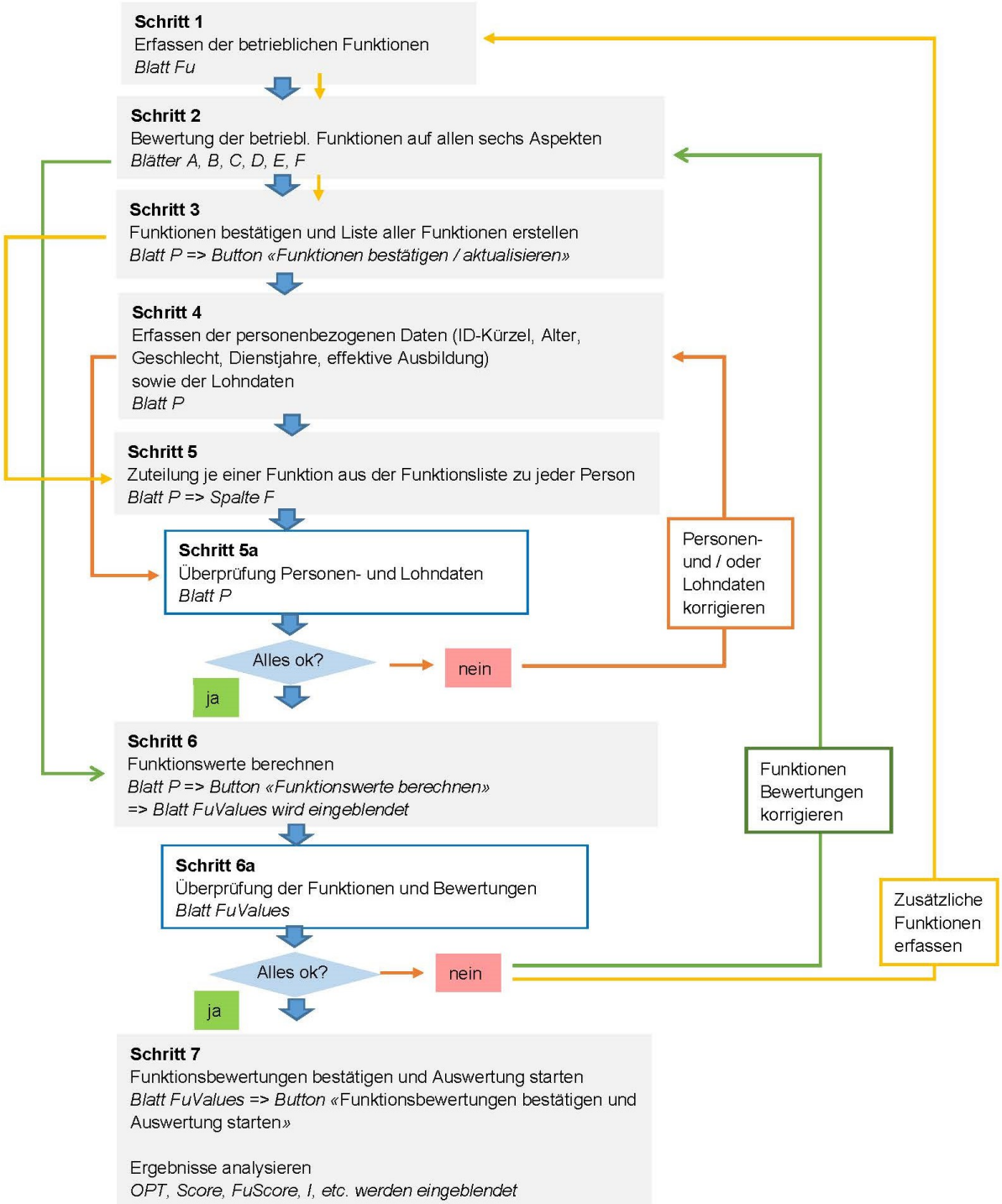
Empirisch ist die Relevanz von Alter und Dienstalter für den Lohn gut belegt (Strub et al., 2016). Theoretisch ist die Berücksichtigung von Alter und Dienstalter zur Bestimmung des Lohns aufgrund der Human-Kapital Theorie begründbar (Sweetland 1996). Sowohl Alter als auch Dienstalter stellen einen Proxy für die Berufserfahrung dar. Je älter eine Person ist, desto mehr allgemeine Berufserfahrung konnte sie sammeln und je länger eine Person in einem Unternehmen tätig ist, desto mehr unternehmens- bzw. bereichsspezifische Erfahrung konnte eine Person sammeln. Die Verwendung von Alter und Dienstalter zur Lohnerklärung ist somit dadurch gerechtfertigt, dass sie als Annäherungen an die vorhandene Arbeitserfahrung einer Person betrachtet werden können und Arbeitserfahrung begründbar funktions- und leistungsrelevant ist (Marti Whitebread, 2016). So sind Alter, Dienstalter und das Ausbildungsniveau auch vor Gericht zugelassene Rechtfertigungsgründe für Lohnunterschiede (siehe z.B. BGE 142 II 49, S. 59, E. 6.3., Bundesgerichtsurteil 8C_696/2016 vom 19.09.2017, Erwägung 3.1.) und sollten daher im Logib Modul 2 ebenfalls berücksichtigt werden.

Auf der Basis von Lebensalter und Dienstalter werden in Logib Modul 2 ein *Alterswert* und ein *Dienstalterswert* berechnet. Das Alter einer Person wird in einen Alterswert überführt, indem vom Lebensalter 15 Jahre für die Vorschulzeit und obligatorische Schulzeit abgezogen werden. Diese Operationalisierung entspricht dem Vorgehen in der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung. Der Alterswert wird im Logib Modul 2 zudem auf 30 Jahre plafoniert (siehe Tabelle 7, Parameter *pl*), um einen nichtlinearen Zusammenhang zwischen dem Alter und Lohn abzubilden. Dies rührt daher, dass der Lohn erfahrungsgemäss mit steigendem Alter zunächst ansteigt, nach mehreren Jahrzenten allerdings stagniert. Sowohl die Erfahrungs- als auch die Lohnkurve flachen mit

zunehmender Erwerbserfahrung ab (Schröter, 2016). Eine weitere Überlegung war, dass in einigen öffentlichen Verwaltungen Lohnsysteme existieren, die eine Lohnprogression über maximal 30 Jahre hinweg vorsehen. Aufgrund der gleichen Überlegungen, und um das Modell so einfach und verständlich wie möglich zu halten, wird in Logib Modul 2 auch der Dienstalterswert auf 30 Jahre plafoniert.

6 Durchführung

Aus der Sicht der Unternehmen erfolgen die Erfassung aller Funktions- und Personenbezogenen Angaben und die anschliessende Lohnanalyse im Logib Modul 2 in folgenden sieben Schritten:



Erster Schritt

Das Unternehmen erfasst alle vorhandenen Funktionen im Registerblatt *Fu*. Ein Hilfetext ist vorhanden, welcher nähere Angaben zum Begriff der Funktion macht: «Auf diesem Blatt

bestimmen Sie alle Funktionen, die es in Ihrem Unternehmen gibt. Unter Funktion verstehen wir hier konkrete Arbeitstätigkeiten, die bei Ihnen verrichtet werden („Arbeitsplätze"). Eine Funktion ist grundsätzlich unabhängig von konkreten Stelleninhaber/innen. In der Regel gibt es in Unternehmen deutlich weniger Funktionen als konkrete Stellen. Stellen, an denen zwar nicht identische, aber doch sehr ähnliche Aufgaben erledigt werden, können derselben Funktion zugeordnet werden». Weitere Informationen hierzu finden sich im *Kapitel 2.2*.

Zweiter Schritt

Alle Funktionen werden anhand der sechs Funktionsaspekte bewertet (siehe *Kapitel 5.2* & *5.2.2*):

- *Registerblatt A*: Anforderungen einer Funktion an die Ausbildung
- *Registerblatt B*: Anforderungen einer Funktion an die Autonomie
- *Registerblatt C*: Anforderungen einer Funktion an spezifisches Fach- oder Methodenwissen
- *Registerblatt D*: verantwortungsbezogene Anforderungen und Belastungen einer Funktion
- *Registerblatt E*: psychisch-soziale Anforderungen und Belastungen einer Funktion
- *Registerblatt F*: körperliche Anforderungen und Belastungen einer Funktion

Dritter Schritt

Die Funktionsbewertungen werden in *Registerblatt P* bestätigt mit Klick auf den Button *Funktionen bestätigen / aktualisieren*. Daraufhin wird eine Liste mit allen Funktionen erstellt, welche in der Spalte F nun für jede Person zur Verfügung steht.

Vierter Schritt

Im *Registerblatt P* wird jede Person auf einer Zeile erfasst. Anzugeben sind für jede Person ein Kürzel zur Identifikation, das Geburtsjahr, das Geschlecht, die Anzahl Dienstjahre, die effektive Ausbildung (siehe *Kapitel 0* zu den personenbezogenen Angaben) sowie Angaben zum Lohn (siehe *Kapitel 4 In Logib Modul 2 berücksichtigte Lohnbestandteile*).

Fünfter Schritt

Jeder Person wird eine Funktion zugewiesen, indem in *Spalte F* die entsprechende Funktion aus der Funktionsliste von Schritt 4 aus einem Dropdownmenu ausgewählt wird. Danach gilt es die Personen-, Lohn- und Funktionsangaben zu überprüfen, bevor

Sechster Schritt

Die Funktionswerte werden durch Drücken des Buttons *Funktionswerte berechnen* berechnet (siehe *Kapitel 5.3.3*). Daraufhin erscheint das neue *Registerblatt FuValue*, welches Angaben zu

den Funktionen beinhaltet – die optimierten, angepassten Gewichte der sechs Funktionsaspekte für das Unternehmen sind oberhalb der sechs Funktionsaspekte ersichtlich. Je höher ein Gewichtungsfaktor, desto stärker fliesst dieser Funktionsaspekt in den Funktionswert ein. In der Zeile finden sich die gewichteten Funktionsbewertungen, d.h., die Multiplikation der Bewertung in Registerblatt A bis F (mit einem Wert von 1 bis 5) mit dem Gewichtungsfaktor des jeweiligen Funktionsaspekts. Auf der rechten Seite des Registerblatts finden sich der Funktionswert (mit einem Wert von 10 bis maximal 50) und der Rang des Funktionswertes innerhalb des Unternehmens.

Siebter Schritt

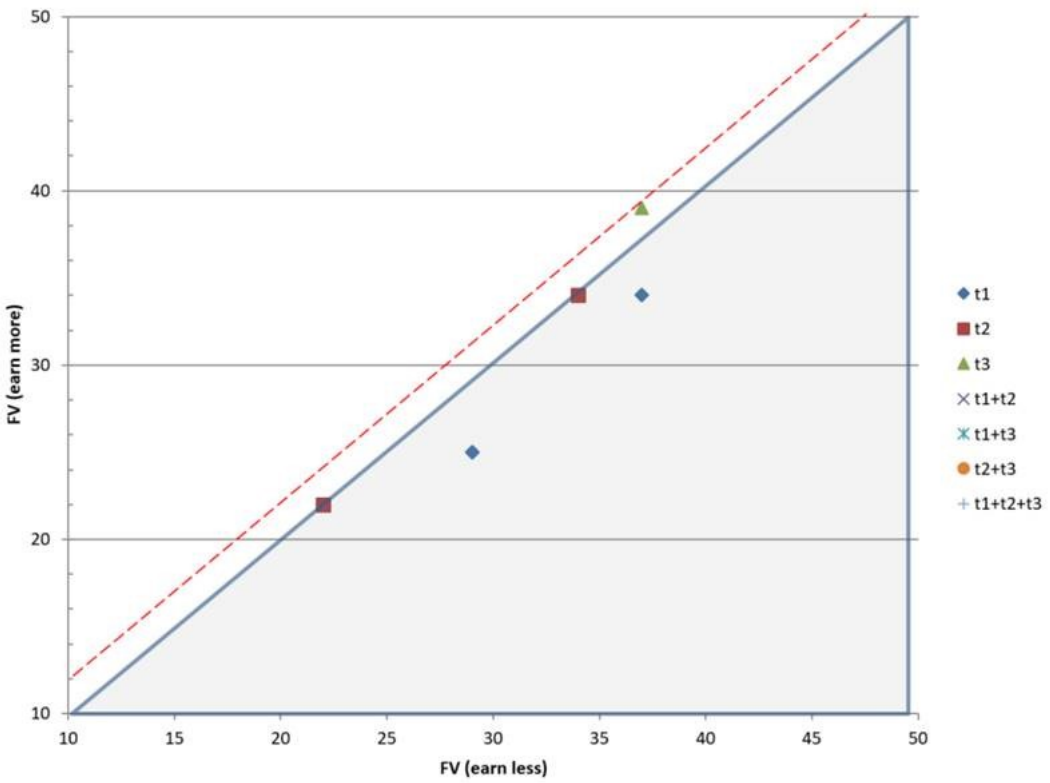
Die Funktionswerte werden bestätigt und die Analyse des Moduls 2 gestartet (siehe folgendes *Kapitel 7 Risikopaare identifizieren*). Durch klicken des Buttons *Funktionsbewertung bestätigen und Auswertung starten* erscheinen weitere Registerblätter mit Analyseergebnissen (OPT, Score, FuScore, I, etc.: siehe *Kapitel 8 Drei Ebenen der Identifikation von Lohngleichheits-Compliance Risiken*).

7 Risikopaare identifizieren

Drei sich ergänzende Tests analysieren Lohnunterschiede basierend auf dem Funktionswert und personenbezogenen Angaben. Hierzu werden aufgrund der ermittelten Arbeitswerte jeder einzelnen Person unerwartete Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau jeweils paarweise verglichen. Im rechtlichen Sinne stellt ein Paar die kleinstmögliche Einheit innerhalb eines Unternehmens zur Feststellung von Lohndiskriminierung dar (Vgl. Bundesgerichtsurteil 4A_449/2008 du 25.02.2009, consid. 3.2 : « la comparaison avec un seul collègue suffit pour rendre vraisemblable une discrimination »). Ein potentiell diskriminierender Lohn kann juristisch gesehen immer nur in Relation zu einer anderen Person festgestellt werden. Um geschlechtsspezifische Lohnunterschiede zu identifizieren, werden alle möglichen Frau-Mann-Paare mittels der drei Tests überprüft. Jeder Test weist Risikopaare aus, falls eine Lohndifferenz innerhalb eines Paares von mindestens 5% gegeben ist (siehe Parameter *s1* in Tabelle 7) und die tiefer entlohnte Person eine gleich- oder höherwertige Arbeit verrichtet. Analog zum Logib Modul 1 wurde diese 5%-Toleranzschwelle festgelegt, um keine geringfügigen und potentiell vernachlässigbaren Lohnunterschiede von wenigen Schweizerfranken auszuweisen. Dadurch wird zum einen die Wahrscheinlichkeit für einen α-Fehler verringert, d.h. die Wahrscheinlichkeit sinkt, dass einzelne Lohnunterschiede fälschlicherweise als Lohngleichheits-Compliance Risiko ausgewiesen

werden. Zudem wird dem Umstand Rechnung getragen, dass nicht alle theoretisch möglichen Aspekte, die Lohnunterschiede rechtfertigen könnten, im Logib Modul 2 berücksichtig werden (z.B. die individuelle Leistung einer Person) und damit Lohnunterschiede nicht immer und in allen Einzelfällen vollständig durch die erfassten Funktionsaspekte erklärt werden können.

Die drei Tests fokussieren auf unterschiedliche Aspekte der Lohnungleichheit und sind bewusst so angelegt, dass sie sich gegenseitig ergänzen. Das heisst, dass ein Paar meist nicht von allen drei Tests zugleich als Risikopaar ausgewiesen wird. Bezüglich der Existenz von Lohnungleichheit ist es daher nicht aussagekräftiger, wenn mehrere anstelle nur eines Tests ein Risikopaar anzeigen, da die drei Tests auf die Detektion unterschiedlicher Szenarien der Lohnungleichheit ausgerichtet sind. Zur Veranschaulichung finden sich in der Grafik 4 die Risikopaare eines fiktiven Beispiels eines Unternehmens, welche durch die Tests 1, 2 und 3 identifiziert wurden. Der Funktionswert der weniger verdienenden Person eines Risikopaares findet sich auf der X-Achse; der Funktionswert der besserverdienenden Person eines Risikopaares findet sich auf der Y-Achse. Blau sind alle Paare, die durch den Test 1 als Risikopaar ausgewiesen werden. In Test 1 wird der tatsächliche Lohn einer Person nur mit Personen mit demselben oder einem tieferen Funktionswert verglichen (grau hinterlegte Fläche in Grafik 4). Rot sind alle Paare, die durch den Test 2 als Risikopaar identifiziert wurden. In diesem Test wird der Lohn einer Person basierend auf ihrem Funktionswert, dem Alters- und Dienstalterswert mittels Regression geschätzt und in einem nächsten Schritt der Rang dieses erwarteten Lohns mit dem tatsächlichen Lohnrang verglichen. Im Gegensatz zum Test 1 werden nicht nur Lohnränge von Personen mit identischen oder tieferen Funktionswerten verglichen, sondern auch mit bis zu 2 Funktionswertpunkten höher bewerteten Funktionen (vgl. Kapitel *5.3.4 Gleichwertigkeit der Funktionen*). Dadurch erstreckt sich der Bereich der analysierten Paare in Test 2 in Grafik 4 bis zur gestrichelten roten Linie. Grün sind alle Paare, die durch den Test 3 als Risikopaar identifiziert werden. In Test 3 werden wie bei Test 2 gleichwertige Funktionen verglichen. Hier werden besonders grosse Lohndifferenzen berücksichtigt, welche schwer durch unterschiedliche Alters- oder Dienstalterswerte erklärt werden können und somit ein erhöhtes Lohngleichheits-Compliance Risiko für Arbeitgebende darstellen. In Grafik 5 ist erkennbar, dass die drei Tests jeweils andere Paare als Risikopaare identifizieren. In diesem Beispiel wird kein Paar von mehreren Tests als Risikopaar ausgewiesen. Im Folgenden werden die drei Tests im Detail erklärt.



Grafik 4. Komplementäre Identifikation von Risikopaaren durch Test 1, 2 und 3 basierend auf einer fiktiven Stichprobe.

7.1 Test 1: Vergleich von erwartetem Rang mit tatsächlichem Lohnrang

7.1.1 Entwicklungsgeschichte Test 1

Das Berner Projekt enthielt rangbasierte Verfahren (Mann-Whitney-U-Test, Wilcoxon-Rangsummen-Test, Rangkorrelationen nach Kendall), welche dem Test 1 ähneln. Hierbei wurde eine erwartete Lohnrangreihe, basierend auf dem Funktionswert und dem Alter/Dienstalter, mit der tatsächlichen Lohnrangreihe verglichen. Abweichungen zwischen dem erwarteten und tatsächlichen Lohnrang wurden ausgewiesen. Diese rein rangbasierten Verfahren wurden in späteren Entwicklungsschritten als ungeeignet betrachtet, da sie das Ausmass des Lohnunterschieds nicht berücksichtigten. Stimmte der erwartete nicht mit dem tatsächlichen Lohnrang überein, spielte es beispielsweise keine Rolle, ob die Lohndifferenz 100 CHF oder 10'000 CHF betrug – beide Abweichungen mussten in einem nächsten Schritt begründet werden. Zugleich konnte bereits ein kleiner Unterschied im Arbeitswert, etwa durch ein Jahr mehr Dienstalter, dazu führen, dass sehr grosse, und somit im rechtlichen Sinne mit hoher

Wahrscheinlichkeit als unverhältnismässig einzustufende Lohnunterschiede aufgrund des höheren erwarteten Lohnrangs nicht ausgewiesen wurden.

In einem weiteren Entwicklungsschritt wurde Ende 2016 auf den Fisher Exact z-Test zurückgegriffen. Hierbei wurden Häufigkeiten von weiblichen und männlichen Angestellten verglichen, die höher oder tiefer als aufgrund der Funktion und den personenbezogenen Angaben erwartet entlohnt wurden. In einer 2 x 2 Kontingenztabelle wurden diese Häufigkeiten eingetragen und anschliessend mit dem Fisher Exact z-Test verglichen. Dieser Test ist auf kleine Stichproben ausgelegt, da er auch eine kleine Anzahl Fälle statistisch berücksichtigt. Dadurch ist der Test jedoch sehr konservativ und weist eine geringe Power bei kleinen Stichproben auf (Agresti, 1996). Fehlschlüsse wie der β-Fehler (falsch negativ: der Test kommt zum Schluss, dass in einem Unternehmen keine Lohnunterschiede vorhanden sind, obwohl Lohnunterschiede bestehen) werden dadurch begünstigt (Dunlap & Myers, 1997; Overall, Rhoades, & Starbuck, 1987). Als extrem kleine Stichproben gelten in der Fachliteratur bereits Stichproben von 20 Personen (Collins & Morris, 2008). Dies stellte eine wesentliche Limitation für das Logib Modul 2 dar. Um das Problem zu umgehen, wäre eine Mindestanzahl an Männern und Frauen im Unternehmen nötig, um den Test valide einsetzen zu können. Eine solche Mindestanforderung wäre allerdings für das vorliegende Ziel, Lohnunterschiede in kleineren Unternehmen zu detektieren, zu einschränkend und der Test könnte bei zehntausenden Kleinstunternehmen gar nicht eingesetzt werden. Aufgrund dieser Überlegungen wurde der Test 1 überarbeitet und weiterentwickelt.

7.1.2 Finale Version Test 1

In dem über mehrere Entwicklungsschritte entworfenen und evaluierten Test der finalen Version des Logib Moduls 2 werden diejenigen Risikopaare identifiziert, in welchen die Person mit einem höheren erwarteten Lohnrangplatz aufgrund ihres Rangierungswertes einen mindestens 5% tieferen Lohn aufweist als eine Person des anderen Geschlechts mit einem tieferen erwarteten Rangplatz aufgrund ihres Rangierungswertes. Der Rangierungswert ist ein siebenstelliger Wert basierend auf dem Funktionswert der von der Person ausgeübten Funktion und personenbezogenen Angaben (Alter, Dienstalter und höchste abgeschlossene Ausbildung). Die ersten beiden Ziffern des theoretischen Rangierungswertes bestehen aus dem Funktionswert. In einem nächsten Schritt kann das Unternehmen wählen, ob es in ihrem Lohnsystem das Alter oder Dienstalter einer Person stärker entlohnt. Der lohnrelevantere der beiden Aspekte stellt die dritte und vierte Ziffer des theoretischen Rangierungswertes dar, der weniger lohnrelevante Aspekt die fünfte und sechste Ziffer. Das Unternehmen erhält dadurch die Möglichkeit, das Instrument der

eigenen Lohnpolitik bezüglich der Vergütung von Erfahrung anzupassen, je nachdem ob es Alter oder Dienstalter stärker entlohnt. Der effektiven Lohnpraxis eines bestimmten Unternehmens wird Rechnung getragen, indem das Alter oder Dienstalter stärker in den theoretischen Rangierungswert einfliesst. Als Standardeinstellung wird Alter vor Dienstalter einer Person aufgeführt[9]. Die letzte Ziffer des theoretischen Rangierungswertes steht für die höchste abgeschlossene Ausbildung der Person. Der theoretische Rangierungswert berücksichtigt somit neben dem Funktionswert auch personenbezogene Angaben.

Beispiel Berechnung Rangierungswert:

Der theoretische Rangierungswert einer Person mit einem Funktionswert von 21, einem plafonierten Alterswert von 25 Jahren (40 Jahre minus 15 Jahre Vor- und Schulzeit), einem Dienstalterswert von 2 Jahren und einem Bachelorabschluss als höchste abgeschlossene Ausbildung beträgt bei der Priorisierung des Dienstalters vor dem Alter 2102254.

Alle Personen werden in einem nächsten Schritt anhand ihres theoretischen Rangierungswertes sortiert. Der daraus resultierende erwartete Rangplatz wird mit dem tatsächlichen Rangplatz des auf 40 Stunden standarisierten Gesamtverdiensts pro Monat verglichen. Test 1 erfasst die Anzahl Paare in einem Unternehmen, in welchen eine Person einen niedrigeren Rangierungswert aufweist, aber einen um mindestens 5% höheren Gesamtverdienst erzielt als eine Person des anderen Geschlechts. Besteht in einem Unternehmen ein Widerspruch zwischen einer Frau und einem Mann bezüglich dem erwarteten Rangplatz aufgrund des theoretischen Rangierungswertes und dem tatsächlichen Rangplatz auf Basis des effektiven Lohns, wird das Paar als Risikopaar ausgewiesen.

Beispiel Test 1:

Herr Meier wird aufgrund seines Rangierungswertes auf dem 12. Rangplatz im Unternehmen platziert. Sein standardisierter Gesamtverdienst beträgt CHF 5'800. Frau Wild. wird aufgrund ihres Rangierungswertes auf dem 14. Rangplatz im Gesamtverdienst erwartet. Ihr Lohn von CHF 6'500 ist jedoch um über 5% höher als der Lohn von Herr Meier. Herr Meier ist somit unerwartet tiefer entlohnt als Frau Wild. Das Paar wird somit durch den Test 1 als Risikopaar ausgewiesen.

[9] Simulationen in 2019 basierend auf 13 kleineren Unternehmen wiesen ein einziges Unternehmen aus, bei welchem die Priorisierung von Alter oder Dienstalter zu unterschiedlichen Risiko-Gesamtscores auf Ebene des gesamten Unternehmens führte (siehe Kapitel *8.1 Ebene Gesamtunternehmen: Risiko-Gesamtscore*). Das Ergebnis des Moduls 2 wird durch die Priorisierung von Alter oder Dienstalter somit nicht grundlegend beeinflusst, und scheint robust.

7.2 Test 2: Schätzung des Lohnrangs mittels Regressionsanalyse

7.2.1 Entwicklungsgeschichte Test 2

Im Berner Projekt wurden Partialkorrelationen berücksichtigt. Das heisst, dass der Zusammenhang zwischen Geschlecht und Lohn berechnet wurde, unter Berücksichtigung der geforderten Ausbildung einer Funktion, den Anforderungen und Belastungen der ausgeübten Funktion (gemittelte Bewertungen der physischen, psychosozialen und verantwortungsbezogenen Anforderungen und Belastungen), sowie der Erfahrung der Person (Mittelwert von Dienstjahren und Alter minus 18 Jahre). Fiel die Partialkorrelation zwischen Geschlecht und Lohn signifikant aus, deutete dies auf unterschiedliche Löhne für Männer und Frauen hin. Zu denselben Ergebnissen führte die multiple hierarchische Regression des Berner Projekts. In einem ersten Schritt wurde der Lohn durch die geforderte Ausbildung, die Anforderungen und Belastungen, sowie die Erfahrung vorhergesagt. In einem zweiten Schritt wurde das Geschlecht als Prädiktor hinzugefügt. Erklärte das Geschlecht einen signifikanten Anteil an zusätzlicher Varianz im Lohn über die anderen Aspekte hinaus, deutete dies auf geschlechtsbedingte Lohnunterschiede hin. Die kleine Stichprobe erhöhte allerdings die Wahrscheinlichkeit eines β-Fehlers, so dass das Instrument dazu neigte, existierende Lohnunterschiede fälschlicherweise zu übersehen. Daher wurde die Regression nicht als eigentlicher Test in das Instrument aufgenommen.

Ab Juli 2017 wurde eine Regression erstmals als Test einbezogen. Allerdings unterscheidet sich die Art der Verwendung grundlegend von derjenigen des Berner Projekts. Seit 2017 wird die Regression dazu verwendet, eine erwartete Rangreihe aufgrund geschätzter Löhne zu generieren, welche mit den tatsächlichen Lohnrängen verglichen wird. Dies erlaubt es, mögliche β-Fehler zu reduzieren, denn die geschätzten Lohnränge in Kombination mit einem Mindestlohnunterschied von 5% sind bezüglich der Analyse von Lohnunterschieden erheblich robuster als die Signifikanz von Prädiktoren bei kleinen Fallzahlen. Die Signifikanz von Prädiktoren ist bei kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Arbeitstätigen problematisch, weil mit sinkender Stichprobengrösse sich das Konfidenzintervall verbreitert und sich dadurch eher mit Null überlappt - die Präzision der Schätzung sinkt und der Test weist ein erhöhtes Risiko auf, bestehende Lohnunterschiede durch die kleine Stichprobengrösse zu übersehen (Eid, Gollwitzer & Schmitt, 2011). Weiter bietet sich durch den Abgleich von erwarteten und tatsächlichen Rangreihen der Vorteil, dass Risikopaare identifiziert werden können. Der theoretisch erwartete Lohn für jede Angestellte, bzw. jeden Angestellten wurde mittels einer Regression geschätzt. Dazu wurde in einem ersten Schritt ermittelt, wie stark der Funktionswert und der Erfahrungswert in dem Unternehmen Lohnunterschiede erklären (siehe Formel [1]):

[1] $Lohn = b_0 + b_1 * \text{Funktionswert} + b_2 * \text{Erfahrungswert}$

Der Funktionswert entsprach der Summe aus den fix gewichteten Funktionsaspekten (siehe Formel [2]):

[2] Funktionswert: (3 * Anforderungen an die Ausbildung + 2 * Anforderungen an die Autonomie + 1.5 * Anforderungen an spezifisches Fach- oder Methodenwissen + 1.5 * Verantwortungsbezogene Anforderungen und Belastungen + 1.5 * Psychisch-soziale Anforderungen und Belastungen + 0.5 * Körperliche Anforderungen und Belastungen)[10].

Der Erfahrungswert setzte sich aus dem Mittelwert von zweimal der potentiellen Erwerbserfahrung (Alter minus der Ausbildungsjahre minus sechs Jahre Vorschulzeit) und einmal dem Dienstalter zusammen. In einem zweiten Schritt wurde aufgrund des Funktionswertes und des Erfahrungswertes für jede Angestellte, bzw. jeden Angestellten der zu erwartende Lohn geschätzt. Aufgrund dieses geschätzten Lohns wurden alle Angestellten im Unternehmen rangiert. Dieser Rang wurde dann mit dem Rangplatz aufgrund des tatsächlichen Lohns verglichen. Es wurden nur Personen verglichen, welche einen gleichwertigen Funktionswert aufwiesen, das heisst, der niedrigere Funktionswert durfte bis zu 2 Punkte tiefer sein als der höhere Funktionswert. Dieses Verfahren wurde mit leichten Anpassungen in die aktuelle Version von Logib Modul 2 übernommen.

7.2.2 Finale Version Test 2

In dem über mehrere Entwicklungsschritte entworfenen und evaluierten Test 2 der finalen Version des Moduls 2 wird mittels einer Regression der theoretisch erwartete Lohn für jede Angestellte, bzw. jeden Angestellten geschätzt. Ergänzend zu Test 1 wird der geschätzte und tatsächliche Lohnrang einer Person mit bis zu zwei Punkten tiefer bewerteten Funktionen verglichen. Es werden damit Frauen und Männer verglichen, welche ungefähr gleiche Funktionswerte haben, wobei der niedrigere Funktionswert nicht mehr als 2 Funktionswertpunkte tiefer sein darf als der höhere Funktionswert. Test 2 ermöglicht es somit, den Lohnrang von Frauen und Männern zu vergleichen, die in einer nur leicht tiefer bewerteten, aber als gleichwertig zu betrachtenden Funktion tätig sind. Dadurch können zusätzliche Risikopaare identifiziert werden, welche durch Test 1 nicht als problematisch ausgewiesen würden. In Test 1 kann durch die Art der Bildung des theoretischen Rangierungswertes die Erfahrung (Dienstalter und Alter) den Funktionswert in der finalen Rangreihe nie übersteuern. Verdient eine Person mit einem leicht tieferen Funktionswert

[10] Im Verlauf der Entwicklung und fortwährenden Überprüfung des Moduls wurden verschiedene fixe Gewichte verwendet. Die hier aufgeführten Gewichte entsprechen der Version 106.

weniger als eine Person anderen Geschlechts mit einem leicht höheren Funktionswert, würde somit Test 1 dieses Paar nicht als Risikopaar ausweisen, auch wenn die schlechter entlohnte Person deutlich mehr Erfahrung mitbringt. Ebenfalls würde Test 1 Risikopaare nicht anzeigen, bei welchen beide Personen denselben Funktionswert aufweisen, aber die besserverdienende Person nur minimal mehr Erfahrung aufweist.

Test 2 ermittelt in einem ersten Schritt, wie stark der Funktionswert sowie der Alters- und Dienstalterswert einer Person in dem Unternehmen Lohnunterschiede erklären. Hierzu wird eine lineare Regression berechnet, bei der die beta-Gewichte von Funktionswert, Alterswert und Dienstalterswert in der Vorhersage des auf 40 Stunden standarisierten und logarithmierten Gesamtverdiensts pro Monat ermittelt werden (siehe Formel [3]):

$$[3]\ \ln(\mathit{Lohn}) = b_0 + b_1 * \text{Funktionswert} + b_2 * \text{Alterswert} + b_3 * \text{Dienstalterswert} + \varepsilon$$

Diese Regressionsgleichung wird anschliessend zur Schätzung des theoretisch zu erwartenden Lohns herangezogen. Unter Einbezug des allgemeinen Lohnniveaus im Unternehmen wird dann aufgrund des jeweils gewichteten Funktionswertes, des plafonierten Alterswertes und des Dienstalterswertes für jede Angestellte, bzw. jeden Angestellten der zu erwartende Lohn geschätzt. Im Unterschied zu vorherigen Versionen des Tests 2 wird nicht der aus dem Dienstalter und der potentiellen Erwerbserfahrung zusammengesetzte Erfahrungswert verwendet, sondern Alters- und Dienstalterswert fliessen als eigenständige Prädiktoren in die Lohnvorhersage ein. Anstelle der potentiellen Erwerbserfahrung wird der Alterswert verwendet. Dies ist darin begründet, dass bei der potentiellen Erwerbserfahrung die Ausbildungsdauer der höchsten abgeschlossenen Ausbildung von der Gesamtdauer der Arbeitstätigkeit abgezogen wird. Eine höhere Ausbildung resultiert somit in einer kürzeren potentiellen Erwerbserfahrung. Dies wäre insofern problematisch, da bei der Lohnfestsetzung eine höhere Ausbildung meist höher entlohnt wird. Mit dem Alterswert anstelle der potentiellen Erwerbserfahrung wird eine tiefere Rangierung aufgrund einer höheren Ausbildung vermieden. Basierend auf dem durch die Regression geschätzten Lohn werden alle Angestellten im Unternehmen rangiert. Dieser Rang wird dann mit dem Rangplatz aufgrund des tatsächlichen Lohns verglichen. Damit können Risikopaare identifiziert werden, bei welchen der Rangplatz aufgrund des tatsächlichen Lohns tiefer ausfällt, als der Rangplatz aufgrund des durch die Regression geschätzten Lohns einer Person des anderen Geschlechts. Wie beim Test 1 werden nur Paare ausgewiesen, deren tatsächlicher Lohn um mindestens 5% auseinanderliegt.

Beispiel Test 2:

Der Funktionswert von Frau Müller im Unternehmen Sonne beträgt 40 und der Funktionswert von Herrn Dietrich beträgt 42. Da der niedrigere Funktionswert von Frau Müller nicht mehr als zwei Funktionswertpunkte unter der Funktion von Herrn Dietrich liegt, werden die Funktionen als gleichwertig betrachtet und die erwarteten und tatsächlichen Lohnränge miteinander verglichen. Aufgrund der Regression im Unternehmen Sonne unter Berücksichtigung des allgemeinen Lohnniveaus, der Funktionswerte, des Alters- und Dienstalterswertes wird der Lohn von Frau Müller auf CHF 4'812 geschätzt und derjenige von Herrn Dietrich auf CHF 4'344. Der durch die Regression theoretisch erwartete Lohnrang im Unternehmen für Frau Müllerwäre damit der 16. Rang und für Herr Dietrich der 17. Rang. Die auf 40 Stunden standarisierten tatsächlichen Löhne zeigen, dass Frau Müller CHF 4'200 verdient während Herr Dietrich CHF 4'500 erhält. Die Lohndifferenz beträgt somit über 5%. Der Lohn von Frau Müller ist auf dem 15. Rang und der Lohn von Herr Dietrich auf dem 14. Rang im Unternehmen. Herr Dietrich ist somit unerwartet höher rangiert als Frau Müller. Da die Funktionswerte gleichwertig sind und die Lohndifferenz über 5% beträgt, stellt dieser Unterschied in der Rangierung im Lohn ein Compliance Risiko in Bezug auf die Einhaltung der Lohngleichheit dar und das Paar wird durch den Test 2 ausgewiesen.

7.3 Test 3: Einbezug grosser Lohnunterschiede

7.3.1 Entwicklungsgeschichte Test 3

Bereits während dem Berner Projekt wurde angemerkt, dass die Grösse der Lohnunterschiede für die Risikoeinschätzung geschlechtsspezifischer Differenzen zu berücksichtigen sei. In den darauffolgenden Jahren wurde die Idee konkretisiert, dass grosse Lohnunterschiede durch einen eigenen Test als Risiko ausgewiesen werden, auch in den Fällen, wo Lohnunterschiede nicht durch die Rangreihentests basierend auf dem theoretischen Rangierungswert (Test 1) und der Regression (Test 2) erfasst würden. Eine Limitation dieser Rangvergleiche besteht darin, dass unverhältnismässig grosse Lohnunterschiede nicht als Risiko ausgewiesen würden, wenn eine Person mit einem - durch nur geringfügige Unterschiede in Bezug auf Funktionswert oder Erfahrung bedingt - höheren erwarteten Rang tatsächlich sehr viel mehr verdient. Durch einen höheren erwarteten Rang wird in Test 1 und Test 2 angenommen, dass auch der tatsächliche Lohn höher ausfällt, wobei jedoch überproportional grosse Lohnunterschiede nicht berücksichtigt werden. Verdient beispielsweise ein Mann mit einem Funktionswert von 35 und einem Alterswert von 15 Jahren monatlich 6'000 CHF und eine Frau mit demselben Funktionswert und einem Alterswert von 14 Jahren monatlich nur 3'000 CHF, würde dies durch den Test 1 aufgrund der leicht unterschiedlichen Alterswerte nicht als Risikopaar ausgewiesen. Ebenso würde bei gleichem Dienstalter der durch die Regression in Test 2 geschätzte Lohn des Mannes höher

rangiert werden als der Lohn der Frau, womit das Paar ebenfalls nicht als Risikopaar detektiert würde. Um sehr grosse Lohnunterschiede zu detektieren, wurde im September 2017 schliesslich eine erste Version von Test 3 in Logib Modul 2 integriert.

7.3.2 Finale Version Test 3

Test 3 prüft die Grösse der Lohnunterschiede aller Paare, bei denen der Funktionswert einer Person maximal 2 Funktionswertpunkte unter dem Funktionswert einer höher entlohnten Person des anderen Geschlechts liegt. Wird eine Person mit höherem Funktionswert tiefer entlohnt, weist dies Test 1 aufgrund des theoretischen Rangierungswertes immer als Risikopaar aus, unabhängig von der Grösse des Lohnunterschieds. Im Test 3 hingegen stehen Personen mit gleichwertiger Funktion im Fokus, welche grosse Lohnunterschiede aufweisen. Denn mit der Grösse der Lohnunterschiede steigt tendenziell das Risiko, dass diese juristisch als unverhältnismässig bzw. sachlich nicht gerechtfertigt und damit als diskriminierend beurteilt werden könnten. Test 3 ist somit komplementär zu Test 1 angelegt, da auch Risikopaare angezeigt werden, bei denen die Rangfolge zwar wie erwartet ausfällt, aber aufgrund eines sehr grossen Lohnunterschieds bei gleichwertigen Funktionen dennoch ein potentielles Compliance Risiko in Bezug auf die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann besteht.

Test 3 weist ab einer Lohndifferenz von 35% (siehe Parameter *s3* in Tabelle 7) in einer gleichwertigen Funktion ein Paar unterschiedlichen Geschlechts immer als Risikopaar aus, unabhängig von Unterschieden im Alters- oder Dienstalterswert. Dies, da sich die Löhne bei gleichwertigem Funktionswert derart stark unterscheiden, dass die Lohnunterschiede mit erhöhter Wahrscheinlichkeit nicht mehr durch unterschiedliche Erfahrung gerechtfertigt werden könnten. Der Schwellenwert wurde auf 35% gesetzt, da in den Simulationen basierend auf der Stichprobe in Tabelle 8 zahlreiche Vergleichspaare identifiziert wurden, bei denen die Lohnunterschiede mit erhöhter Wahrscheinlichkeit aus juristischer Perspektive als unverhältnismässig eingestuft würden. Der Lohnzuschlag für Erfahrung ist nicht unbegrenzt zu rechtfertigen, da einerseits eine wachsende nutzbare Erfahrung nur für eine beschränkte Zeit nachzuweisen ist, und andererseits eine viel stärkere Vergütung der Erfahrung im Verhältnis zur ausgeübten Funktion gleichstellungsrechtlich kritisch diskutiert wurde[11] . In den Simulationen wurden auch höhere

[11] Siehe BGE 142 II 49, S. 57, E. 6.1: «Formal geschlechtsneutrale Kriterien können unter Umständen eine indirekte Diskriminierung bewirken, wenn sie in der gesellschaftlichen Realität geschlechtsspezifisch vorkommen. Dies gilt namentlich in Bezug auf eine übermässige Gewichtung des Kriteriums des Dienstalters oder der Berufserfahrung, weil dadurch Frauen benachteiligt werden, die im Durchschnitt eher ihre Karriere zum Zweck der Kinderbetreuung unterbrechen (BGE 124 II 409 E. 9d S. 428 mit Hinweisen). Wenn es um die individuelle Einreihung einer Frau geht, die keine familienbedingten Unterbrüche in ihrer Berufskarriere hatte, kann jedoch die rechtsgleiche Anwendung solcher Kriterien in aller Regel keine Diskriminierung darstellen (Urteil 2A.363/1998 vom

Schwellenwerte von 40% und 45% einbezogen. Bei diesen höheren Schwellenwerten könnten Arbeitgebende risikobehaftete Paare allerdings nicht mehr zuverlässig als mögliche Compliance Risikofälle identifizieren und vertieft prüfen.

Bei Personen unterschiedlichen Geschlechts in einer gleichwertigen Funktion, bei denen ein Lohnunterschied zwischen 20-35% besteht (siehe Parameter *s2* in Tabelle 7), werden zusätzlich Unterschiede im Alters- und Dienstalterswert berücksichtigt. Wenn der Unterschied im Alters- und Dienstalterswert weniger als fünf Jahre beträgt (siehe Parameter *b_exp* in Tabelle 7), können die Lohnunterschiede kaum durch unterschiedlich lange Erfahrung erklärt werden. Die fünf Jahre Unterschied im Alters- und Dienstalterswert gründen darin, dass davon ausgegangen wird, dass pro Erfahrungsjahr bis zu 5% Lohnerhöhung als nachvollziehbar bewertet werden können. In den ersten Berufsjahren nach Eintritt ins Erwerbsleben ist eine starke erfahrungsbedingte Produktivitätssteigerung anzunehmen, die mit entsprechenden Lohnerhöhungen kompensiert wird. 20% Lohnunterschied würden daher bei 5 Jahren Alters- oder Dienstaltersdifferenz zugunsten der höher entlohnten Person nicht als erhöhtes Risiko für die Einhaltung der Lohngleichheit bewertet. Bei Lohndifferenzen von mindestens 20% bei weniger als fünf Jahren Unterschied in Alterswert oder Dienstalterswert würden Paare jedoch als Risikopaar ausgewiesen[12].

Beispiel Test 3:

Frau Tinner übt eine Funktion mit Funktionswert 42 aus und hat einen auf 40 Stunden standarisierten Gesamtverdienst von CHF 6'400 pro Monat. Herr Ost hat ebenfalls eine Funktion mit Funktionswert 42 und einen standardisierten Verdienst von CHF 8'300. Der Lohnunterschied beträgt somit fast 30% innerhalb einer gleichwertigen Funktion. Frau Tinner verfügt über ein Dienstalter von 11 Jahren, Herr Ost von 14 Jahren. Frau Tinner weist einen Alterswert von 16 Jahren auf, Herr Ost von 18 Jahren. Der grosse Lohnunterschied kann somit nicht plausibel durch die 3 Jahre Unterschied im Dienstalter und 2 Jahre Unterschied im Alterswert erklärt werden und das Paar wird durch den Test 3 als Risikopaar ausgewiesen.

18. Juni 1999 E. 2c)»; Bundesgerichtsurteil 4A_449/2008 vom 25.02.2009, Erwägung. 3.2.1, §6 präzisiert in diesem Zusammenhang « Ces années d'expérience supplémentaires, acquises avant de travailler pour l'intimée, justifient certes une différence de traitement. L'importance à attribuer à ce facteur doit toutefois être relativisée, d'autant plus que la comparaison s'effectue en moyenne sept ans après l'entrée en fonction de la recourante ».

[12] Es muss angemerkt werden, dass es schwer abzuschätzen ist, wie stark Lohnunterschiede durch Alters- und Dienstaltersunterschiede gerechtfertigt sein können. Eine einheitliche Rechtsprechungspraxis liegt bislang nicht vor. Die gewählte Schwelle von 5% Lohnunterschied pro Erfahrungsjahr ist allerdings als konservative Obergrenze zu betrachten, welche in der unternehmerischen Lohnpraxis wohl selten ausgeschöpft wird. Damit bleibt Test 3 konservativ, um das Risiko von fälschlicherweise identifizierten Risikopaaren zu verringern.

8 Drei Ebenen der Identifikation von Lohngleichheits Compliance-Risiken

Basierend auf den durch Test 1, 2 und 3 identifizierten Risikopaaren kann das Compliance Risiko für geschlechtsspezifische Lohnunterschiede auf drei Ebenen betrachtet werden: (1) das Risiko auf der Ebene des Gesamtunternehmens, (2) das Risiko bezüglich einzelner Funktionen, und (3) das Risiko auf der Ebene der Paarvergleiche.

Aus Sicht des Unternehmens sind alle drei Ebenen gleichermassen relevant.

- Die **Ebene des Gesamtunternehmens** gibt Arbeitgebenden einen Überblick darüber, ob in ihrem Betrieb gesamthaft das Risiko einer Verzerrung der Lohnpraxis zuungunsten eines Geschlechts besteht. Diese Ebene wird beispielsweise von grösseren Unternehmen im Rahmen des obligatorischen Selbsttests Lohngleichheit gemäss dem revidierten GlG analysiert. .
- Die **Ebene der Funktionen** gibt Arbeitgebenden Auskunft darüber, ob und falls ja wo genau, d.h. innerhalb welcher Funktionen mögliche Lohngleichheits-Compliance- Risiken bestehen. Die betrieblichen Funktionen kommen dem Begriff des Berufes nahe, wodurch Arbeitgebenden ermöglicht wird, zu erkennen, ob in ihrem Betrieb gleichwertige männer- bzw. frauentypische Funktionen bzw. Berufe ausgeübt werden, und ob diese gleich entlohnt sind oder ob diesbezüglich bei einer bestimmten Funktion ein Lohngleichheits-Compliance-Risiko bestehen könnte. Dies ist für Arbeitgebende von zentralem Interesse, da unerkannte fehlende Lohngleichheit zwischen bestimmten Funktionen im Fall einer Lohnklage sehr grosse Kostenfolgen haben können[13].
- Die **Ebene des Paarvergleichs** gibt Arbeitgebenden ganz konkret Auskunft über einzelne Personen, bei denen im Vergleich mit einer Person des andern Geschlechts ein Lohngleichheits-Compliance Risiko bestehen könnte. Hier können Arbeitgebende direkt sehen, um welche Personen es sich im Einzelnen handelt, wie gross der Lohnunterschied

[13] Die finanziellen Risiken bzw. Schäden, die Arbeitgebenden durch die Nichteinhaltung der Lohngleichheit entstehen können, sind mitunter gross. Vgl. hierzu Lohngleichheitsklagen diverser Gesundheitsberufe im Kanton Zürich. Die vier Lohnklagen Ende 90erJahre von Krankenschwestern, Berufsschullehrerinnen im Gesundheitswesen, Physiotherapeutinnen und Ergotherapeutinnen führten zu Neueinstufungen mit insgesamt 70 Mio. CHF Mehrkosten. Die Nachzahlungen machten total rund 280 Mio. CHF aus. Die vier Lohnklagen wurden parallel eingereicht. Zum Vergleich wurden die Polizisten herangezogen. Die Umsetzung der Gerichtsurteile zog selber wieder diverse Folgefälle rings um Nachzahlungen und Neueinstufungen nach sich. Zusammenfassungen der Fälle sind zu finden unter www.gleichstellungsgesetz.ch, Fall 6-109.

in Schweizerfranken bzw. prozentual ausfällt, und ob die schlechter entlohnte Funktion den gleichen- oder gar einen höheren Funktionswert hat. Die Ebene Paarvergleich gibt Arbeitgebenden somit Informationen auf einer Ebene, die im Rahmen von individuellen Lohnklagen nach GlG genau analysiert wird.

Das Logib Modul 2 berücksichtigt bei der Darstellung der Resultate alle drei Ebenen. Für die gesamtbetriebliche Ebene wird ein Risiko-Gesamtscore gebildet, der mittels Bandbreiten das Compliance Risiko auf Ebene der Gesamtorganisation widerspiegelt. Bezüglich der Ebene der Funktionen liefert Logib Modul 2 Informationen dazu, wie sich der Risiko-Gesamtscore verändern würde, wenn eine Funktion weggelassen würde. Auf der Ebene der Paarvergleiche weist das Logib Modul 2 alle identifizierten Risikopaare aus. Damit erhält das Unternehmen mit dem Selbsttest durch das Logib Modul 2 neben einem detaillierten Abbild der Lohnstruktur auch konkrete Anhaltspunkte für eventuell notwendige Anpassungen der unternehmerischen Lohnpraxis.

8.1 Ebene Gesamtunternehmen: Risiko-Gesamtscore

Mittels eines gesamtunternehmerischen Wertes kann für ein Unternehmen eingeschätzt werden, ob ein Compliance Risiko in Bezug auf die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann vorliegt. Dazu wird ein Risiko-Gesamtscore gebildet, welcher eine einfach verständliche Aussage auf der Ebene des gesamten Unternehmens zulässt. Zur Bildung des Gesamtscores werden Diskriminierungsrisiken zuungunsten von Männern und Frauen gegeneinander aufgewogen; auf gesamtbetrieblicher Ebene können Diskriminierungsrisiken somit kompensiert werden. Bestehen hohe Risiken zuungunsten beider Geschlechter, so ist dies ein Hinweis auf eine inkohärente Lohnpraxis, beziehungsweise mangelnde interne Lohngerechtigkeit, die sich jedoch zum aktuellen Zeitpunkt nicht klar zuungunsten eines Geschlechts auswirkt. Eine inkohärente Lohnpraxis stellt hingegen insofern ein Risiko für Arbeitgebende dar, als sich die Gesamtsituation bereits durch kleinere Veränderungen wie einen Personalwechsel schlagartig klar zuungunsten eines Geschlechts verändern kann. Zudem bestehen in einer solchen Situation aus Sicht des betreffenden Arbeitgebers zahlreiche Compliance Risiken auf Ebene der Paarvergleiche. Um Arbeitgebenden auch in einem solchen Fall einen verwertbaren Hinweis auf eine inkohärente Lohnpraxis zu liefern, wird in Logib Modul 2 die Anzahl identifizierter gemischtgeschlechtlicher Risikopaare im Verhältnis zur theoretisch möglichen Anzahl Paare ausgewiesen. Je höher dieser Prozentsatz liegt, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit bzw. das Risiko, dass der betreffende Betrieb eine inkohärente Lohnpraxis mit den oben geschilderten Risiken aufweist.

8.1.1 Entwicklungsgeschichte Risiko-Gesamtscore

Im Berner Projekt war eine globale Aussage auf der Ebene des gesamten Unternehmens kaum möglich, denn das Risiko in Bezug auf die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann war an die Identifikation und individuelle Begründung von Lohnunterschieden einzelner Fälle gekoppelt. Begründet werden mussten alle Fälle, in welchen der tatsächliche Lohnrang vom theoretisch erwarteten Rang abwich (aufgrund des Funktionswerts, der Anforderungen und Belastungen sowie des Alters und Dienstalters). Die Unternehmen erhielten die Möglichkeit, Rangabweichungen zu begründen. Diese Begründungen wurden in einem nächsten Schritt von einer Fachperson eingehend qualitativ geprüft und gewürdigt.

Ein kritischer Punkt in der Beurteilung des Risikos in Bezug auf die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann war, wie mit den Einzelfallbegründungen einheitlich umzugehen ist. Bislang fehlt eine einheitliche und vollständige Rechtsprechung dahingehend, durch welche objektiven und nichtdiskriminierenden Faktoren im jeweiligen Einzelfall Lohnunterschiede welchen Ausmasses gerechtfertigt werden können oder nicht. Zudem war das Verfahren der Einzelfallprüfung durch eine externe Fachperson sehr aufwändig und es zeigte sich, dass viele Begründungen in der Praxis schwierig zu würdigen waren. Als Selbsttest für ein Unternehmen eignete sich dieses Vorgehen daher nicht.

Ab 2018 wurde daher die Idee eines Risiko-Gesamtscores auf Unternehmensebene wiederaufgenommen und weiterentwickelt. Hierbei spielte die Überlegung eine wichtige Rolle, dass unter dem Gesichtspunkt der Lohngleichheit bei jedem einzelnen Vergleich zwischen zwei Personen unterschiedlichen Geschlechts bestehende Lohndifferenzen gerechtfertigt sein müssen. Die *Anzahl Paare*, in denen ein mögliches Compliance Risiko in Bezug auf die Einhaltung der Lohngleichheit besteht, ist somit ein wichtiger Risikoindikator für ein Unternehmen. Die Anzahl Risikopaare zuungunsten des einen bzw. des anderen Geschlechts sollte daher in einen Indikator für das Compliance Risiko auf gesamtbetrieblicher Ebene berücksichtigt werden.Weiter wurde berücksichtigt, dass in Regressionsanalysen (wie z.B. in Logib Modul 1, welches für die obligatorischen Lohngleichheitsanalysen gemäss GlG eingesetzt werden kann) unter ansonsten gleichen Bedingungen Lohnunterschiede zwischen einzelnen Mitarbeitenden oder Gruppen von Mitarbeitenden unterschiedlichen Geschlechts bestehen können, die jedoch in bestimmten Konstellationen aufgrund von komplexen Kompensationseffekten nicht zwingend auch zu einem erhöhten und statistisch signifikanten Geschlechter-Effekt auf gesamtbetrieblicher Ebene führen müssen. Es ist daher möglich, dass in bestimmten Konstellationen bei der Durchführung einer Regressionsanalyse auch bei einem tiefen und nicht statistisch signifikanten Beta-Koeffizienten der Variable «Geschlecht» mehr oder weniger deutlich unterbezahlte Einzelpersonen oder

Funktionen zuungunsten beider Geschlechter existieren. Diese punktuellen Lohnungleichheiten wären im gesamtbetrieblichen Durchschnitt jedoch nicht sichtbar. Daher sollte auch in Logib Modul 2 auf gesamtbetrieblicher Ebene eine solche Kompensation von Diskriminierungsrisiken zuungunsten des einen bzw. des andern Geschlechts möglich sein. Es soll nur dann ein gesamthaft erhöhtes, klar zuungunsten des eines Geschlechts wirkendes Compliance Risiko in Bezug auf die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann ausgewiesen werden, wenn dem kein solches Risiko ähnlichen Ausmasses zuungunsten des andern Geschlechts gegenübersteht. Bestehen hohe Risiken zuungunsten beider Geschlechter, so wäre dies wie oben erwähnt mehr als Hinweis auf eine inkohärente Lohnpraxis bzw. mangelnde interne Lohngerechtigkeit denn als Hinweis auf eine möglicherweise geschlechtsdiskriminierende Lohnpraxis zu werten.

Die Informationen «Anzahl Risikopaare» und «Höhe der Lohndifferenzen» sollten daher in solch einer Weise zusammengeführt werden, dass eine gegenseitige Aufhebung möglich ist. Zugleich sollte für die Anwendenden sichtbar werden, inwieweit die Lohnpraxis gesamthaft – ohne Fokus auf geschlechtsspezifische Lohnunterschiede – kohärent ist. Die Informationen sollten dabei so zusammengeführt werden, dass dies einerseits aus theoretischer Sicht gut begründbar, andererseits für die Anwendenden ohne vertieftes Fachwissen möglichst intuitiv nachvollziehbar ist.

Weiterhin wurde es als wichtig erachtet, dass auch die *Grösse* der Lohndifferenz in die gesamtbetriebliche Betrachtung mit integriert wird. Wie bereits bei Test 3 angesprochen, können aus rechtlicher Sicht Lohnunterschiede zwischen Frau und Mann nichtdiskriminierend sein, sofern diese durch objektive, nichtdiskriminierende Faktoren gerechtfertigt werden können. Unter ansonsten gleichen Bedingungen ist jedoch davon auszugehen, dass mit der Höhe der Lohndifferenz in solchen Fällen auch die Wahrscheinlichkeit zunimmt, dass die Lohndifferenzen als unverhältnismässig bzw. sachlich nicht gerechtfertigt und damit als diskriminierend beurteilt werden könnten. Somit steigt mit der Grösse der Lohndifferenzen auch das Risiko, dass Lohndiskriminierung festgestellt wird. Zugleich wird für die Arbeitgebenden auch das finanzielle Risiko grösser, das mit möglichen Nachzahlungen des diskriminierenden Lohnunterschieds rückwirkend auf 5 Jahre verbunden ist. In Logib Modul 1 fliesst die Höhe der Lohndifferenzen über die Residuen in die Schätzung des Geschlechtskoeffizienten und damit in die Abschätzung von Lohnungleichheiten aufgrund des Geschlechts mit ein. Auch aus Gründen der Kohärenz mit Logib Modul 1 für grössere Unternehmen erschien daher ein gesamtbetriebliches Kriterium zielführend, welches die Grösse der Lohndifferenzen mitberücksichtigt. Basierend auf diesen verschiedenen Überlegungen wurde der in der vorliegenden Version des Moduls 2 verwendete Risiko-Gesamtscore entwickelt.

8.1.2 Finaler Risiko-Gesamtscore

In der aktuellen Version des Logib Moduls 2 stellt der Risiko-Gesamtscore ein gesamtbetriebliches Mass für das Risiko dar, dass im Unternehmen die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern insgesamt nicht eingehalten wird. Das Auswertungsblatt «Score» stellt Informationen zum Compliance Risiko geschlechtsspezifischer Lohnungleichheit auf gesamtunternehmerischer Ebene bereit. Dies in dem Sinne, dass Personen eines Geschlechts unerwartet häufiger und betragsmässig signifikant tiefer entlohnt werden als Personen des anderen Geschlechts. In den Gesamtscore fliesst die Anzahl an Risikopaaren zu Ungunsten der Männer bzw. Frauen ein, die durch mindestens einen der drei Tests identifiziert wurden. Zusätzlich fliesst die durchschnittliche prozentuale Lohndifferenz innerhalb dieser Risikopaare zu Ungunsten der Männer bzw. Frauen in den Gesamtscore ein. Um auch extreme Löhne adäquat zu berücksichtigen, wird der arithmetische Mittelwert anstelle des Medians für die Bestimmung der durchschnittlichen prozentualen Lohndifferenz verwendet. Dies erlaubt es, die Verhältnismässigkeit von Lohnunterschieden auf gesamtbetrieblicher Ebene zu berücksichtigen, und auch sehr grosse Lohnunterschiede explizit in den Risiko-Gesamtscore mit einfliessen zu lassen. Folgende Berechnung liegt dem Risiko-Gesamtscore zu Grunde:

Risikogewicht Männer = # Risikopaare zu Ungunsten der Männer *
(1 + durchschnittliche prozentuale Lohndifferenz zu Ungunsten der Männer)

Risikogewicht Frauen = # Risikopaare zu Ungunsten der Frauen *
(1 + durchschnittliche prozentuale Lohndifferenz zu Ungunsten der Frauen)

Risiko-Gesamtscore = höheres Risikogewicht / tieferes Risikogewicht

Falls ein Risikogewicht den Wert 0 aufweist, wird das Risikogewicht des anderen Geschlechts ausgegeben. Falls beide Risikogewichte den Wert 0 aufweisen, wird der Wert 1 ausgegeben. Der Gesamtscore wird auf 0.5 auf- oder abgerundet.

Beispiel Berechnung Risiko-Gesamtscore:

Aufgrund der Tests 1, 2 und 3 weist das Unternehmen Sonne insgesamt 120 Risikopaare zu Ungunsten der Frauen und 40 zu Ungunsten der Männer auf. Die durchschnittliche Lohndifferenz in den entsprechenden Risikopaaren zu Ungunsten von Frauen beträgt 25% und zu Ungunsten von Männern von 15%. Es ergibt sich folgender Risiko-Gesamtscore:
Risiko-Gesamtscore = (120 * (1 + .25)) / (40 * (1 + .15)) = 150 / 46 = 3.26. Der ausgegebene gerundete Risiko-Gesamtscore ist somit 3.5 zuungunsten der Frauen.

Die beiden Risikogewichte für Männer und Frauen sind angelehnt an den bayesianischen Wahrscheinlichkeitsbegriff. Hierbei wird jedoch nicht von formellen sondern informellen Wahrscheinlichkeiten ausgegangen. Das heisst, dass nicht zwingend eine der Hypothesen

zutreffen muss, dass ein Compliance Risiko in Bezug auf die Einhaltung der Lohngleichheit zuungunsten eines Geschlechts besteht. Es können auch zuungunsten beider oder aber keines Geschlechts unerklärte Lohnunterschiede bestehen. In der Berechnung des Risiko-Gesamtscores wird dies berücksichtigt, indem anstelle der Differenz der Risikopaare die Anzahl Risikopaare zu Ungunsten der Frauen mit der Anzahl Risikopaare zu Ungunsten der Männer ins Verhältnis gesetzt wird. Bei einer gleich hohen Anzahl an Risikopaaren zu Ungunsten von Männern und Frauen fällt der Risiko-Gesamtscore tief aus, da sie sich gegenseitig aufheben. Die Formel trägt damit dem Umstand Rechnung, dass eine hohe Anzahl Risikopaare zu Ungunsten beider Geschlechter mehr auf ein inkohärentes Lohnsystem als eine systematische, geschlechtsspezifische Verzerrung in der Lohnpraxis hinweist. Da allerdings das Risiko für geschlechtsspezifische Lohnunterschiede im Einzelfall steigt, je inkohärenter die Lohnfindung gehandhabt wird, wird für ein Unternehmen zusätzlich die prozentuale Anzahl an Risikopaaren an allen theoretisch möglichen Paarkombinationen ausgewiesen.

Beispiel Berechnung Anzahl Risikopaare:

Im Unternehmen Mond mit 6 Frauen und 4 Männern liegen 6 * 4 = 24 mögliche Paare vor. Wenn nun 11 Risikopaare zu Ungunsten der Männer und 11 Risikopaare zu Ungunsten der Frauen ausgewiesen werden, sind mit 22 Paaren über 90% aller möglichen Paare Risikopaare.

Bei gleicher Lohndifferenz würde der Risiko-Gesamtscore in dem oben aufgeführten Beispiel mit 1 tief ausfallen, da gleich viele Risikopaare zu Ungunsten von Frauen und Männern vorliegen. Wenn nun aber neue Personen angestellt werden oder bestehende Angestellte das Unternehmen verlassen, ist das Risiko für geschlechtsspezifische Lohnunterschiede erhöht, da die Lohnpraxis im Unternehmen offenbar die Funktionswertigkeiten anhand der in Logib Modul 2 erfassten zentralen Funktionsaspekte nicht adäquat berücksichtigt.

8.1.3 Compliance Risk: Bandbreiten für den Risiko-Gesamtscore

Um das Compliance Risiko für ein Unternehmen bezüglich geschlechtsspezifischer Lohnungleichheit auszuweisen, wird der Risiko-Gesamtscore einer von vier Risikobandbreiten zugeteilt:

- Ab einem Gesamtscore von 1: geringes Compliance Risiko auf Ebene der Gesamtorganisation
- Ab einem Gesamtscore von 3: mittleres Compliance Risiko auf Ebene der Gesamtorganisation

- Ab einem Gesamtscore von 6: hohes Compliance Risiko auf Ebene der Gesamtorganisation
- Ab einem Gesamtscore von 11: sehr hohes Compliance Risiko auf Ebene der Gesamtorganisation[14]

Die Bandbreiten des Risiko-Gesamtscores wurden in Simulationen auf der Basis sämtlicher, plausibilisierter Datensätze vom Logib Modul 1 und Logib Modul 2 kalibriert und festgelegt. Die beiden Instrumente sind dadurch so aufeinander abgestimmt, dass die höchste Risikostufe in beiden Modulen ungefähr gleich häufig auftritt. Von den 71 zum Zeitpunkt der Kalibrierung vorhandenen plausibilisierten Datensätzen kleinerer Unternehmen des Moduls 2 fallen 8.5% in die höchste Risikobandbreite «sehr hohes Compliance Risiko». Von den insgesamt 127 zum Zeitpunkt der Kalibrierung zur Verfügung stehenden plausibilisierten Datensätzen grösserer Unternehmen in Logib Modul 1 fallen 8.7% in die Kategorie «Toleranzschwelle von 5% statistisch signifikant überschritten». Durch die ähnlichen Prozentsätze und die Kalibrierung ist gewährleistet, dass kleinere Unternehmen durch das Logib Modul 2 nicht strenger bewertet werden als grössere Unternehmen anhand des bestehenden Logib Modul 1.

Festzuhalten ist jedoch, dass die beiden Instrumente eine grundsätzlich andere methodische Grundlage haben, und Resultate im Sinne des Vorliegens eines Compliance Risikos in Bezug auf die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann nicht 1:1 verglichen werden können. Das vorliegende Modul 2 für kleinere Unternehmen basiert auf einer analytischen Arbeitsbewertung der Funktionen im Unternehmen und gibt auf der Basis des Vergleichs von Risikopaaren Auskunft über das Risiko einer möglichen Lohndiskriminierung für beide Geschlechter. Logib Modul 1 errechnet aufgrund der Personenmerkmale und Funktion einen erwarteten Lohn ceteris paribus, welcher mit dem effektiven Lohn verglichen wird, und diese Abweichung gibt Auskunft über eine mögliche Lohndiskriminierung eines Geschlechts.

[14] Zusätzlich zum Risiko-Gesamtscore wird angegeben, ob die Lohnungleichheit zu Lasten der Männer oder Frauen ausfällt. Dies wird bei Risiko-Gesamtscores in der niedrigsten Bandbreite «geringes Compliance Risiko» jedoch nicht angegeben, weil hierzu keine verlässliche Aussage gemacht werden kann. Diese Handhabung ist analog zu Logib Modul 1 für grössere Unternehmen: Fällt der Prädiktor Geschlecht in der Regressionsanalyse von Modul 1 nicht signifikant aus, überlappt sich das Konfidenzintervall mit Null und es kann nicht mit Sicherheit darauf geschlossen werden, dass Männer und Frauen in einem Unternehmen einen unterschiedlichen Lohn erzielen, bzw. ob der Lohnunterschied zu Ungunsten der Männer oder Frauen ausfällt.

8.2 Ebene Funktion

Das Auswertungsblatt «FuScore» stellt Informationen zum Compliance Risiko geschlechtsspezifischer Lohnungleichheit auf der Ebene der einzelnen Funktionen bereit, in denen Risikopaare identifiziert wurden. Das Auswertungsblatt weist die Anzahl Risikopaare zu Ungunsten von Männern bzw. Frauen getrennt nach den Funktionen in einem Unternehmen aus. Dadurch ist ersichtlich, in welchen Funktionen sich besonders viele Risikopaare befinden, und auf wie viele Personen diese zurückgehen[15]. Zudem wird angezeigt, zuungunsten welchen Geschlechts die Lohndifferenzen jeweils ausfallen, und wie gross der jeweilige Unterschied durchschnittlich ist. Arbeitgebende können somit auf einen Blick sofort sehen, ob es bestimmte Funktionen mit besonders vielen oder sehr grossen unerwarteten Lohndifferenzen gibt. Rechts des dicken Trennstrichs wird zudem simuliert, wie sich die Risikogewichte und der Risiko-Gesamtscore hypothetisch verändern würden, wenn die jeweilige Funktion weggelassen werden würde. Die Gewichte der Funktionsaspekte werden dabei nicht neu an das Unternehmen angepasst, sondern der ursprünglich optimierte gewichtete Funktionswert wird für die Berechnung beibehalten. Je stärker sich diese Risikowerte durch das Weglassen einer Funktion verändern, desto grösser ist der Einfluss der identifizierten Paare in dieser Funktion auf den Risiko-Gesamtscore.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, warum der Risiko-Gesamtscore beim simulierten Weglassen einer Funktion steigt oder sinkt. Erhöht sich der Risiko-Gesamtscore beim Weglassen einer Funktion erheblich, so bedeutet dies für ein Unternehmen, dass die Löhne dieser Angestellten den Gesamtscore nach unten ziehen und somit das Compliance Risiko senken. Würde diese Funktion weggelassen (stehen beispielsweise Veränderungen wie Berentung oder Kündigungen an) ist Vorsicht geboten, denn dann kann das Compliance-Risiko erheblich ansteigen. Fällt der Risiko-Gesamtscore beim Weglassen einer Funktion deutlich tiefer aus, dann ziehen die Löhne der Angestellten dieser Funktion den Gesamtwert nach oben und erhöhen somit das Compliance Risiko. Das kann darauf hindeuten, dass Personen jenes Geschlechts, das generell tiefere Löhne erzielt, in dieser Funktion arbeiten. Dieses Auswertungsblatt bietet somit eine Aufschlüsselung des Compliance Risikos nach Funktionen und liefert einem Unternehmen Anhaltspunkte, welche Funktionen bezüglich geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden problematisch sein können, ob

[15] Eine einzelne Person kann im Vergleich zu mehreren Personen des andern Geschlechts unerwartet höher entlohnt sein als erwartet, womit eine ganze Risikokonstellation entstehen kann, die jedoch auf eine einzige, sehr hoch entlohnte Person zurückgeführt werden kann.

Handlungsbedarf besteht (z.B. insbesondere durch neue Angestellte oder Abgänge), bzw. wo allenfalls konkret angesetzt werden könnte.

8.3 Ebene Paarvergleiche

Auf der Ebene der Paarvergleiche finden sich Informationen im Auswertungsblatt «I» des Moduls 2. Hier sind alle Risikopaare aufgeführt, die durch die Tests 1, 2 und 3 identifiziert wurden. Auf der linken Seite finden sich Angaben zur schlechter bezahlten Person, in der Mitte die Angaben zur besserbezahlten Person und rechts finden sich Angaben zum Ausmass der Lohndifferenz des Risikopaars, zur Differenz der Funktionswerte in Punkten und zum Ergebnis der drei Tests. Um die Risikopaare genauer zu analysieren, kann eine Sortierfunktion verwendet werden. Hier können alle Risikopaare nach der Grösse ihrer Lohndifferenz, der Funktionswertdifferenz, nach der ausgeübten Funktion oder nach Konstellationen sortiert werden. Konstellationen bezeichnen hierbei Situationen, in denen eine höher oder tiefer entlohnte Person in mehreren Paarvergleichen erscheint. Dies entspricht einem kumulierten Compliance Risiko in Bezug auf die Einhaltung der Lohngleichheit, da in jedem einzelnen Vergleich die entsprechende Lohndifferenz durch den Arbeitgeber zu rechtfertigen wäre. Besonders grosse Lohnunterschiede oder Risikopaare mit einer sehr grossen Funktionswertdifferenz zugunsten der tiefer bezahlten Person können auf diese Weise einfach identifiziert werden und liefern einem Unternehmen weitere Anhaltspunkte bezüglich dem unternehmerischen Compliance Risiko in Bezug auf die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann.

TEIL III: PEER REVIEWS

9 Ziele und Ablauf des Peer Review

Das Lohngleichheitsinstrument Logib Modul 1 wurde Anfang der 2000er Jahre entwickelt und steht Unternehmen seit 2004 zur Verfügung. Aufgrund der verwendeten OLS-Regressionsanalyse wird Logib Modul 1 jedoch nicht für Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden zur Anwendung empfohlen, da die statistische Methode bei sehr kleinen Datensätzen keine zuverlässigen Ergebnisse liefert. Die Bundesverwaltung hat daher mit Logib Modul 2 ein standardisiertes Instrument für kleinere Unternehmen entwickelt, welches ebenso wie Logib Modul 1 cdie Kriterien der Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität erfüllen muss (Vgl. Art. 13c GlG). Während die Frage der Wissenschaftlichkeit im Sinne der Sicherheit für Anwenderinnen und Anwender in Bezug auf die Aussagekraft der Ergebnisse in jedem Fall essentiell ist, handelt es sich bei der Rechtskonformität um eine Fragestellung, die besonders in Zusammenhang mit einem möglichen zukünftigen Einsatz durch staatliche Stellen – wie im Fall von Logib Modul 1 – von grosser Relevanz wäre.

Im Sommer 2019 fand daher ein Peer Review statt, um Logib Modul 2 in Bezug auf die Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität der Methode einer erneute kritischen Analyse durch Expertinnen und Experten verschiedener Disziplinen zu unterziehen. Ziel war es, fachlich fundierte Rückmeldungen zu juristischen, ökonomischen und technischen Aspekten zu erhalten, um die Veröffentlichungsentscheidung auf eine möglichst solide Grundlage abstützen zu können. Das EBG stellte den Expertinnen und Experten das Logib Modul 2 zunächst vor, präsentierte die Funktionsweise anhand eines konkreten Fallbeispiels und liess den Expertinnen und Experten im Anschluss einen umfassenden Fragekatalog zukommen (siehe Anhang 1 und 2). Zudem wurde den Expertinnen und Experten weiteres Dokumentationsmaterial wie beispielswiese ein ausführlicher Methodenbeschrieb, die Anleitung zur Datenerfassung, mit welcher die am Feldtest beteiligten Unternehmen gearbeitet haben, sowie ein Musterbericht zur Verfügung gestellt

In einem ersten Schritt wurden Juristinnen und Juristen eingeladen, um rechtliche Aspekte näher zu beleuchten. In einem zweiten Schritt fand ein technisches Peer Review mit Ökonominnen und Ökonomen sowie Expertinnen und Experten aus dem Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie statt, in dessen Rahmen auch Expertinnen und Experten der ILO Wage

Group konsultiert wurden, um auf diese Weise nebst ausgewiesener Expertise auch einen internationalen Blick auf das Logib Modul 2 zu erhalten.

Die schriftlichen Rückmeldungen auf die Fragen wurden in einem abschliessenden Hearing im Oktober 2019 zusammengefasst und vorgestellt. Alle Expertinnen und Experten erhielten zudem die Möglichkeit, mündlich Rückmeldung zu geben. Der vorliegende Entwicklungsbericht spiegelt die wichtigsten schriftlichen und mündlichen Rückmeldungen aus dem Peer Review insgesamt wider, ohne dabei einzelne Aussagen von Expertinnen oder Experten namentlich zu zitieren.

9.1 Juristisches Peer Review

Als Expertinnen und Experten des juristischen Peer Reviews nahmen folgende Personen teil:

- Prof. em. Dr. iur. Dr. h.c. Thomas Geiser, Privat- und Handelsrecht, Universität St. Gallen
- Prof. Dr. iur. Kurt Pärli, Soziales Privatrecht, Universität Basel
- Dr. iur. Susy Stauber-Moser, Rechtsanwältin und Mediatorin; ehemalige Vorsitzende der Zürcher Schlichtungsbehörde nach Gleichstellungsgesetz

9.1.1 Rückmeldungen aus dem juristischen Peer Review

9.1.1.1 Einsatz von Logib Modul 2 im Kontext des öffentlichen Beschaffungswesens

A. Gesetzliche Grundlage, Normstufe, Normdichte, Verhältnismässigkeit und Kompetenz der Behörde zur Durchführung von Kontrollen

Alle konsultierten Juristinnen und Juristen sahen keine grundlegenden Probleme in Bezug auf die Durchführung von Kontrollen durch Behörde, u.a. das EBG, anhand des Logib Moduls 2. Die Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen (VöB) hält in Art. 6 Abs. 4 fest: «Sie [die Auftraggeberin] kann im Bereich der Gleichbehandlung von Frau und Mann Kontrollen veranlassen. Sie kann die Aufgabe insbesondere dem Eidgenössischen, den kantonalen oder den kommunalen Gleichstellungsbüros übertragen.» Gestützt auf diesen Artikel ist die Delegation von Kontrollen an das EBG sowohl für das Logib Modul 2 als auch für das Logib Modul 1 zulässig. Logib Modul 2Auf der Basis dieser rechtlichen Grundlage könnten Unternehmen die Einhaltung der Lohngleichheit allerdings auch durch ein anderes Instrument nachweisen (lassen); dies unter der Voraussetzung, dass dieses mindestens ebenso verlässlich ist wie das Logib

Modul 2 (Art. 33 in Verbindung mit Art. 12 lit. e des Bundesgesetzes über das Verwaltungsverfahren).

In Zusammenhang mit der Revision des Gleichstellungsgesetzes (GlG) wurde Art. 13c eingeführt. Art. 13c Abs. 1 GlG verankert, dass die Lohngleichheitsanalyse mit einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchzuführen ist. In Art. 13c Abs. 2 GlG wird der Bund beauftragt, allen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ein kostenloses Standard-Analyse-Tool zur Verfügung zu stellen. Begrüsst wurde, dass die Ungleichbehandlung der Unternehmen mit weniger als bzw. 50 oder mehr Mitarbeitenden durch das neu entwickelte Logib Modul 2 beseitigt werden kann. Eine rechtsgleiche Behandlung der Unternehmen ist dadurch gewährleistet.

B. Datenschutz, Amtsgeheimnis, Mitwirkungspflicht

Die konsultierten Juristinnen und Juristen kamen grundsätzlich zum Schluss, dass dieselben Anforderungen an den Datenschutz gelten wie für Logib Modul 1, und dass die benötigten Daten im Rahmen der verwaltungsverfahrensrechtlichen Mitwirkungspflicht an das EBG zu übermitteln sind. Insofern das Logib Modul 2 verlässliche Ergebnisse liefert und für kleinere Unternehmen mit verhältnismässigem Aufwand verbunden ist, besteht die Pflicht zur Lieferung der Lohn- und Mitarbeiterdaten. Als gesetzliche Grundlage für die Bekanntgabe der Daten dient Art. 13 des Bundesgesetzes über das Verwaltungsverfahren (VwVG, 172.021) sowie der in Art. 5 Abs. 3 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV) verankerte Grundsatz von Treu und Glauben. Besonders hohe Anforderungen an die Verwaltung sind beim Umgang mit den Daten kleinerer Unternehmen in Bezug auf die Sicherstellung des Datenschutzes zu stellen, da hier Rückschlüsse auf einzelne Personen besonders leicht möglich wären.

Besonderes Augenmerk ist angesichts der kleineren Datensätze auch die Anonymisierung und strikte Einhaltung des Amtsgeheimnisses zu legen.

C. Auswahl von Methode, Faktoren, Gewichtung und Schwellenwerten

Die konsultierten Juristinnen und Juristen bejahten die Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität der Methode. Sie beurteilten die normative Wahl der stärkeren Gewichtung des Funktionswerts gegenüber der Erfahrung als unproblematisch, da sie die Lohnwirklichkeit mit kürzer werdender Halbwertszeit von Erfahrung widerspiegeln. Diskriminierungsverbote aufgrund des Alters einer Person sprechen weiter für eine Verringerung der Bedeutung der Erfahrung für den Lohn.

D. Gebot der Gleichbehandlung der Unternehmen generell

Wie im Logib Modul 1 werden die Funktionen im Logib Modul 2 durch das Unternehmen selbst identifiziert und bewertet. Dieser erhebliche Spielraum bei der Funktionsbewertung durch die Unternehmen selbst wurde kritisch diskutiert. Beispielsweise wurde angemerkt, dass die Gefahr besteht, dass vorwiegend von Frauen besetzte Funktionen hinsichtlich ihren Anforderungen und Belastungen zu tief bewertet werden könnten. Eine Begleitung durch externe Fachpersonen im Kontext allfälliger Kontrollen im öffentlichen Beschaffungswesen wird daher ausdrücklich begrüsst.

E. Gebot der Gleichbehandlung der Unternehmen in Bezug auf Logib Modul 1

Der Einsatz von zwei verschiedenen Modulen in Abhängigkeit von der Unternehmensgrösse wurde grundsätzlich nicht als problematisch betrachtet. Kritisch diskutiert wurde die Handhabung an der Schwelle zwischen Logib Modul 1 und 2. Es wurde vorgebracht, dass Unternehmen nahe der Schwelle von 50 Mitarbeitenden beide Logib Module für einen freiwilligen Selbsttest offenstehen sollten – aus Gründen der Rechtssicherheit nicht aber im Rahmen der Kontrollen im Beschaffungswesen des Bundes. Seitens der Juristinnen und Juristen wurde in einem bestimmten Grenzbereich (z.B. bei Unternehmen zwischen 40 und 60 Mitarbeitenden) die Anwendung bei der Module innerhalb eines bestimmten Unternehmens angedacht. Dies mitunter daher, da sich die Module in ihrer Methodik und der Darstellung der Resultate unterscheiden.

Im Gegensatz zum Logib Modul 1 bietet das Logib Modul 2 einem Unternehmen die Möglichkeit, entweder das Alter oder Dienstalter höher zu gewichten. Vor dem Hintergrund des Gleichbehandlungsgebots wurde dies als unproblematisch beurteilt.

In Bezug auf die Festlegung der Bandbreiten des Risiko-Gesamtscores in Logib Modul 2 anhand der Häufigkeit der höchsten Risikostufe in Logib Modul 1 wurde seitens der Juristinnen und Juristen kritisch darauf hingewiesen, dass die Kalibrierung auf der Annahme beruhe, dass grössere und kleinere Unternehmen gleichermassen diskriminierten. Diesbezüglich wurde weiter angemerkt, dass in kleineren Unternehmen möglicherweise weniger auf die Lohngleichheit geachtet wird bzw. diese weniger thematisiert wird als in grösseren Unternehmen, weshalb bereits ab einem tieferen Risiko-Gesamtscore genauere Abklärungen erfolgen sollten.

F. Kurze allgemeine Einschätzung

Die Juristinnen und Juristen sahen Logib Modul 2 für einen möglichen Einsatz im Rahmen von staatlichen Kontrollen als geeignet an. In diesem Zusammenhang wurde nochmals auf die Herausforderung des erheblichen Ermessensspielraums der Unternehmen

hingewiesen, und eine Begleitforschung während der Einführungsphase von Logib Modul 2 angeregt.

9.1.1.2 Logib Modul 2 als Selbsttest-Instrument

Zur Frage, ob Logib Modul 2 analog zu Logib Modul 1 als Selbsttestinstrument geeignet ist, äusserten sich die Juristinnen und Juristen vorsichtig optimistisch, da sie zum Zeitpunkt des Peer Reviews noch nicht über ausreichend Erfahrungswerte verfügten. Bezüglich der Handhabung des Moduls 2 wurde kritisch angemerkt, dass gewisse Angestellte mehrere Funktionen ausüben können. In einem solchen Fall benötigt ein Unternehmen klare Richtlinien, wie es diese erfassen soll.

Begrüsst wurde, dass Logib Modul 2 den Unternehmen einen Einblick in ihre eigene Lohnpraxis und allfällige Inkohärenzen im Lohnsystem erlaubt, einen Beitrag zur Sensibilisierung bezüglich der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann leistet sowie gezielte Handlungsmöglichkeiten aufzeigt, und dadurch eine hilfreiche Grundlage für unternehmerische Entscheide schafft.

Einer guten Begründung bedürften aus juristischer Sicht die Gewichtungen der Funktionsaspekte. Weiter wurde die Frage aufgeworfen, ob und in wie weit lohnrelevante Zusatzkompetenzen erfasst und zur Rechtfertigung von Lohndifferenzen beigezogen werden könnten.

9.1.1.3 Auswertungen und individuelle Klagen

Es wurde die Ansicht vertreten, dass eine Glaubhaftmachung von Lohndiskriminierung und Beweislastumkehr (Art. 6 GlG) aufgrund der Resultate des Logib Moduls 2 möglich sind. Lassen die Resultate des Logib Moduls 2 auf einen individuellen geschlechtsspezifischen Lohnunterschied schliessen, hat das Unternehmen den Lohnunterschied zu rechtfertigen. Gelingt dies nicht oder nicht vollständig, ist eine Lohndiskriminierung naheliegend. Eine offene Frage bleibt, ob und wie die Belegschaft Kenntnis der Resultate erlangt, und ob eine Herausgabepflicht des Unternehmens anzunehmen ist. Weiter wurde betont, dass bei einem tiefen Risiko-Gesamtscore Lohndiskriminierung im Einzelfall dennoch möglich ist und nicht automatisch ausgeschlossen werden kann.

9.2 Ökonomisches und arbeits-/organisationspsychologisches Peer Review

Als Expertinnen und Experten des ökonomischen und arbeits-/organisationspsychologischen Peer Reviews nahmen folgende Personen teil:

- Dr. Alexandra Arnold, Oberassistentin und Dozentin am Center für Human Resource Management, Universität Luzern; Geschäftsführerin HR ConScience
- Raphaël Fehlmann, Wissenschaftlicher Mitarbeiter beim Service de l'action sociale des Kantons Jura, ehemaliger Projektleiter bei der Einführung eines neuen, geschlechtsneutralen Lohnsystems bei der Kantonsverwaltung JuraDr. Xavier Salamin, Assistant docteur am Lehrstuhl Ressources Humaines et Organisation, Université de Fribourg; Dozent, HES-SO Valais-Wallis; Geschäftsführer HRequality
- Prof. Dr. Gudrun Sander, Director for Diversity and Management Programmes, Universität St.Gallen und Jonathan Chassot, Senior Project Manager am Competence Center for Diversity and Inclusion, Universität St.Gallen
- Dr. Rosalia Vazquez-Alvarez (Econometrician, Wage Specialist) und Dr. Patrick Belser (Senior Economist, Wage Specialist) der Wage Group der International Labour Organization (ILO)
- Michael Weber, Geschäftsführender Partner des büro a&o Bern

9.2.1 Rückmeldungen aus dem ökonomischen und arbeits-/organisationspsychologischen Peer Review

9.2.1.1 Auswahl von Methode, Faktoren, Gewichtungen und Schwellenwerten

Frage 1 und 2. Arbeitsbewertung und Rangvergleiche

Alle Expertinnen und Experten schätzten die analytische Arbeitsbewertung als eine wissenschaftlich fundierte Methode ein, wodurch das Logib Modul 2 derAnforderung der Wissenschaftlichkeit im Sinne von Art. 13 c GlG) entspricht. Weiter waren die Expertinnen und Experten der Ansicht, dass Rangvergleiche geeignet sind, um Lohngleichheits-Compliance-Risiken zu identifizieren. Erwähnt wurde, dass der Ansatz des Logib Moduls 2 dem Prinzip des gleichen Lohnes für gleichwertige Arbeit gerecht wird. Im Kontext der

Lohngleichheit wurde die dem Logib Modul 2 zugrundeliegende Logik der Rangvergleiche innerhalb eines Paares besonders gut geheissen, da sie einen echten Mehrwert biete.

Frage 3 und 4. Funktionsaspekte und deren Beschreibung

Die Expertinnen und Experten waren sich einig, dass die sechs Funktionsaspekte für die Bewertung einer Funktion geeignet sind. Hervorgehoben wurde, dass das International Labour Office (2008) diese sechs Funktionsaspekte als geschlechtsneutral einstufte. Die Beschreibungen der sechs Funktionsaspekte in der Anleitung zur Datenerfassung und im Instrument selber wurden einstimmig als passend und für Laiinnen und Laien verständlich eingeschätzt. Vorschläge zur weiteren Verbesserung einzelner Formulierungen oder der Verankerung wurden gemacht, welche Gegenstand künftiger Treffen sein können. Beispielsweise wurde vorgebracht, dass in der Beschreibung der Faktor Anforderungen einer Funktion an die Autonomie noch etwas klarer vom Faktor verantwortungsbezogene Anforderungen und Belastungen abgegrenzt werden könnte.

Frage 5 und 6. Gewichtungsbandbreiten und Anpassung der Gewichte

Alle Expertinnen und Experten hielten die flexible Anpassung der Gewichte der Funktionsaspekte zur Funktionswertbestimmung basierend auf dem Koeffizienten Kendall tau-b innerhalb der vorgegebenen Bandbreiten für angemessen. Weiter bildeten die festgelegten Gewichtungsbandbreiten die aktuelle Handhabung in der Praxis gut ab.

Frage 7 und 8. Funktions- und Erfahrungswert sowie Alter vor Dienstalter

Die Expertinnen und Experten stimmten darin überein, dass der Funktionswert stärker gewichtet werden sollte als die Erfahrung (Alter und Dienstalter). Dass das Unternehmen Alter oder Dienstalter priorisieren kann, wurde ausdrücklich begrüsst. Logib Modul 2 gewinne dadurch an Flexibilität und nähere sich der Realität der Unternehmen an.

Frage 9. Identifikation von Risikopaaren ab 5% Lohnunterschied

Die Expertinnen und Experten hielten den Schwellenwert von 5% für geeignet. Der Schwellenwert sei weder zu niedrig (so dass nicht relevante Fälle identifiziert würden) noch zu hoch angesetzt (so dass relevante Fälle übersehen würden). Die Ähnlichkeit zum Schwellenwert des Moduls 1 wurde für fair gehalten.

Frage 10, 11 und 12. Tests zur Identifikation von Risikopaaren, Risiko-Gesamtscore und Risiko-Bandbreiten

Die Expertinnen und Experten hielten die drei sich ergänzenden Tests zur Identifikation von Risikopaaren für geeignet und betrachteten die Konstruktion des Risiko-Gesamtscores

als angemessen, einfach verständlich und leicht zu kommunizieren. Die vier Risiko-Bandbreiten wurden ebenfalls als geeignet eingestuft, um das Compliance Risiko auf gesamtunternehmerischer Ebene einschätzen zu können. Weiter wurde vorgeschlagen, die Kalibrierung der Risiko-Bandbreiten laufend dahingehend zu überprüfen, ob sie sich in der Praxis bewährt. Weiter wurde die Frage gestellt ob es nicht möglich sei, zudem einen Indikator für die Kohärenz des Lohnsystems hinzuzufügen.

9.2.1.2 Logib Modul 2 / Argib im Verhältnis zu Modul 1 / Logib

Frage 13 und 14. Erfassung der Daten durch das Unternehmen und Begleitung durch externe Fachperson

Die Expertinnen und Experten waren sich einig, dass Unternehmen in der Lage sind, Daten anhand des Moduls 2 eigenständig zu erfassen, auch wenn kleinere Unternehmen möglicherweise keine HR-Person aufweisen. Für Unternehmen sei es einfach, die im Logib Modul 2 benötigten Daten bereitzustellen. Selbst bei Unternehmen mit wenigen Angestellten könnten die Funktionsaspekte zuverlässig bewertet werden.

Zudem teilten alle Expertinnen und Experten die Einschätzung des EBG, dass allfällige staatliche Kontrollen durch eine externe Fachperson begleitet werden sollten.

Frage 15. Gleichbehandlung kleinerer und grösserer Unternehmen

Die Expertinnen und Experten hielten die Strenge der Lohnprüfung des Moduls 1 und 2 auf gesamtunternehmerischer Ebene für vergleichbar. Es wurde angemerkt, dass der unerklärte Lohnanteil bei kleineren Unternehmen höher sei[16] und daher Lohndiskriminierung in kleineren verglichen mit grösseren Unternehmen häufiger vorkommen könnte.

Frage 16 und 17. Verwendung von Modul 1 und 2 bei Unternehmen mit um die 50 Angestellten

Die Expertinnen und Experten waren sich einig, dass die Wahl des Moduls von der Unternehmensgrösse abhängen müsse, da einerseits anhand der Regressionsanalyse des Moduls 1 methodisch bedingt bei wenigen Angestellten die Lohngleichheit nicht sinnvoll überprüft werden könne. Andererseits wurde die Funktionsbewertung des Moduls 2 anhand von sechs Faktoren bei sehr grossen Unternehmen aufgrund der viel grösseren Anzahl zu bewertender Funktionen als zu zeitintensiv beurteilt. Die Notwendigkeit einer klaren Kriteriums für den jeweiligen Anwendungsbereich von Modul 1 bzw. 2 wurde – im

[16] Vgl. Kaiser, Boris & Möhr, Thomas (2019): « Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand er Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE)». B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung. Studie im Auftrag des Bundesamtes für Statistik, S. 86.

Unterschied zur Fachgruppe der Juristinnen und Juristen – betont, so dass die Lohngleichheit eines Unternehmens entsprechend dieses Kriteriums *entweder* mit dem Modul 1 *oder* mit dem Logib Modul 2 überprüft wird, nicht aber wahlweise mit beiden. Die Expertinnen und Experten empfahlen, die Schwelle für die Anwendung von Logib Modul 1 von derzeit 50 auf 100 Angestellte zu erhöhen, um dieserart von einer steigenden Teststärke der Regressionsanalyse profitieren zu können.

Frage 18, 19 und 20. Resultate Modul 1 und 2, Kompensation, Simultane Verwendung von Modul 1 und 2

Die Expertinnen und Experten waren sich einig, dass die Verwendung eines Risiko-Gesamtscores (Logib Modul 2) oder eines Prozentwertes (Modul 1) unproblematisch sei, da es sich um unterschiedliche Methoden handle. Die Resultate beider Module seien aus Sicht der Unternehmen klar und könnten unmissverständlich interpretiert werden. Am Logib Modul 2 wurde geschätzt, dass es weiterführende Informationen bezüglich der Lohngleichheit liefere, was einem Unternehmen erlaube, die eigene Lohnpraxis vertieft zu analysieren. Anders als in Modul 1 werden in Logib Modul 2 Lohnunterschiede auf der Ebene von Funktionen und Risikopaaren ausgewiesen, wodurch sich allfällig vorhandene gegenseitig kompensierende Lohnunterschiede zu Ungunsten der Frauen und Männer des Risiko-Gesamtscores auf gesamtunternehmerischer Ebene erkannt werden können. Das Logib Modul 2 mache es einem Unternehmen leicht, konkrete Ansatzpunkte zu identifizieren, um die Lohngleichheit im Unternehmen zu stärken. Es wurde angeregt, Unternehmen Begleitmaterialien zur Verfügung zu stellen, um sie bei der Interpretation der Ergebnisse zu unterstützen. Fast alle Expertinnen und Experten hielten die Verwendung beider Module (Logib Modul 1 und 2) in einem Unternehmen im Kontext von Kontrollen für problematisch.

9.2.1.3 Kurze allgemeine Einschätzung

Frage 21 bis 26. Vor- und Nachteile des Moduls 2, Selbsttest, Kontrollinstrument

Alle Expertinnen und Experten schätzten Logib Modul 2 bezüglich Validität, Zuverlässigkeit, Aufwand, Handhabung und Verständlichkeit der Resultate als geeignet ein, um sowohl als Selbsttest- als auch als allfäliges Kontrollinstrument verwendet zu werden. Keiner Expertin und keinem Experten war eine vergleichbare Methode bekannt, um Risiken von Lohnungleichheit zwischen Frau und Mann in kleineren und kleinen Unternehmen zu detektieren. Es wurde positiv angemerkt, dass Logib Modul 2 kleinere Unternehmen dazu einlade, über die interne Lohnpolitik nachzudenken und gegebenenfalls eine klare

Lohnstruktur zu etablieren. Logib Modul 2 liefere Unternehmen vertiefende Informationen zu den Quellen der Lohnungleichheit und biete dadurch eine Entscheidungsgrundlage. Besonders gewürdigt wurde in diesem Zusammengang, dass das neue Logib Modul 2 innerhalb weniger Stunden – im abschliessenden Feldtest gaben die Unternehmen vier Stunden[17] an – wertvolle Informationen zur Lohnstruktur in kleineren Unternehmen liefert, welche es den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ermöglicht, allenfalls erforderliche Anpassungen vorzunehmen. Positiv gesehen wurde auch, dass der Bewertungsspielraum in Logib Modul 2 durch die Instruktionen, Hilfetexte und, bei einer allfälligen Anwendung im Kontext staatlicher Kontrollen, die Begleitung durch eine externe Fachperson im Vergleich zu Modul 1 deutlich verringert wurde. Als möglicher kritischer Punkt wurde vorgebracht, dass sich Fachkräftemangel in bestimmten Bereichen und Funktionen (wie beispielsweise im IT-Bereich) in einem erhöhten Lohn widerspiegeln könnten, Logib Modul 2 allerdings keine Marktlöhne berücksichtige. Auch wurde vorgebracht, dass Logib Modul 2 ebenso bei grösseren Unternehmen mit 50 Angestellten oder mehr eingesetzt werden könne, da hier im Gegensatz zur abnehmenden Zuverlässigkeit der Regressionsanalyse bei kleinen Datensätzen grundsätzlich keine methodisch bedingten Grenzen nach oben existieren.

9.2.2 Der internationale Blickwinkel

Die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen halte weltweit an und daher sei es wichtig, gute Instrumente zur Hand zu haben, um mögliche Lohndiskriminierung identifizieren zu können. Es bestehe ein grosses nationales und auch internationales Interesse, das Logib Modul 2 kleineren Unternehmen zugänglich zu machen, um die Lohngleichheit beurteilen zu können.

Das Logib Modul 2 weise ein grosses Potenzial für den Einsatz auch in Entwicklungsländern auf, in denen die grosse Mehrheit der Unternehmen nur sehr wenige Beschäftigte haben, und in denen grosse Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern herrsche. Ein freier Zugang zum Logib Modul 2 würde wesentlich dazu beitragen, ungerechtfertigte Lohnunterschiede in diesen Ländern zu erkennen und zu beheben.

Im Gegensatz zu den 16 Subaspekten zur Arbeitsbewertung der ILO (2008) sei das Logib Modul 2 mit seinen sechs Funktionsaspekten deutlich weniger komplex, decke aber dennoch dieselben grossen vier Bereiche der ILO ab (Qualifikation, Anstrengung, Verantwortung, und Arbeitsbedingungen).

---

[17] Medianwert.

Das Logib Modul 2 besteche durch seine Einfachheit, Benutzerfreundlichkeit und intuitive Handhabung. Für einen Einsatz auch über die Schweiz bzw. hoch entwickelte Industrienationen hinaus spreche, dass selbst Menschen ohne grosse methodische Vorkenntnisse die dem Logib Modul 2 zugrundeliegenden Mechanismen und Logik verstehen könnten. Durch die Rangvergleiche seien die Resultate des Moduls 2 für kleinere Unternehmen robuster als regressionsbasierte Verfahren und aufgrund der Paarvergleiche eigne sich das Logib Modul 2 ebenso für kleinere Unternehmen, in welchen Frauen und Männer sehr ungleich vertreten sind.

9.2.3 Replik auf die Peer Reviews

Datenschutz. Das EBG hat sich in datenschutzrechtlichen Fragen bereits proaktiv mit dem Eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten (EDÖB) ausgetauscht und Optimierungen umgesetzt. Um den Datenschutz zu gewährleisten, gibt es innerhalb der Bundesverwaltung viele Vorkehrungen und Restriktionen wie beispielsweise Firewalls. Die Zugriffsrechte auf die Daten sind stark eingeschränkt, so dass nur diejenigen Personen Zugriff haben, die die Kontrollen selbst durchführen. Nicht einmal die Direktion hat Zugang zu den Daten der Unternehmen.

Aufwand. In Bezug auf den Aufwand für die Unternehmen ging aus dem Feldtest hervor, dass diese ungefähr vier Stunden investierten, was im Rahmen des Hearings durch die vertretenen Expertinnen und Experten durchwegs als angemessen und auch im Rahmen allfälliger staatlicher Kontrollen als verhältnismässig beurteilt wurde.

Schwellenwert. 2 Ein zentraler Diskussionspunkt war die Frage, ob es fachlich angezeigt und juristisch vertretbar wäre, die jeweilige Nutzung bzw. den Übergang von Logib Modul 1 zu Logib Modul 2 klar anhand eines festen Schwellenwertes zu regeln. Das EBG sieht bezüglich eines fixen Schwellenwertes Parallelen zu anderen Rechtsbereichen. Insbesondere im Sozialversicherungsrecht finden sich derartige Schwellenwerte. Beispielsweise wird ab einem Invaliditätsgrad ab 40% eine Viertelrente berechnet oder bei der Arbeitslosenentschädigung kann bereits eine Einkommensdifferenz von CHF 1.- zu unterschiedlichen Leistungen führen, ohne dass diese Schwellenwerte sich aus sachlich-inhaltlichen Überlegungen heraus rechtfertigen liessen (Vgl. Art. 28 des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung IVG). Künftige statistische Analysen können jedoch in diesem Fall dabei helfen, den fachlich gesehen optimalen Schwellenwert festzulegen. Kommen Modul 1 und 2 zu derselben Einschätzung, spricht das für einen robusten empirischen Befund. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass die beiden Module sich in ihren Methoden grundlegend unterscheiden, was zu Unterschieden in den Ergebnissen führen kann.

Verhältnismässigkeit und Rechtfertigung von Lohndifferenzen und Compliance-Risiko vs. Lohndiskriminierung. Es ist äusserst schwierig zu quantifizieren, ob Lohnunterschiede einer bestimmten Grössenordnung durch unterschiedliche personenbezogene Angaben wie Erfahrung oder aber unterschiedliche Funktionsbewertungen im Einzelfall gerechtfertigt werden können. So kann ein Gericht auch bei einem hohen Risiko-Gesamtscore des Moduls 2 dennoch feststellen, dass im Einzelfall keine Lohndiskriminierung vorliegt. Dies ist dem Umstand geschuldet, dass Gerichte und Schlichtungsstellen im Gegensatz zu Logib Modul 1 und Logib Modul 2 keine standardisierte Analyse anhand begrenzter, standardmässig vorhandener Informationen durchführen, sondern sämtliche für den Einzelfall relevante, objektive und nichtdiskriminierende Faktoren mit einbeziehen, die Lohnunterschiede in dem spezifischen Fall rechtfertigen können. Andererseits kann ein Gericht auch Lohndiskriminierung im Einzelfall feststellen, obwohl der Risiko-Gesamtscore eines Unternehmens tief ausfällt. Die Resultate des Moduls 2 beziehen sich auf die Compliance-Risiken bezüglich Lohnungleichheit, insofern dass bei einem höheren Risiko-Gesamtscore mehr Risikopaare und bzw. oder grössere Lohndifferenzen zu Ungunsten eines Geschlechts vorliegen, womit die Anforderungen an den Arbeitgebenden in Bezug auf die Rechtfertigung dieser Lohnunterschiede steigen. Ein Unternehmen muss Lohndifferenzen in jedem Einzelfall durch objektive, nichtdiskriminierende Faktoren rechtfertigen können. Im Einzelfall werden alle zur Verfügung stehenden und zur Feststellung des Sachverhalts dienlichen Informationen berücksichtigt und durch eine Schlichtungsstelle bzw. ein Gericht gegeneinander abgewogen, um darüber zu entscheiden, ob und in welchem Umfang Lohndiskriminierung vorliegt. Ein solcher Prozess ist dabei sowohl für die Unternehmen als auch für die zuständigen Gerichte bzw. Schlichtungsstellen in der Regel mit einem erheblichen, weit über die Durchführung einer standardisierten Lohngleichheitsanalyse mit Logib Modul 1 bzw. Logib Modul 2 hinausgehenden, Aufwand verbunden. Ein solcher Aufwand wäre nach Auffassung der Bundesverwaltung unverhältnismässig hoch und den Unternehmen weder im Rahmen eines Selbsttests noch bei allfälligen staatlichen Kontrollen zumutbar. Aufgrund dieser unterschiedlichen Ausgangslagen bei Logib Modul 2 und der Beurteilung des Vorliegens einer Lohndiskriminierung durch ein Gericht im Einzelfall liefert die Rechtsprechung denn auch nur bedingt einen Orientierungsrahmen für die Beurteilung, ob mit Logib Modul 2 festgestellte Lohnunterschiede gerechtfertigt sind oder nicht.

Risiko-Gesamtscore. Die Anzahl Risikopaare hat verglichen mit der durchschnittlichen Lohndifferenz einen starken Einfluss auf den Risiko-Gesamtscore. Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass sich in einem Unternehmen auch kleinere Lohnunterschiede zu Ungunsten eines Geschlechts summieren können. Dabei müssen Arbeitgebende rechtlich gesehen jede einzelne

dieser Lohndifferenzen rechtfertigen können, wodurch also das Risiko in Bezug auf die Lohngleichheits-Compliance mit der Anzahl möglicher Risikofälle stark ansteigt.

Kohärenz des Lohnsystems. Es wurde im Peer-Review vorgeschlagen, auch einen Indikator für die Kohärenz des Lohnsystems hinzuzufügen. Dies wurde noch im Sommer 2019 umgesetzt, indem für Arbeitgebende zusätzlich zum Gesamtscore auch der Prozentsatz Risikopaare an allen theoretisch möglichen gemischtgeschlechtlichen Paaren ausgewiesen wird. Je höher der Prozentsatz identifizierter Risikopaare an allen theoretisch möglichen Paaren, desto inkohärenter ist die Lohnpraxis des analysierten Unternehmens.

Verzerrungen der Bewertung von Funktionsaspekten. Um unterschiedlichen oder geschlechtsspezifisch verzerrten Funktionsbewertungen vorzubeugen, ist nach Auffassung des EBG die Begleitung durch eine geschulte, externe Fachperson wichtig. Beispielsweise könnten Funktionen, die vorwiegend von Männern ausgeübt werden, fälschlicherweise als stärker körperlich belastend bewertet werden als Funktionen, die vorwiegend von Frauen ausgeübt werden. Bei der Funktionsbewertung anhand der sechs Funktionsaspekte ist es zentral, dass sich reale Unterschiede zwischen den verschiedenen Funktionen angemessen in der Bewertung wiederspiegeln.

Dies gilt es insbesondere bei einem allfälligen Einsatz durch staatliche Stellen im Rahmen möglicher Kontrollen der Einhaltung der Lohngleichheit zu berücksichtigen. Doch auch niederschwellige Schulungen in Form von Workshops für Unternehmen, die einen Selbsttest Lohngleichheit mit Logib Modul 2 vornehmen wollen, sind analog zum bestehenden Angebot für Logib Modul 1 geplant, um allen Unternehmen eine möglichst korrekte autonome Anwendung von Logib Modul 2 zu ermöglichen.

Abgrenzung der Autonomie von der Verantwortung. Die Unterscheidung der Funktionsaspekte Anforderungen an die Autonomie und verantwortungsbezogene Anforderungen und Belastungen wurde anhand wissenschaftlicher Literaturrecherchen in Kombination mit empirischen Befunden statistischer Analysen etabliert. Es bestehen konzeptionelle wie empirische Unterschiede zwischen diesen beiden Funktionsaspekten. Beispielsweise können Funktionen wie Expertinnen / Experten eine hohe Autonomie in der Bewältigung von Aufgaben haben, ohne gleichzeitig eine grosse Verantwortung für Prozesse oder andere Menschen zu tragen. Auch in diesem Punkt zeigt sich die Wichtigkeit, dass Analysen der Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann anhand des Moduls 2 durch eine externe Fachperson begleitet werden.

Mehrere Funktionen. Für den Fall, dass eine Person mehrere Funktionen innehat, ist es unerlässlich, klare prozedurale Regeln zur Hand zu haben. Diese Art von Fragen, die in der Praxis

der Lohngleichheitsanalysen auftreten, wird bereits jetzt bei Anwendung von Logib Modul 1 für die Kontrollen im Beschaffungswesen des Bundes im Rahmen der regelmässig stattfindenden Konferenzen des Netzwerks der Fachpersonen Lohngleichheit fachlich diskutiert und die Handhabung einheitlich geregelt.

Anteil Männer und Frauen. Als kritischer Punkt wurde die Anzahl Männer und Frauen in einem kleineren Unternehmen aufgebracht. Allerdings stützt sich das Logib Modul 2 auf Paarvergleiche, so dass bereits ab einer Frau / einem Mann in einem Unternehmen der Risiko-Gesamtscore berechnet werden kann. Weitere Annahmen zur Verteilung sind für das Logib Modul 2 im Gegensatz zu Logib Modul 1 nicht nötig.

10 Schlussfolgerung

Die in Logib Modul 2 angewandte Methode der analytischen Arbeitsbewertung ist gut geeignet, um eine systematische Bewertung von lohnrelevanten Aspekten verschiedenster Funktionen in kleineren Unternehmen vorzunehmen. Analysen in der sehr fundierten Entwicklungs- und Evaluationsphase des Moduls haben die theoretische und empirische Relevanz der erhobenen Aspekte bestätigt. Die darauf basierenden Auswertungen anhand von drei komplementären Tests können aus verschiedenen Perspektiven Compliance Risiken in Bezug auf die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann aufzeigen. Die drei Ebenen der aufgezeigten Compliance Risiken auf Stufe Gesamtunternehmen, Funktionen und Paare von Mitarbeitenden erlauben Unternehmen im Selbsttest potentielle Probleme in Bezug auf geschlechtsspezifische Lohnunterschiede differenziert zu identifizieren. Die Evaluation des Moduls durch externe Expertinnen und Experten in einem Peer-Review hat die inhaltliche und praktische Relevanz und Qualität des Moduls bestätigt. Diverse praktische Erfahrungen in der Entwicklungs- und Evaluationsphase des Moduls zeigten zudem, dass das Modul aufgrund seiner leichten Verständlichkeit und Effizienz gut in der Praxis angewandt werden kann. Aus diesen Gründen wird empfohlen, Logib Modul 2 zur Analyse der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann für kleinere Unternehmen zugänglich zu machen.

11 Referenzen

Agresti, A. (1996). Categorical Data Analysis. Hoboken, NJ: Wiley.

BFS (2019, 22. August). *Die Beschäftigung hat 2017 in allen Wirtschaftssektoren zugenommen* [Medienmitteilung]. Retrieved from: https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/industrie-dienstleistungen/unternehmen-beschaeftigte.assetdetail.9366408.html

Blickle, G. (2014). Anforderungsanalyse. In Nerdinger, F. W., Blickle, G., Schaper, N. (Eds.), Arbeits- und Organisationspsychologie (pp. 207–221). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.

Brannick, M. T., Levine, E. L., & Morgeson, F. P. (2007). Job and work analysis: Methods, research, and applications for human resource management. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Collins, M. W., & Morris, S. B. (2008). Testing for adverse impact when sample size is small. *Journal of Applied Psychology*, *93*, 463–471. doi:10.1037/0021-9010.93.2.463.

Commision paritaire d'évaluation et de classfication des fonctions (2015). Evaluation.ju - Système d'évaluation des fonctions. Delémont: Département de la santé, des affaires sociales, du pesonnel et des communes.

Commission de l'équité salariale (2015). Guide pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien (7th ed.). Québec: Gouvernement du Québec.

Dunlap, W. P., & Myers, L. (1997). Approximating power for significance tests with one degree of freedom. *Psychological Methods*, *2*, 186–191.

EBG (2019). Analytische Arbeitsbewertung: Eine zuverlässige, geschlechtsneutrale Grundlage zur Festsetzung von Funktionslöhnen. Bern: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG.

Eid, M., Gollwitzer, M., & Schmitt, M. (2011). Statistik und Forschungsmethoden. Weinheim: Beltz Verlag.

Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, *92*, 1332–1356. doi:10.1037/0021-9010.92.5.1332.

International Labour Office (2008). Promoting equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide. Geneva: International Labour Office.

International Labour Office (2018). Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps. Geneva: International Labour Office.

Kaiser, B. & Möhr, T. (2019). *Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand er Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE).* B.S.S. Volkswirtschaftliche Beratung. Studie im Auftrag des Bundesamtes für Statistik: Bern: BFS.

Katz, C. P., & Baitsch, C. (1996). Lohngleichheit für die Praxis. Zwei Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG (Hrsg.). Zürich: Verlag der Fachvereine.

Kendall, M. G. (1938) A new measure of rank correlation. *Biometrika*, *30*, 81–93.

Lücke, W. (1973). Arbeitsleistung, Arbeitsbewertung, Arbeitsentlohnung. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.

Marti Whitebread, C. (2016). Égalité salariale entre femmes et hommes : État des lieux, in Dunand, J.-P, Lempen, K., Mahon, P. (éds.): L'égalité entre femmes et hommes dans les relations de travail. 1996-2016: 20 ans d'application de la LEg. Collection CERT, Genève / Zurich 2016, Schulthess Éditions Romandes.

Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, *91*, 1321–1339. doi:10.1037/0021-9010.91.6.1321.

Overall, J. E., Rhoades, H. M., & Starbuck, R. R. (1987). Small-sample tests for homogeneity of response probabilites in 2x2 contingency-tables. *Psychological Bulletin*, *102*, 307–314. doi:10.1037/0033-2909.102.2.307.

Oelz, M., Olney, S., & Tomei, M. (2013). *Equal Pay – An introductory guide*, Geneva: ILO.

REFA - Verband für Arbeitsstudien und Betriebsorganisation (1991): Methodenlehre der Betriebsorganisation: Anforderungsermittlung (Arbeitsbewertung). München: Carl Hanser Verlag.

Sanchez, J., Sanchez, E., & Levine (2012). The rise and fall of job analysis and the future of work analysis. *Annual Review of Psychology*, *63*, 397–425.

Sawyer, R. (1982). Sample size and the accuracy of predictions made from multiple regression equations. *Journal of Educational and Behavioral Statistics*, *7*, 91–104, doi:10.3102/10769986007002091.

Schaper, N. (2014). Arbeitsanalyse und -bewertung. In W. F. Nerdinger, G. Blickle, & N. Schaper (Eds.), Arbeits- und Organisationspsychologie (pp. 347–370). Berlin, Heidelberg: Springer.

Schär Moser, M., & Baillod, J. (2006). Instrumente zur Analyse von Lohndiskriminierung: Orientierungshilfe für die juristische Praxis. Hrsg. vom Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und dem Schweizerischen Anwaltsverband. Bern: Haupt.

Schröter, O. (2016, 27. Januar). *Messung der Lohngleichheit: Überlegungen zum Faktor Berufserfahrung* [Blogbeitrag Ökonomenstimme]. Retrieved from https://swiss.economicblogs.org/oekonomenstimme/2016/schr%C3%B6ter-messung-lohngleichheit-berufserfahrung

Semmer, N., Zapf, D., & Dunckel, H. (1999). Instrument zur stressbezogenen Tätigkeitsanalyse. In H. Dunckel (Ed.), Handbuch psychologischer Testverfahren (pp. 179–204). Zürich: vdf.

Stegmann, S., van Dick, R., Ullrich, J., Charalambous, J., Menzel, B., Egold, N., et al. (2010). Der Work Design Questionnaire. Vorstellung und erste Validierung einer deutschen Version [The Work Design Questionnaire-Introduction and validation of a German version]. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 54, 1–28. doi:10.1026/0932-4089/a000002.

Strub, S., Abrassart, A., Bannwart, L., & Oesch, T. (2016). Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2012. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik BFS.

Sweetland, S. R. (1996). Human capital theory: Foundations of a field of inquiry. *Review of Educational Research*, *66*, 341–359. doi:10.3102/00346543066003341.

Weber, M., & Berset, M. (2018). *Überprüfung der Faktorengewichte in Argib*. Internes Arbeitspapier. Bern: EBG.

12 Anhang

Tabelle 1. Übersicht über die im jeweiligen Jahr einbezogenen Funktionsaspekte zur Funktionswertbestimmung

Funktionsaspekt	2013[a]	2016	2017	2018	2019[b]
Anforderungen an die Ausbildung	X	X	X	X	X
Körperliche Anforderungen und Belastungen	X	X	X[c]	X	X
Psychisch-soziale Anforderungen und Belastungen	X	X	X[c]	X	X
Verantwortungsbezogene Anforderungen und Belastungen	X	X	X[c]	X	X
Ausmass an Belastungen (globaler Belastungsaspekt)			X		
Anforderungen an die Autonomie			X	X	X
Anforderungen an spezifisches Fach- oder Methodenwissen			X	X	X

Anmerkungen. Die genaue Beschreibung der Funktionsaspekte weichen über die Jahre teilweise leicht voneinander ab; der Inhalt ist allerdings vergleichbar.
[a] Berner Projekt
[b] Finale Version von Logib Modul 2
[c] Durch die Verwendung des globalen Funktionsaspekts «Ausmass an Belastungen» im Jahre 2017 wurden nur die Anforderungen dieses Aspekts erhoben, nicht aber dessen Belastungen.

Tabelle 2. Regression verschiedenster Kombinationen von Funktionsaspekten und personenbezogenen Angaben auf den Lohn. Standardisierte Regressionskoeffizienten β aller Prädiktoren auf den logarithmierten, auf 40 Wochenstunden standardisierten Monatslohn, basierend auf den Daten der Stichprobe in 2018.

Funktionsaspekte						Personenbezogene Angaben		
Ausbildung[a]	Autonomie[a]	Fach-/Methoden-wissen[a]	Verantwortungs-bezogene[b]	Psychisch-soziale[b]	Körperliche[b]	Dienstjahre	Pot. Erwerbs-erfahrung[c]	R^2
.36***	-.06	.27***	.25***	.02	-.19***			.56
.40***	-.09*	.24***	.23***	.03	-.20***	.07**	.22***	.62
	-.09*	.41***	.30***	.01	-.27***	.09***	.16***	.52
.40***		.21***	.19***	.01	-.20***	.07**	.22***	.62
.45***	-.01		.31***	.06	-.19***	.08***	.22***	.61
.42***	-.02	.30***		.10**	-.20***	.08***	.22***	.61
.40***	-.09*	.24***	.24***		-.21***	.07**	.22***	.62
.45***	-.08	.21***	.21***	.04		.06**	.22***	.58
.45***			.30***	.05	-.19***	.08***	.22***	.61
.42***		.29***		.10***	-.20***	.08***	.22***	.61
.40***		.21***	.20***		-.20***	.07**	.22***	.62
.49***	.13***			.17***	-.18***	.10***	.22***	.58
.45***	.00		.34***		-.20***	.08***	.22***	.61
.42***	.03	.33***			-.20***	.07**	.22***	.61
.51***				.26***	-.18***	.11***	.22***	.58
.45***			.34***		-.20***	.08***	.22***	.61
.42***		.36***			-.20***	.07**	.22***	.61
.50***	.25***				-.18***	.10***	.22***	.57
.61***					-.17***	.12***	.25***	.52

Anmerkungen. *** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$; $N = 944$. β = standardisierter Regressionskoeffizient. R^2 = Anteil an erklärter Varianz durch die Variablen. Graue Fläche = Variable nicht in die Regression einbezogen.
[a] Skala von 1 bis 5; je höher, desto höhere Anforderungen stellt eine Funktion.
[b] Skala von 1 bis 5; je höher, desto höhere Anforderungen und Belastungen stellt eine Funktion.
[c] Potentielle Erwerbserfahrung = Alter der Person minus deren Anzahl Ausbildungsjahre, minus sechs Jahre Vorschulzeit (limitiert auf maximal 20 Jahre).

Tabelle 3. Mittelwerte, Standardabweichungen und Korrelationen der Variablen Geschlecht, Lohn, der Funktionsaspekte sowie den personenbezogenen Angaben (Dienstjahre, potentielle Erwerbserfahrung) basierend auf der Stichprobe von 10 Unternehmen von 2017.

	M	*SD*	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Geschlecht[a]	1.36	0.48											
2. Monatslohn (40h)	8‘122	4‘037	-.18**										
3. Monatslohn (log)	8.91	0.42	-.21***	.95***									
4. Anf. an Ausbildung[b]	4.60	1.93	-.26***	.58***	.72***								
5. Autonomie[c]	3.26	1.29	-.34***	.65***	.77***	.78***							
6. Fach-/Methodenwissen[c]	3.44	1.21	-.28***	.64***	.75***	.79***	.90***						
7. Körperliche Anf.[c]	2.35	0.71	-.24***	-.32***	-.40***	-.30***	-.23***	-.28***					
8. Psychisch-soziale Anf.[c]	3.44	1.08	-.19**	.47***	.53***	.56***	.69***	.76***	-.21***				
9. Verantwortung[c]	3.21	1.15	-.24***	.56***	.65***	.68***	.84***	.85***	-.23***	.84***			
10. Belastungen[d]	3.34	1.02	-.25***	.49***	.55***	.63***	.71***	.72***	-.10	.86***	.84***		
11. Dienstjahre	8.96	9.50	-.15**	.29***	.32***	.23***	.35***	.24***	.14*	.17**	.25***	.22***	
12. Pot. Erwerbserfahrung[e]	23.30	12.24	-.06	.19**	.17**	-.11	-.005	-.05	-.14*	-.10	-.06	-.13*	.39***

Anmerkungen. *** p < .001; ** p < .01; * p < .05; *N* = 283. Anf. = Anforderungen. M = arithmetischer Mittelwert. SD = Standardabweichung.
[a] 1 = Mann, 2 = Frau.
[b] Skala von 1 bis 7; je höher, desto höhere Anforderungen stellt eine Funktion an die Ausbildung.
[c] Skala von 1 bis 5; je höher, desto höhere Anforderungen stellt eine Funktion.
[d] Skala von 1 bis 5; je höher, desto höhere globale Belastungen weist eine Funktion auf.
[e] Potentielle Erwerbserfahrung = Alter der Person minus deren Anzahl Ausbildungsjahre, minus sechs Jahre Vorschulzeit.

Tabelle 4. Mittelwerte, Standardabweichungen und Korrelationen der Variablen Geschlecht, Lohn, der Funktionsaspekte sowie den personenbezogenen Angaben (Dienstjahre, potentielle Erwerbserfahrung) basierend auf der Stichprobe von 38 Unternehmen von 2018.

	M	*SD*	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Geschlecht[a]	1.41	0.49										
2. Monatslohn (40h)	7‘489	4‘004	-.12***									
3. Monatslohn (log)	8.83	0.40	-.13***	.91***								
4. Anf. an Ausbildung[b]	2.83	1.28	-.04	.53***	.63***							
5. Autonomie[b]	3.22	1.14	-.15***	.45***	.52***	.45***						
6. Fach-/Methodenwissen[b]	3.39	1.07	-.21***	.51***	.62***	.54***	.78***					
7. Verantwortung[c]	3.20	1.13	-.17***	.51***	.59***	.48***	.81***	.79***				
8. Psychisch-soziale Anf.[c]	3.25	1.13	-.13***	.45***	.49***	.40***	.74***	.70***	.78***			
9. Körperliche Anf.[c]	2.35	1.17	-.14***	-.21***	-.24***	-.16***	-.005	.02	.02	-.004		
10. Dienstjahre	7.36	7.96	-.07*	.26***	.29***	.12***	.21***	.24***	.22***	.15***	.05	
11. Pot. Erwerbserfahrung[d]	15.99	5.31	-.02	.23***	.23***	-.09**	.11***	.08**	.09**	.07*	.07*	.39***

Anmerkungen. *** p < .001; ** p < .01; * p < .05; *N* = 944. Anf. = Anforderungen. M = arithmetischer Mittelwert. SD = Standardabweichung.
[a] 1 = Mann, 2 = Frau.
[b] Skala von 1 bis 5; je höher, desto höhere Anforderungen stellt eine Funktion.
[c] Skala von 1 bis 5; je höher, desto höhere Anforderungen und Belastungen stellt eine Funktion.
[d] Potentielle Erwerbserfahrung = Alter der Person minus deren Anzahl Ausbildungsjahre, minus sechs Jahre Vorschulzeit (limitiert auf maximal 20 Jahre).

Tabelle 5. Explorative Faktorenanalyse (Hauptkomponentenanalyse) aller Anforderungen und Belastungen einer Funktion anhand der Stichprobe von 2017.

	Nicht rotierte Lösung			Varimax rotierte Lösung		
	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
Anforderung / Belastungen einer Funktion						
Anf. an Ausbildung[a]	.83	-.04	-.10	.81	.03	-.19
Autonomie[b]	.92	.09	.00	.91	.17	-.09
Fach- / Methodenwissen[b]	.93	-.01	-.05	.92	.07	-.15
Körperliche Anf.[b]	-.29	.07	.91	-.19	-.01	.94
Psychisch-soziale Anf.[b]	.87	-.12	.07	.88	-.05	-.03
Verantwortung[b]	.94	-.03	.04	.94	.04	-.06
Belastungen[c]	.87	-.10	.20	.90	-.04	.10
Personenbezogene Angaben						
Dienstjahre	.31	.80	.31	.29	.80	.33
Pot. Erwerbserfahrung[d]	-.06	.85	-.33	-.16	.86	-.26
Eigenwert[e]	4.99	1.39	1.10	4.92	1.41	1.14
% der Varianz[f]	55.47	15.46	12.19	54.70	15.71	12.72

Anmerkungen. $N = 283$. Extraktion basierend auf Eigenwerten über 1. Faktorladungen über .40 sind fett. Anf. = Anforderungen.
[a] Skala von 1 bis 7; je höher, desto höhere Anforderungen stellt eine Funktion an die Ausbildung.
[b] Skala von 1 bis 5; je höher, desto höhere Anforderungen stellt eine Funktion.
[c] Skala von 1 bis 5; je höher, desto höhere globale Belastungen weist eine Funktion auf.
[d] Potentielle Erwerbserfahrung = Alter der Person minus deren Anzahl Ausbildungsjahre, minus sechs Jahre Vorschulzeit.
[e] Nicht rotierter Eigenwert des Faktors.
[f] Prozentualer Anteil an der Gesamtvarianz, die der extrahierte Faktor zu erklären vermag.

Tabelle 6. Explorative Faktorenanalyse (Hauptkomponentenanalyse) aller Anforderungen und Belastungen einer Funktion anhand der Stichprobe von 2018.

	Nicht rotierte Lösung			Varimax rotierte Lösung		
	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
Anforderung / Belastungen einer Funktion						
Anf. an Ausbildung[a]	.63	-.31	-.25	.63	-.08	-.38
Autonomie[a]	.90	-.02	.07	.89	.12	.01
Fach- / Methodenwissen[a]	.90	-.04	.06	.90	.11	-.00
Verantwortung[b]	.92	-.03	.10	.92	.11	.03
Psychisch-soziale Anf. / Belast.[b]	.86	-.07	.11	.86	.06	.04
Körperliche Anf. / Belast.[b]	-.02	.36	.89	.03	.02	.96
Individuelle Merkmale						
Dienstjahre	.32	.70	-.30	.17	.81	-.04
Pot. Erwerbserfahrung[c]	.15	.81	-.21	-.01	.85	.09
Eigenwert[d]	3.72	1.38	1.01	3.63	1.42	1.07
% der Varianz[e]	46.45	17.29	12.67	45.33	17.73	13.35

Anmerkungen. N = 944. Extraktion basierend auf Eigenwerten über 1. Faktorladungen über .40 sind fett. Anf. = Anforderungen. Belast. = Belastungen.
[a] Skala von 1 bis 5; je höher, desto höhere Anforderungen stellt eine Funktion.
[b] Skala von 1 bis 5; je höher, desto höhere Anforderungen und Belastungen stellt eine Funktion.
[c] Potentielle Erwerbserfahrung = Alter der Person minus deren Anzahl Ausbildungsjahre, minus sechs Jahre Vorschulzeit (limitiert auf maximal 20 Jahre).
[d] Nicht rotierter Eigenwert des Faktors.
[e] Prozentualer Anteil an der Gesamtvarianz, die der extrahierte Faktor zu erklären vermag.

Tabelle 7. Festlegung der Parameter und Schwellenwerte für die Tests zur Risikopaaridentifikation der finalen Version des Moduls 2, welche im Registerblatt *Tests* aufgeführt sind, basierend auf der Stichprobe in Tabelle 8.

Parametername	Festgelegter Wert	Definition	Kapitel
fw	2	Gleichwertigkeit von Funktionen: Maximale Anzahl zusätzlicher Funktionswertpunkte derjenigen Person mit höherem Verdienst, bis zu der die Tests 2 und 3 noch Risikopaare identifizieren.	5.3.4
s1	5%	Minimale Lohndifferenz, ab der die Tests 1 und 2 Risikopaare identifizieren können.	7.1 & 0
s2	20%	Minimale Lohndifferenz, ab der Test 3 unter Einbezug des Alters- und Dienstalterswertes Risikopaare identifizieren kann.	7.3
s3	35%	Minimale Lohndifferenz, ab der Test 3 ohne Einbezug des Alters- und Dienstalterswertes Risikopaare identifizieren kann.	7.3
b_exp	4	Maximale Differenz des Alters- und Dienstalterswertes für die Identifikation von Risikopaaren anhand Test 3 mit dem Schwellenwert s2. Ein Paar mit mindestens 20% Lohndifferenz wird bei weniger als 5 Jahren Differenz im Alters- und Dienstalterswert als Risikopaar ausgewiesen.	7.3
pl	30	Alters- und Dienstalterswert sind auf 30 Jahre plafoniert.	0

Tabelle 8: In die Simulation zur Festlegung der Parameter und Schwellenwerte einbezogene Unternehmen (vgl. Tabelle 7).

Unternehmen	# Mitarbeitende	# Männer	# Frauen	# Funktionen	Tätigkeitsbereich
1	17	12	5	8	Informatik
2	14	8	6	7	Bauingenieurwesen
3	28	22	6	9	Lebensmittelherstellung
4	32	19	13	17	Theater
5	25	10	15	7	Physiotherapie
6	28	12	16	6	Jugendarbeit
7	62	34	28	17	Orchester

Anhang 1: Fragenkatalog juristisches Peer Review.

I. Einsatz von Logib Modul 2 im Kontext des öffentlichen Beschaffungswesens

A. Gesetzliche Grundlage, Normstufe, Normdichte und Kompetenz des EBG

Nach Einschätzung des EBG wären bei einem Einsatz von Logib Modul 2 im Beschaffungswesen des Bundes dieselben Anforderungen an rechtliche Grundlagen, Normstufe, Normdichte und Kompetenzzuweisung an das EBG zu stellen wie bei den seit 2006 regelmässig durchgeführten Kontrollen der Einhaltung der Lohngleichheit bei Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden anhand des Instruments Logib (Modul 1). Die gesetzliche Grundlage für die Kontrollen im Beschaffungswesen bilden Art. 8 Abs. 1 Bst. c des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen (BöB) sowie Art. 6 Abs. 4 der Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen (VöB). Diese Grundlagen sind nach Einschätzung des EBG für den Einsatz von Modul 1 wie auch Logib Modul 2 in Bezug auf die oben erwähnten Aspekte ausreichend.

1. Teilen Sie die Einschätzung des EBG in Bezug auf die gesetzliche Grundlage für die Durchführung von Kontrollen zur Einhaltung der Lohngleichheit mit Logib Modul 2?

2. Teilen Sie die Einschätzung des EBG in Bezug auf die Normstufe der gesetzlichen Grundlage bei Kontrollen mit Logib Modul 2?

3. Teilen Sie die Einschätzung des EBG in Bezug auf die Normdichte der gesetzlichen Grundlage bei Kontrollen mit Logib Modul 2?

4. Teilen Sie die Einschätzung des EBG in Bezug auf die Verhältnismässigkeit des Einsatzes von Logib Modul 2 für Kontrollen der Einhaltung der Lohngleichheit im öffentlichen Beschaffungswesen i.S.v. Art. 5 Abs. 2 BV?

5. Teilen Sie die Einschätzung des EBG in Bezug auf die Kompetenz des EBG zur Durchführung von Kontrollen mit Logib Modul 2?

B. Datenschutz / Amtsgeheimnis / Mitwirkungspflicht

Nach Einschätzung des EBG sind die Unternehmen aufgrund ihrer Mitwirkungspflicht im Rahmen eines Verwaltungsverfahrens (Kontrolle der Einhaltung der Lohngleichheit im Beschaffungswesen des Bundes; Art. 13 VwVG i.V.m. Art. 8 Abs. 2 BöB) verpflichtet, ihre Lohn- und Mitarbeitendendaten an das EBG zu liefern und Fragen im Rahmen der Datenplausibilisierung (Erkennen und Korrigieren von Fehlern in den Daten, Vervollständigung fehlender Daten, etc. vor der Durchführung der Analyse) wahrheitsgemäss zu beantworten bzw.

fehlende Daten nachzuliefern und Fehler zu korrigieren. Diese Mitwirkungspflicht gilt gemäss Einschätzung des EBG sowohl für den Einsatz von Modul 1 als auch für Logib Modul 2. In Bezug auf den Datenschutz gelten bei Einsatz von Logib Modul 2 nach dieser Einschätzung dieselben Anforderungen und gesetzlichen Grundlagen wie beim Einsatz von Modul 1 (Amtsgeheimnis). Eine im Kontext von Modul 1 durchgeführte Schutzbedarfsanalyse ergab keine erhöhten Anforderungen an die Schutzwürdigkeit der Daten (nicht DSG/ISchV relevant).

6. Teilen Sie die Einschätzung des EBG in Bezug auf die gesetzliche Grundlage, gemäss derer die kontrollierten Unternehmen verpflichtet sind, ihre Lohn- und Mitarbeitendendaten an das EBG zu liefern?

7. Teilen Sie die Einschätzung des EBG in Bezug auf den Datenschutz?

8. Teilen Sie die Einschätzung des EBG, dass bei Kontrollen mit Logib Modul 2 keine grössere Gefahr von Rückschlüssen auf Einzelpersonen und ihre Lohndaten möglich sind als bei Kontrollen mit Modul 1 (Die Mitarbeitendendaten sind jeweils anonymisiert)?

C. Auswahl von Methode, Faktoren, Gewichtung und Schwellenwerten

9. Logib Modul 2 baut auf der Methode der Arbeitsbewertung auf, die vom Bundesgericht zugelassen wurde, um die Frage der Gleichwertigkeit von Arbeit im Rahmen von Gutachten zu klären (BGE 117 Ia 262, seither regelmässig bestätigt). Nach Einschätzung des EBG ist diese Rechtsprechungspraxis grundsätzlich eine ausreichende Grundlage, damit ein Lohngleichheitsinstrument, welches auf dieser Methode basiert, dem Kriterium der «Rechtskonformität» (s. Art. 13c Abs. 1 GlG) entspricht. Teilen Sie die Einschätzung des EBG in Bezug auf die Grundlage für die in Logib Modul 2 verwendete Methode?

10. Bei der Entwicklung von Logib Modul 2 auf Grundlage der Arbeitsbewertung mussten methodisch bedingt bestimmte normative Entscheidungen getroffen werden.
Diese betreffen die Wahl der Faktoren (Merkmalsbereiche) für die Funktionsbewertung, die Gewichtung der einzelnen Faktoren (Multiplikator für jeden einzelnen Faktor), die Definition bestimmter Schwellenwerte (z.B. werden Lohndifferenzen bei gleichwertigen Funktionen ab 35% auch bei grösseren Erfahrungsunterschieden immer als mögliches Lohngleichheits-Risiko ausgewiesen) sowie das Verhältnis von Funktionswert (der ausgeübten Funktion) und Erfahrung (der Person) bei der Ermittlung des Arbeitswerts und deren Bezug zum Lohn.
Die Faktoren, die im Instrument berücksichtigt werden, basieren auf einer wissenschaftlich gestützten Analyse von verschiedenen Arbeitsbewertungsverfahren, die national und international angewandt werden. Bei der Auswahl der Faktoren wurde insbesondere darauf geachtet, dass sie begründbar lohnrelevant sowie nicht geschlechtsdiskriminierend sind. Basierend auf theoretischen Überlegungen und empirischen Analysen der Daten von nichtdiskriminierenden Unternehmen wurden Bandbreiten für die Gewichte (sowie die automatisch optimierten Gewichte) der sechs Funktionsaspekte sowie Schwellenwerte definiert. Nach Einschätzung des EBG erfüllt Logib Modul 2 daher die Anforderung an die Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität einer Methode im Sinne von Art. 13c Abs. 1 GlG. Teilen Sie die Einschätzung des EBG in Bezug auf Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität der Methode?

11. In Logib Modul 2 ist für die Identifikation von gleichwertiger Arbeit der Wert der ausgeübten Funktion stärker gewichtet als die Erfahrung (gemessen anhand von Alter und

Dienstjahren; siehe Konstruktion des siebenstelligen theoretischen Rangierungswerts jeder Person). Sehen Sie diese normative Entscheidung problematisch?

D. Gebot der Gleichbehandlung der Unternehmen generell

12. Analog der bereits seit 2006 im Beschaffungswesen des Bundes durchgeführten Kontrollen mit Modul 1 würden die im Folgenden aufgeführten Arbeitsschritte auch bei Anwendung von Logib Modul 2 vom Unternehmen selbst vorgenommen werden.

a) Identifikation der betrieblichen Funktionen;

b) Bewertung der Anforderungen und Belastungen jeder Funktion;

c) Erfassung der personen- (Geburtsjahr, Anzahl Dienstjahre, effektive vorhandenes Ausbildungsniveau, Geschlecht) und lohnbezogenen Daten (Grundlohn, Zulagen, Boni, etc.) der Mitarbeitenden;

d) Zuteilung einer Funktion zu jede/r/m Mitarbeitenden;

e) Wahl der Priorität zwischen Alter und Dienstalter bei der Festlegung der Löhne im Unternehmen

Sehen Sie dies vor dem Hintergrund des Gleichbehandlungsgebots problematisch?

13. Nach Einschätzung des EBG sollte bei Anwendung von Logib Modul 2 im Rahmen von Kontrollen im Beschaffungswesen des Bundes eine Fachperson das kontrollierte Unternehmen begleiten (bei den unter Punkt 12 genannten Arbeitsschritten). Dieser Fachperson sollte hierbei ein gewisser Ermessens- und Entscheidungsspielraum in Bezug auf die Korrektur allfällig nicht nachvollziehbar bzw. inkohärenter Funktionsbewertungen eingeräumt werden. Teilen Sie die Einschätzung des EBG in Bezug auf die Rolle einer Fachperson im Kontext des öffentlichen Beschaffungswesens?

E. Gebot der Gleichbehandlung der Unternehmen in Bezug auf Modul 1

14. Bei Modul 1 wurde die Sanktionsschwelle normativ angesetzt beim statistisch signifikanten Überschreiten von 5% geschlechtsspezifischer Lohndifferenz. Bei den 127 abgeschlossenen Kontrollen im Beschaffungswesen des Bundes fallen 8.7% der Unternehmen in diese Kategorie. Die Risikoskala von Logib Modul 2 wurde auf Grundlage aller 71 vorhandenen abgeschlossenen Analysen so kalibriert, dass 8.5% der Unternehmen in die Risikostufe «sehr hoch» (Gesamtscore ab 11) fallen. Bei einer Anwendung von Logib Modul 2 im Kontext des Beschaffungswesens des Bundes könnte demnach eine Sanktionsschwelle ab Risikostufe «sehr hoch» definiert werden. Teilen Sie die Einschätzung des EBG, dass aufgrund der vorgenommenen Kalibrierung der Risikoskala von Logib Modul 2 die Gleichbehandlung der Unternehmen im Kontext des Beschaffungswesens im Falle der Einführung einer Sanktionsschwelle gewährleistet wäre?

15. Ist es Ihrer Ansicht nach vor dem Hintergrund des Gleichbehandlungsgebots problematisch, dass in Abhängigkeit von der Unternehmensgrösse zwei verschiedene Module zum Einsatz kommen, anhand derer mit verschiedenen Methoden die Einhaltung der Lohngleichheit festgestellt werden soll?

16. Ist es Ihrer Ansicht nach vor dem Hintergrund des Gleichbehandlungsgebots problematisch, dass das mit Logib Modul 2 zu kontrollierende Unternehmen anders als bei Modul 1 die normative Wahlfreiheit hat, entweder die Variable «Alter» oder «Dienstjahre» höher zu gewichten und somit die Ergebnisse der Überprüfung – wenn auch nur in geringem Masse – zu beeinflussen?

17. Ist es Ihrer Ansicht nach vor dem Hintergrund des Gleichbehandlungsgebots problematisch, dass bei Logib Modul 2 das Ergebnis auf gesamtbetrieblicher Ebene in Scores und bei Modul 1 in Prozenten angegeben wird?

18. Sowohl bei Verwendung von Modul 1 als auch bei Logib Modul 2 ist es möglich, dass unerklärte geschlechtsspezifische Lohnunterschiede gegenüber Angehörigen des einen Geschlechts durch unerklärte geschlechtsspezifische Lohnunterschiede gegenüber Angehörigen des anderen Geschlechts auf gesamtbetrieblicher Ebene (systematische Lohndiskriminierung) aufgewogen werden und somit ein sehr tiefer Prozentwert oder Score ausgewiesen wird, wobei in Logib Modul 2 auch einzelne individuelle, unerklärte geschlechtsspezifische Lohnunterschiede direkt mit ausgewiesen werden (Unternehmen sind automatisch «in Kenntnis gesetzt»), was in Modul 1 für die Anwender-inn-en nicht unmittelbar ersichtlich wird. Ist dieser Unterschied Ihrer Ansicht nach vor dem Hintergrund des Gleichbehandlungsgebots problematisch?

19. Ist es Ihrer Ansicht nach vor dem Hintergrund des Gleichbehandlungsgebots problematisch, dass ein Unternehmen die Überprüfung der Lohngleichheit sowohl mit Modul 1 als auch mit Logib Modul 2 vornehmen und die Ergebnisse der beiden Überprüfungen unterschiedlich ausfallen könnten? Dies in Anbetracht dessen, dass Modul 1 bei kleinen Unternehmen (kleine Datensätze) an methodisch bedingte Grenzen stösst und daher unerklärte geschlechtsspezifische Lohnunterschiede nicht mehr zuverlässig identifizieren kann.

F. Kurze allgemeine Einschätzung

20. Sehen Sie grundsätzlich Logib Modul 2 als geeignet an für die Anwendung im Rahmen der Kontrollen der Einhaltung der Lohngleichheit im Beschaffungswesen des Bundes?

21. Wo sehen Sie aus juristischer Sicht die Vorteile und Nachteile von Logib Modul 2 als Kontrollinstrument? Wie könnte allfällig identifizierten Nachteilen in geeigneter Weise begegnet werden?

22. Sehen Sie aus juristischer Sicht vertieften Klärungsbedarf / Stolpersteine? Falls ja, wo?

II. Logib Modul 2 als Selbsttest-Instrument

23. Ist Ihrer Ansicht nach Logib Modul 2 analog Modul 1 als Selbstest-Instrument geeignet?

24. Wo sehen Sie aus juristischer Sicht die Vorteile und Nachteile bzw. Chancen und Risiken von Logib Modul 2 als Selbsttest-Instrument? Wie könnte allfälligen Nachteilen und/oder Risiken in geeigneter Weise begegnet werden?

25. Wo sehen Sie aus juristischer Sicht vertieften Klärungsbedarf / Stolpersteine? Was könnte diesbezüglich konkret unternommen werden?

III. Logib Modul 2: Auswertungen und individuelle Klagen

26. Gemäss Botschaft zur Revision GlG kann das Ergebnis einer Analyse anhand Modul 1 auf gesamtbetrieblicher Ebene (systematische Lohndiskriminierung) als Indiz für die Glaubhaftmachung einer widerlegbaren individuellen Lohndiskriminierung verwendet werden. Wie beurteilen Sie die Aussagekraft einer Auswertung anhand von Logib Modul 2 und deren Verwendung im Rahmen von Klagen von Individuen wegen Lohndiskriminierung?

27. Wie beurteilen Sie die Beweisqualität nach einer Auswertung mit Logib Modul 2 im Rahmen von individuellen Klagen?

Anhang 2: Fragenkatalog ökonomisches und arbeits-/organisationspsychologisches Peer Review.

A. Auswahl von Methode, Faktoren, Gewichtungen und Schwellenwerten

1. Nach Einschätzung des EBG handelt es sich bei der Arbeitsbewertung um eine wissenschaftliche Methode, womit Logib Modul 2 / Argib die Anforderung an die Wissenschaftlichkeit einer Methode im Sinne von Art. 13c Abs. 1 GlG genügt. Teilen Sie die Einschätzung des EBG in Bezug auf Wissenschaftlichkeit der Methode?

2. Logib Modul 2 / Argib basiert grundlegend auf der Logik des Rangvergleichs. Für jede-n Mitarbeitende-n eines Unternehmens wird anhand des ermittelten Funktionswerts sowie der persönlichen Eigenschaften Alter, Dienstalter und effektives Ausbildungsniveau ein persönlicher Rangierungswert ermittelt. Anhand dieses Rangierungswerts wird für jede-n Mitarbeitende-n ein erwarteter Lohnrang im Verhältnis zu den anderen Mitarbeitenden ermittelt. Dieser erwartete Lohnrang wird dann mit dem effektiven, auf dem standardisierten Lohn (Vollzeit) basierenden Lohnrang, verglichen. Basierend auf diesem Vergleich werden unerwartete Rangabweichungen bzw. Diskordanzen zwischen Mitarbeitenden unterschiedlichen Geschlechts identifiziert und als Lohngleichheits-Compliance-Risikopaare ausgewiesen. Halten Sie diesen Ansatz für die Identifikation von Lohngleichheits-Compliance Risiken innerhalb eines Unternehmens grundsätzlich für geeignet?

3. Der Logik der analytischen Arbeitsbewertung folgend ist in Logib Modul 2 / Argib vorgesehen, dass ein jeweiliger Funktionswert ermittelt wird, indem einzelne Merkmalsbereiche von Arbeit zunächst einzeln für sich genommen bewertet werden. Dabei werden jeweils Anforderungen und Belastungen erfasst, die mit der Ausübung der jeweiligen Funktion verbunden sind. Danach werden die Punktwerte jedes einzelnen Merkmalsbereichs zu einem Gesamtwert addiert. Verschiedene Varianten der Arbeitsbewertung können unterschiedliche Merkmalsbereiche enthalten.
Für Logib Modul 2 / Argib mussten Merkmalsbereiche bzw. Faktoren ausgewählt werden, auf denen die Funktionen bewertet werden. Die Faktoren, die im Instrument berücksichtigt werden, basieren auf einer wissenschaftlich gestützten Analyse von verschiedenen Arbeitsbewertungsverfahren, die national und international angewendet werden. Bei deren Auswahl wurde insbesondere darauf geachtet, dass sie begründbar lohnrelevant sowie nicht geschlechtsdiskriminierend sind. Aufgrund der grossen Bedeutung des intellektuellen Merkmalsbereichs wurde dieser anhand der drei Faktoren Anforderungen an die Ausbildung, Anforderungen an die Autonomie sowie Anforderungen an spezifisches Fach- und Methodenwissen ausdifferenziert. Die Faktoren bzw. Merkmalsbereiche im Einzelnen sind:

A. Anforderungen an die Ausbildung

B. Anforderungen an die Autonomie

C. Anforderungen an spezifisches Fach- und Methodenwissen

D. Verantwortungsbezogene Anforderungen und Belastungen

E. Psychische und soziale Anforderungen und Belastungen

F. Körperliche Anforderungen und Belastungen

Halten Sie diese Merkmalsbereiche bzw. Faktoren für die Funktionsbewertung für geeignet?

4. Jeder einzelne Merkmalsbereich bzw. Faktor wird in der Anleitung zur Datenerfassung sowie im Instrument selbst beschrieben. Hierbei wurde besonderes darauf geachtet, dass diese Beschriebe für Laien gut verständlich sind, und dass einzelne Aspekte, die mehr das eine oder das andere Geschlecht begünstigen, ausgewogen berücksichtigt werden. Halten Sie die gewählten Formulierungen für geeignet?

5. Methodisch sieht die Arbeitsbewertung vor, dass die einzelnen Merkmalsbereiche bzw. Faktoren gewichtet werden. Hierdurch wird festgelegt, wie stark die einzelnen Merkmalsbereiche sich jeweils auf den gesamten Funktionswert auswirken sollen. Die gewählten Gewichte können sich von Variante zu Variante sowie von Unternehmen zu Unternehmen unterscheiden.
Logib Modul 2 / Argib soll als standardisiertes Instrument in Unternehmen verschiedenster Branchen, die teils mit, teils ohne formalisiertem Funktions- bzw. Lohnsystem arbeiten, anwendbar sein. Hierbei soll es sich der jeweiligen Realität der unternehmensinternen Lohnpraxis flexibel anpassen. Aus diesem Grund wurden keine fixen Faktorgewichte definiert, sondern Bandbreiten, innerhalb derer die Gewichte variieren können. Halten Sie die gewählten Bandbreiten für geeignet?

6. Viele kleine Unternehmen haben keine arbeitswissenschaftliche Arbeitsbewertung durchgeführt. Die Gewichtungen einzelner Faktoren sind somit in vielen Fällen dem Unternehmen selbst nicht bekannt. Daher werden in Logib Modul 2 / Argib die an die Gegebenheiten des einzelnen Unternehmens angepassten, optimalen Gewichtungen der Faktoren automatisch ermittelt. Dies geschieht anhand Optimierung der Rangkorrelation zwischen erwarteten und tatsächlichen Lohnrängen. Halten Sie dieses Vorgehen für geeignet?

7. In Logib Modul 2 / Argib ist für die Identifikation von gleichwertiger Arbeit der Wert der ausgeübten Funktion stärker gewichtet als die Erfahrung der Person gemessen anhand von Alter und Dienstjahren. Sehen Sie diese normative Entscheidung als fachlich nachvollziehbar und vertretbar an?

8. In Logib Modul 2 / Argib hat das Unternehmen die Wahl, ob für den Rangvergleich Alter oder Dienstalter höher gewichtet werden soll. Dies, um die unternehmensinterne Vergütung von Erfahrung gemäss bestehender Lohnpraxis bei der erwarteten Rangierung möglichst korrekt abbilden zu können. Sehen Sie diese Wahlmöglichkeit als fachlich nachvollziehbar und vertretbar an?

9. In Logib Modul 2 / Argib werden Risikopaare ab einer unerwarteten Lohndifferenz von mindestens 5% identifiziert und ausgewiesen. Halten Sie diesen Schwellenwert für geeignet?

10. In Logib Modul 2 / Argib werden Risikopaare anhand von drei komplementären Tests identifiziert:

A. Test 1 Rangierung anhand der persönlichen Rangierungswerte

B. Test 2 Rangierung anhand der Fitted-Löhne der Regression

C. Test 3 mit Schwellenwerten 20% und 35% Lohndifferenz

Halten Sie diese drei Tests für geeignet, um mögliche Lohngleichheits-Compliance Risiken zu identifizieren?

11. In Logib Modul 2 / Argib werden Lohngleichheits-Compliance Risiken auf drei Ebenen ausgewiesen: Vergleichspaare, gleichwertige Funktionen sowie Gesamtbetrieb. Auf Ebene des Gesamtbetriebs wird das Risiko einer systematisch zuungunsten eines Geschlechts verzerrten Lohnpraxis in Form eines Gesamtscores ausgewiesen, der nach der Logik der Bayes-Faktoren und informeller Wahrscheinlichkeiten konstruiert wurde.
Der Gesamtscore setzt sich zusammen aus je einem Risikogewicht für jedes der beiden Geschlechter, die zueinander ins Verhältnis gesetzt werden.

11a. Sind die in den Risikogewichten enthaltenen Informationen geeignet, um Lohngleichheits-Compliance-Risiken zuungunsten eines Geschlechts zu identifizieren? *Anzahl gemischtgeschlechtliche Paare, in denen eine Person unerwartet schlechter entlohnt wird sowie Höhe der Lohndifferenzen*

11b. Sind die in den Risikogewichten enthaltenen Informationen in einer Form aggregiert, die geeignet erscheint, um Lohngleichheits-Compliance-Risiken zu identifizieren? *# Risikopaare zuungunsten eines Geschlechts * (1+ durchschnittliche Lohndifferenz zuungunsten dieses Geschlechts)*

11c. Der Gesamtscore ist definiert als das Verhältnis des höheren zum tieferen Risikogewicht. Sofern das kleinere Risikogewicht null beträgt (d.h. kein Risikopaar zuungunsten eines Geschlechts), so besteht der Gesamtscore ausschliesslich aus dem Risikogewicht zuungunsten des andern Geschlechts. Sofern beide Risikogewichte null betragen, so ist der Gesamtscore als 1 definiert. Diese Konstruktion der Risikogewichte und des Gesamtscores ist inspiriert von den Bayes Faktoren. Im Unterschied zu Bayes Faktoren handelt es sich bei den Risikogewichten in Logib Modul 2 / Argib allerdings nicht um formelle, sondern um informelle Wahrscheinlichkeiten. Hiermit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass in Unternehmen theoretisch nicht nur zwei Hypothesen existieren, sondern anhand des Gesamtscores vier verschiedene «Zustände» erkannt werden können:

a) kein Lohngleichheits-Compliance Risiko: beide Risikogewichte sind tief

b) Lohngleichheits-Compliance Risiko überwiegend zuungunsten der Frauen: höheres Risikogewicht zuungunsten der Frauen

c) Lohngleichheits-Compliance Risiko überwiegend zuungunsten der Männer: höheres Risikogewicht zuungunsten der Männer

d) Lohngleichheits-Compliance Risiko zuungunsten beider Geschlechter: die Risikogewichte zuungunsten beider Geschlechter sind erhöht (Anzeichen für eine Lohnpraxis, die nicht oder nur in beschränktem Masse der Logik folgt, dass Löhne mit dem Arbeitswert steigen, ohne dass dies ein Geschlecht stärker betrifft als das andere).

Ist die Konstruktion des Gesamtscores geeignet, um ein gesamtbetriebliches Lohngleichheits-Compliance Risiko zu erfassen?

12. Zwecks Interpretation des Gesamtscores wurde eine vierstufige Risikoskala (inspiriert von der Jeffreys Scale aus der Bayesianischen Statistik) entwickelt. Halten Sie die die vierstufige Risikoskala für geeignet, um ein gesamtbetriebliches Compliance-Risiko zu quantifizieren?

B. Logib Modul 2 / Argib im Verhältnis zu Modul 1 / Logib

13. Analog Modul 1 / Logib würden die im Folgenden aufgeführten Arbeitsschritte auch bei Anwendung von Logib Modul 2 / Argib im Rahmen von staatlichen Kontrollen vom Unternehmen selbst vorgenommen werden. Aufgrund der langjährigen Erfahrung mit der Anwendung von Modul 1 / Logib sowie der Rückmeldungen der Unternehmen aus der

Testphase 2019 geht das EBG davon aus, dass Unternehmen mithilfe der Anleitung grundsätzlich dazu in der Lage sind, diese Arbeitsschritte selbständig auszuführen.

a) Identifikation der betrieblichen Funktionen;

b) Bewertung jeder Funktion (in Modul 1 / Logib Einstufung);

c) Erfassung der personen- (Geburtsjahr, Anzahl Dienstjahre, effektive vorhandenes Ausbildungsniveau, Geschlecht) und lohnbezogenen Daten (Grundlohn, Zulagen, Boni, etc.) der Mitarbeitenden;

d) Zuteilung einer Funktion zu jeder/m Mitarbeitenden;

e) (nur Logib Modul 2 / Argib) Wahl der Priorität zwischen Alter und Dienstalter bei der Festlegung der Löhne im Unternehmen

Teilen Sie diese Einschätzung des EBG?

14. Bei der Identifikation und Bewertung der Anforderungen und Belastungen der betrieblichen Funktionen haben Arbeitgebende in Logib Modul 2 / Argib erheblichen Spielraum. Nach Einschätzung des EBG sollte daher bei einem allfälligen Einsatz von Logib Modul 2 / Argib im Rahmen staatlicher Kontrollen eine Fachperson das kontrollierte Unternehmen begleiten. Dieser Fachperson sollte hierbei ein gewisser Ermessens- und Entscheidungsspielraum in Bezug auf die Korrektur nicht nachvollziehbarer, inkohärenter oder geschlechtsdiskriminierender Funktionsbewertungen eingeräumt werden. Teilen Sie die Einschätzung des EBG in Bezug auf die Rolle einer Fachperson im Rahmen staatlicher Kontrollen?

15. Bei Modul 1 / Logib wurde für die Anwendung im Rahmen staatlicher Kontrollen eine Sanktionsschwelle normativ beim statistisch signifikanten Überschreiten von 5% geschlechtsspezifischer Lohndifferenz ceteris paribus festgelegt. Bei den 127 derzeit abgeschlossenen Kontrollen im Beschaffungswesen des Bundes fallen 8.7% der Unternehmen in diese Kategorie. Die vierstufige Risikoskala von Logib Modul 2 / Argib wurde auf Grundlage aller 71 vorhandenen, abgeschlossenen Analysen so kalibriert, dass 8.5% der Unternehmen in die Risikostufe «sehr hoch» (Gesamtscore ab 11) fallen. Halten Sie dieses Vorgehen für geeignet um sicherzustellen, dass auf Grundlage aller verfügbaren Informationen mit Modul 1 / Logib und Logib Modul 2 / Argib Lohngleichheits-Compliance Risiken auf gesamtbetrieblicher Ebene mit gleicher Strenge gemessen werden?

16. In Abhängigkeit von der Unternehmensgrösse kommen zukünftig aufgrund der methodischen Grenzen der statischen Methode bei kleinen Fallzahlen verschiedene Module (Modul 1 / Logib, Logib Modul 2 / Argib) zum Einsatz, wobei mit verschiedenen Methoden die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann festgestellt werden soll. Halten Sie dies aus fachlicher Sicht für korrekt und vertretbar?

17. Modul 1 / Logib wird aktuell ab 50 Mitarbeitenden eingesetzt. Logib Modul 2 / Argib wurde für den insatz in Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden entwickelt.

17a. Ist diese Grenze Ihrer Ansicht nach bei 50 Mitarbeitenden sinnvoll angesetzt?

17b. Sehen Sie einen besser geeigneten Ansatz, um den jeweiligen Anwendungsbereich von Modul 1 / Logib und Logib Modul 2 / Argib zu bestimmen? Falls ja, bitte kurz ausführen.

18. Logib Modul 2 / Argib weist das Ergebnis auf gesamtbetrieblicher Ebene in Scores aus, während dieses in Modul 1 / Logib in Prozenten angegeben wird. Nach Einschätzung des EBG ist dieser rein technisch-methodisch bedingte Unterschied unproblematisch, da beide

Darstellungsformen gleichermassen sowohl aus Sicht des Unternehmens als auch aus Sicht staatlicher Behörden klar und unmissverständlich interpretierbar sind. Teilen Sie die Einschätzung des EBG?

19. Sowohl bei Verwendung von Modul 1 / Logib als auch bei Logib Modul 2 / Argib ist es auf gesamtbetrieblicher Ebene möglich, dass Lohnunterschiede zuungunsten der Angehörigen des einen Geschlechts durch Lohnunterschiede zuungunsten der Angehörigen des anderen Geschlechts kompensiert werden. Somit kann ein tiefer Prozentwert oder Score ausgewiesen werden, obwohl es auf Ebene einzelner Funktionen oder auf Ebene des Paarvergleichs zu tief bezahlte Personen geben kann. In Logib Modul 2 / Argib werden jedoch auch Lohnunterschiede in einzelnen Funktionen und Vergleichspaaren bzw. die Risikogewichte der beiden Geschlechter direkt mit ausgewiesen (Unternehmen sind automatisch «in Kenntnis gesetzt»), was in Modul 1 / Logib für die Anwender-inn-en derzeit nicht ersichtlich wird. Ist das Ausweisen bzw. Nicht-Ausweisen dieser Lohnunterschiede in Logib Modul 2 / Argib bzw. Modul 1 / Logib aus Ihrer Sicht problematisch?

20. Ist es Ihrer Ansicht nach problematisch, dass ein Unternehmen die Überprüfung der Lohngleichheit sowohl mit Modul 1 / Logib als auch mit Logib Modul 2 / Argib vornehmen und die Ergebnisse der beiden Überprüfungen unterschiedlich ausfallen könnten? Dies in Anbetracht dessen, dass Modul 1 / Logib bei kleinen Unternehmen (kleine Datensätze) an methodisch bedingte Grenzen stösst und daher unerklärte geschlechtsspezifische Lohnunterschiede nicht mehr zuverlässig identifizieren kann.

C. Kurze allgemeine Einschätzung

21. Ist Ihrer Ansicht nach Logib Modul 2 / Argib analog Modul 1 / Logib als Selbsttest-Instrument geeignet, um allfällige Lohngleichheits-Compliance-Risiken identifizieren zu können? Berücksichtigen Sie bei Ihrer Einschätzung bitte die Aspekte Handhabbarkeit des Instruments durch Laien, Aussagekraft, Verlässlichkeit und Verständlichkeit der Ergebnisse sowie Aufwand für die Arbeitgebenden.

22. Ist Ihrer Ansicht nach Logib Modul 2 / Argib analog Modul 1 / Logib für eine mögliche Anwendung im Rahmen staatlicher Kontrollen der Einhaltung der Lohngleichheit geeignet? Berücksichtigen Sie bei Ihrer Einschätzung bitte die Aspekte Aussagekraft und Verlässlichkeit der Ergebnisse sowie Aufwand für die Arbeitgebenden und das Verhältnis von Logib Modul 2 / Argib zu Modul 1 / Logib.

23. Wo sehen Sie aus fachlicher Sicht die Vorteile und Nachteile bzw. Chancen und Risiken von Logib Modul 2 / Argib als Selbsttest-Instrument? Wie könnte allfälligen Nachteilen und/oder Risiken in geeigneter Weise begegnet werden?

24. Wo sehen Sie die Vorteile und Nachteile bzw. Chancen und Risiken von Logib Modul 2 / Argib als Kontrollinstrument? Wie könnte allfällig identifizierten Nachteilen in geeigneter Weise begegnet werden?

25. Sind Ihnen alternative Instrumente oder Methoden bekannt, die mit Logib Modul 2 / Argib vergleichbar wären?

26. Sehen Sie aus fachlicher Sicht vertieften Klärungsbedarf / Stolpersteine? Falls ja, wo? Was könnte diesbezüglich konkret unternommen werden?