Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG

Logib Lohnsystem

Methodenbeschrieb

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG

Version 2024.1

1 Inhaltsverzeichnis

2 Einleitung ... 2
3 Übersicht ... 2
4 Methode ... 3
4.1 Datengrundlagen ... 3
4.2 Bestimmung von Funktionen und deren Anforderungen und Belastungen ... 4
4.2.1 Bestimmung der Funktionen ... 4
4.2.2 Bestimmung der Anforderungen und Belastungen ... 4
4.2.3 Berechnung der Funktionswerte ... 5
4.3 Berechnung der Lohnvorschläge ... 6
4.3.1 Gruppierung der Funktionswerte ... 6
4.3.2 Bestimmung der Form der Lohnbänder ... 6
4.3.3 Berechnung der Lohnbänder ... 8
4.4 Ergebnisdarstellung ... 10
Anhang ... 11
5 Literaturverzeichnis ... 11

2 Einleitung

Mit dem Instrument Logib stellt der Bund allen Arbeitgebenden zeitgemässe Online-Anwendungen zur Förderung der Lohngleichheit kostenlos zur Verfügung (vgl. www.logib.admin.ch). Logib bietet zwei verschiedene Herangehensweisen an das Thema Lohngleichheit:

■ Das **Standard-Analyse-Tool des Bundes Logib** ermöglicht die **Analyse der Lohngleichheit** von Frau und Mann. Es besteht aus zwei Modulen. Beide sind so konzipiert, dass sie mit Hilfe der zur Verfügung gestellten Dokumentation als Selbsttest von Nutzenden ohne spezielle Fachkenntnisse anwendbar sind. Die Methode ist im Methodenbeschrieb zu Logib Modul 1 und 2 ausführlich beschrieben (vgl. www.logib.ch).

■ Die Funktionalität **Logib Lohnsystem** ermöglicht es Unternehmen, basierend auf den Anforderungen und Belastungen von Funktionen und der aktuellen Lohnpraxis im Unternehmen, eine systematische und nachvollziehbare Grundlage für die Lohnfindung zu erarbeiten.

Logib Lohnsystem wurde vom Bund im Jahr 2023 entwickelt und im Zuge der Massnahmen zur Förderung der Lohngleichheit zur Verfügung gestellt: Ein klares und nachvollziehbares Lohnsystem, welches die Anforderungen und Belastungen der Funktionen als Grundlage für die Lohnfestlegung nimmt, kann einen entscheidenden Beitrag zur Einhaltung des Grundsatzes «gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit» leisten. Mit Logib Lohnsystem können auch kleine und mittlere Unternehmen selbständig die Grundlagen schaffen, um ihre Lohnfindung zu systematisieren.

Das vorliegende Dokument beschreibt die methodischen Grundlagen von Logib Lohnsystem. Der Methodenbeschrieb dient der Transparenz und Nachvollziehbarkeit.

3 Übersicht

Logib Lohnsystem schlägt ausgehend von der aktuellen Lohnpraxis im Unternehmen eine Funktions-Lohnsystematik mit Lohnklassen und dazugehörigen Lohnbändern vor. Als Basis für die Vorschläge dienen die vom Unternehmen aufbereiteten Daten zu den Mitarbeitenden, den Funktionen und den Löhnen. Die Nutzung von Logib Lohnsystem ist mit den für Logib Modul 2 aufbereiteten Daten direkt möglich. Dasselbe gilt für die Daten aus Analysen mit Modul 1, wobei hier die funktionsbezogenen Faktoren neu zu bewerten sind.

Die wichtigsten **Grundlagen** von Logib Lohnsystem sind:

■ **Anforderungen und Belastungen von Arbeitstätigkeiten (Funktionen)** bilden die Basis für die Lohnfindung in Logib Lohnsystem. Anforderungen sind Kompetenzen, die zur Erfüllung der Aufgaben einer Funktion zwingend nötig sind (z.B. Fach- und Methodenwissen, Kommunikationsfähigkeit, Organisationsfähigkeit etc.). Belastungen sind beeinträchtigende Faktoren, die mit der Erledigung der Aufgaben verbunden sein können (z.B. Konfrontation mit menschlichem Leid, Arbeit in extremer Hitze oder Kälte etc.). Mittels einer Arbeitsbewertung können Anforderungen und Belastungen gemessen und so der «Funktionswert» einer Funktion als Mass für die Summe der Anforderungen und Belastungen bestimmt werden (vgl. Kapitel 4.2). Damit werden die Funktionen zueinander in ein Verhältnis gestellt. Es entsteht eine «Funktionslandschaft», in welcher die Hierarchie der Funktionen bezüglich ihrer Anforderungen und Belastungen relativ zueinander ersichtlich wird.

■ **Persönliche Erfahrung**: Zusätzlich zur Funktion berücksichtigt das Logib Lohnsystem zugrundeliegende Modell die persönliche Erfahrung der Arbeitnehmenden (vgl. Kapitel 4.3). Die Erfahrung wird hierbei angenähert durch Alter und Dienstjahre.

■ **Aktuelle Lohnpraxis** (effektiv ausbezahlte Löhne): Aufbauend auf den Funktionswerten ordnet Logib Lohnsystem allen Funktionen eine Lohnklasse zu und berechnet für jede Lohnklasse einen Vorschlag für ein Lohnband. Ein Lohnband ist die Vorgabe einer Lohnspanne für ein bestimmtes Lebensalter bzw. eine bestimmte Anzahl Dienstjahre, innerhalb derer der Lohn für eine bestimmte Lohnklasse der Systematik folgend erwartet wird. Die Form des Lohnbandes kann der Situation im Unternehmen angepasst werden, wobei die Bänder für alle Lohnklassen dieselbe Form haben (basierend auf der durch das Unternehmen ausgewählten Lohnentwicklung nach Alter bzw. Dienstjahren). Die Berechnung der Bänder erfolgt auf der Basis der aktuell ausbezahlten Löhne (vgl. Kapitel 4.3).

4 Methode

4.1 Datengrundlagen

Die Basis für Logib Lohnsystem sind die personen-, lohn- und funktionsbezogenen Daten der Mitarbeitenden in einem Unternehmen. Lernende und Personen in Ausbildungspraktika werden nicht einbezogen. Es sind folgende Informationen für alle einbezogenen Mitarbeitenden nötig:

■ Eindeutige Identifikation (ID) für jede Person
■ Alter
■ Geschlecht
■ Anzahl Anstellungsjahre im Unternehmen (Dienstjahre)
■ Funktion
■ Lohn: Grundlohn inklusive (sofern entrichtet) ein Zwölftel des 13. Monatslohns für ein 100 Prozent Pensum (bei Teilzeitarbeitenden umgerechnet auf Vollzeitstelle) sowie (sofern entrichtet) Zulagen.

Wenn die Daten mit einem Logib Modul 1- oder Modul 2-Exportfile eingelesen werden, werden die Lohndaten wie folgt standardisiert:

■ Für Mitarbeitende im Monatslohn:

$$standardisierter\ Lohn = (Grundlohn + Zulagen + 13.Monatslohn) \times \frac{100}{Beschäftigungsgrad} \times \frac{modale\ betriebsübliche\ wöchentliche\ Arbeitszeit}{übliche\ wöchentliche\ Arbeitszeit\ des\ Arbeitnehmenden}$$

■ Für Mitarbeitende im Stundenlohn:

$$standardisierter\ Lohn = (Grundlohn + Zulagen + 13.Monatslohn) \times \frac{52 \times modale\ betriebsübliche\ wöchentliche\ Arbeitszeit}{12 \times bezahlte\ Stunden}$$

4.2 Bestimmung von Funktionen und deren Anforderungen und Belastungen

4.2.1 Bestimmung der Funktionen

Basis jedes Funktions-Lohnsystems sind Funktionen. Funktionen sind konkrete Arbeitstätigkeiten und grundsätzlich unabhängig von den Personen, welche sie besetzen. Zur Bestimmung der im Unternehmen vorhandenen Funktionen werden Stellen, die im Kern ähnliche Aufgaben und Pflichten beinhalten, grob zu jeweils einer Funktion zusammengefasst. Dabei wird bewusst vernachlässigt, dass sich Personen innerhalb der so geschaffenen Funktionen allenfalls in verschiedenen Zusatz- oder Nebenaufgaben unterscheiden können. Die Bestimmung einer Funktion ist unabhängig von den Funktionstragenden oder anderen Aspekten wie etwa dem Beschäftigungsgrad. In der Regel gibt es in einem Unternehmen deutlich weniger Funktionen als Arbeitnehmende.

Den Unternehmen werden in Logib Lohnsystem Hilfestellungen zur handhabbaren und übersichtlichen Bestimmung der Funktionen und zur Erkennung von allfälligen Funktionsketten (auf den ersten Blick analoge Funktionen, welche aber mit unterschiedlichen Anforderungen und Belastungen verbunden sind, z.B. Senior/Professional/Junior) gegeben.

4.2.2 Bestimmung der Anforderungen und Belastungen

Für Logib Lohnsystem wird zur Bestimmung der Anforderungen und Belastungen dieselbe Grundlage herangezogen wie für das Standard-Analyse-Tool Logib Modul 2, nämlich die arbeitswissenschaftliche Methode der Arbeitsbewertung (Schär Moser, 2019; Chicha, 2016, Katz & Baitsch, 1996). Diese ermöglicht es, die Wertigkeit jeder Funktion im Unternehmen im Vergleich mit den anderen Funktionen zu bestimmen, indem Anforderungen und Belastungen auf verschiedenen abstrakten Faktoren gemessen werden. Logib Lohnsystem erfasst Anforderungen und Belastungen anhand von sechs Faktoren. Die Faktoren wurden auf Grundlage des aktuellen Forschungsstandes der arbeitswissenschaftlichen Arbeitsbewertung bestimmt und in Bezug auf ihre Relevanz und Geschlechtsneutralität einer eingehenden wissenschaftlichen Überprüfung unterzogen (vgl. Hirschi & Ghetta, 2020). Die Faktoren sind:

- Anforderungen an die Ausbildung
- Anforderungen an die Autonomie
- Anforderungen an spezifisches Fach- und Methodenwissen
- Verantwortungsbezogene Anforderungen und Belastungen
- Psychische und soziale Anforderungen und Belastungen
- Körperliche Anforderungen und Belastungen

Die ersten drei Faktoren sind dem intellektuellen Bereich zuzurechnen, die anderen drei decken je einen weiteren Bereich ab. Damit werden die in Theorie und Praxis bestätigten vier relevanten Merkmalsbereiche (intellektuell, verantwortungsbezogen, psycho-sozial und körperlich) berücksichtigt (vgl. Humphrey, Nahrgang & Morgeson, 2007; Krell & Winter, 2011, International Labour Office, 2008, Chicha, 2016).

Jede Funktion wird vom Unternehmen anhand einer standardisierten fünfstufigen Bewertungsskala auf allen Faktoren bewertet. Im Faktor «Ausbildung» entspricht diese Skala einem typischerweise für die Funktion geforderten Ausbildungsniveau, welches von 1 = Ohne spezielle Ausbildung über klar definierte Stufen bis 5 = Master reicht. Bei den anderen fünf Faktoren steht 1 für sehr kleine und 5 für sehr hohe Anforderungen bzw. Belastungen. Dabei stellt Logib Lohnsystem verschiedene grafische Hilfestellungen und Erklärungstexte zur Verfügung und leitet die Funktionsbewertung und -zuordnung in einem iterativen Prozess an. So sollen die bekannten Verzerrungen bei der Funktionsbewertung (z.B. Einfluss bestehender Vorstellungen über die Funktionen als Ganzes) möglichst wirksam reduziert und die Qualität der Funktionsbewertungen gesteigert werden (International Labour Office, 2008). Ziel ist es, die Situation im Unternehmen als stimmige «Funktionslandschaft» korrekt abzubilden.

4.2.3 Berechnung der Funktionswerte

Basierend auf der Bewertung der Faktoren wird für jede Funktion ein Funktionswert berechnet, wobei ein höherer Funktionswert höheren Anforderungen und Belastungen entspricht. Die Funktionswerte werden auf eine Zahl zwischen minimal 10 und maximal 50 normiert. Die Werte werden berechnet, indem die durch das Unternehmen vorgenommenen Bewertungen der Anforderungen und Belastungen auf den sechs Faktoren jeweils mit einem Gewicht multipliziert, auf 10 normiert, addiert und auf die nächste Ganzzahl gerundet werden. Konkret wird der Funktionswert für Funktion f, FW_f, wie folgt berechnet:

$$FW_f = round(\sum_{i=1}^{6} \frac{10\, w_i}{\sum_{j=1}^{6} w_j}\, B_{if}).$$

w_i bzw. w_j stehen dabei für das Gewicht des Faktors i bzw. j. B_{if} ist die Bewertung von Faktor i der Funktion f.

Für die **Gewichtung** gibt es zwei Möglichkeiten:

- Für die Berechnung der Funktionswerte ist eine *Standardeinstellung* der Gewichte im Tool integriert.
- Unternehmen können die Gewichtung *innerhalb eines vorgegebenen Rahmens selber bestimmen* und sie so ihren Vorstellungen anpassen. Die Vorgabe eines begrenzten Rahmens ist notwendig, damit die vier relevanten Merkmalsbereiche (vgl. Kapitel 4.2.2) angemessen berücksichtigt bleiben.

Die Gewichtungen bzw. Bandbreiten wurden auf der Basis von theoretisch-methodischen Überlegungen sowie empirischen Erfahrungen im Konsens von Fachpersonen definiert (vgl. dazu Hirschi & Ghetta, 2020, S. 50ff.).

Die *Standardeinstellungen* der Gewichte sind wie folgt*:*

- Anforderungen an die Ausbildung: 2.5
- Anforderungen an die Autonomie: 2.0
- Anforderungen an spezifisches Fach- oder Methodenwissen: 2.0
- Verantwortungsbezogene Anforderungen und Belastungen: 1.5
- Psychisch-soziale Anforderungen und Belastungen: 1.5
- Körperliche Anforderungen und Belastungen: 0.5

Die *Bandbreiten*, innerhalb derer die Gewichte in Schritten von 0.25 Punkten variiert werden können, sind wie folgt:

- 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

Die Standardgewichtung und die Bandbreiten der Gewichte sichern ab, dass dem intellektuellen Bereich (erste drei Faktoren) das höchste aller Gewichte zukommt. Innerhalb des intellektuellen Bereichs hat der erste Faktor die höchste Gewichtungsbandbreite, weil sich die zur Erfüllung einer Funktion erforderliche Ausbildung als objektiver und vergleichsweise reliabel bewertbarer Faktor etabliert hat. Verantwortungsbezogene und psychisch-soziale Anforderungen und Belastungen haben dieselbe Gewichtungsbandbreite. Sie entspricht derjenigen der beiden Faktoren mit tieferer Bandbreite im intellektuellen Bereich. Damit wird die angemessene Berücksichtigung der aufgrund theoretischer Überlegungen als relevant erachteten Bereiche gesichert. Die körperlichen Anforderungen und Belastungen haben die tiefste Gewichtungsbandbreite und können bei der freien Wahl als einziger Faktor auch den Wert Null (keine Berücksichtigung) erreichen. Dies trägt der Tatsache Rechnung, dass körperliche Anforderungen und Belastungen in vielen Unternehmen kaum lohnwirksam sind. Analysen haben hier häufig sogar einen negativen Zusammenhang mit dem Lohn gezeigt, was darauf

zurückgeführt werden kann, dass häufig diejenigen Funktionen mit den höchsten körperlichen Anforderungen und Belastungen die am schlechtesten entlohnten sind (z.B. Reinigung).

4.3 Berechnung der Lohnvorschläge

4.3.1 Gruppierung der Funktionswerte

Die Funktionswerte werden als Basis für die weiteren Berechnungen gruppiert. Dabei werden ausgehend vom tiefsten Funktionswert jeweils drei Funktionswerte zusammengefasst und als eine Lohnklasse definiert. Anhand dieser Gruppierung werden Funktionen zusammengefasst, welche bei Verwendung der vorliegenden Bewertungsmethodik im rechtlichen und arbeitswissenschaftlichen Sinn als gleichwertig zu betrachten sind (vgl. dazu Hirschi & Ghetta, 2020, S. 56ff. sowie 68).

Basierend auf den Funktionswerten, mit $10 \leq FW_f \leq 50$, entstehen in Logib Lohnsystem auf diese Weise maximal 14 Lohnklassen. In höheren Lohnklassen – also bei Funktionen mit höheren Anforderungen und Belastungen – werden höhere oder zumindest gleich hohe Löhne als in den tieferen erwartet (vgl. zur Berechnung Kapitel 4.3.3).

4.3.2 Bestimmung der Form der Lohnbänder

Für jede Lohnklasse schlägt Logib Lohnsystem Lohnbänder vor, welche innerhalb derselben Lohnklasse den Einbezug der persönlichen Erfahrung, aber auch eine gewisse Lohnbandbreite unabhängig von der Erfahrung ermöglichen. Die erfahrungsunabhängige Lohnbandbreite erlaubt es unter anderem, in der Funktion nicht berücksichtigte Zusatzaufgaben oder für das Unternehmen nützliche Schlüsselkompetenzen oder Weiterbildungsabschlüsse zu berücksichtigen. Die Bandbreite wurde anhand von Erfahrungswerten bestimmt und ist als Vorschlag zu verstehen.

Lohnbänder haben eine Unter- und Obergrenze, welche mit dem Alter ansteigen können und somit einen Alters- bzw. Dienstjahresanstieg ermöglichen. Der prozentuale Anstieg ist für alle Lohnklassen identisch. In Logib Lohnsystem kann aus dreizehn verschiedenen Lohnbandformen ausgewählt werden. Im Alter 20 haben alle Lohnbänder eine Spannweite von 4% zwischen der unteren und oberen Lohnbandgrenze. Die weitere Entwicklung über das Alter oder die Dienstjahre unterscheidet sich im Ausmass der Berücksichtigung von Alters- und/oder Dienstjahresanstiegen beim Lohn. Wird weder ein Alters- noch ein Dienstjahresanstieg gewünscht, bleibt das Band über das gesamte Lebensalter flach. In den anderen zwölf Fällen gibt es einen Anstieg mit Alter und/oder Dienstjahre. Die verschiedenen Szenarien sind in Tabelle 1 ersichtlich.

Die Form der unteren Lohnbandgrenze ist wie folgt definiert:

$$UL(Alter) = \begin{cases} 1, & Alter < 20 \\ (1+x)^{Alter-20}, & 20 \leq Alter \leq 40 \\ (1+x)^{20} \times (1+y)^{Alter-40}, & 40 < Alter \leq 57, \\ (1+x)^{20} \times (1+y)^{17} \times (1+z)^{Alter-57}, & 57 < Alter \leq 65 \\ (1+x)^{20} \times (1+y)^{17} \times (1+z)^{8}, & Alter > 65 \end{cases}$$

und die Form der oberen Lohnbandgrenze wie folgt:

$$OL(Alter) = \begin{cases} 1.04, & Alter < 20 \\ 1.04 \times (1+r)^{Alter-20}, & 20 \leq Alter \leq 40 \\ 1.04 \times (1+r)^{20} \times (1+s)^{Alter-40}, & 40 < Alter \leq 57. \\ 1.04 \times (1+r)^{20} \times (1+s)^{17} \times (1+t)^{Alter-57}, & 57 < Alter \leq 65 \\ 1.04 \times (1+r)^{20} \times (1+s)^{17} \times (1+t)^{8}, & Alter > 65 \end{cases}$$

x, y, z, r, s, t sind die Parameter, die das Wachstum der unteren bzw. oberen Lohnbandgrenze über das Alter definieren. Tabelle 1 zeigt, welche Parameter für welches Szenario verwendet werden.

Die Unternehmen bestimmen die Form der Lohnbänder, indem sie zwei Fragen in Bezug auf die Lohnfestlegung und Lohnentwicklung beantworten: «(Wie) wird persönliche Erfahrung aus früheren Tätigkeiten berücksichtigt (Alter, Frage 1)?» sowie «(wie) wird im Unternehmen erworbene Erfahrung bei der Lohnfestlegung berücksichtigt (Dienstjahre, Frage 2)?» Die Fragen können auf einer vierstufigen Skala von «Gar nicht» bis «Stark» beantwortet werden. Tabelle 2 zeigt die Zuordnung der Antworten zu den verschiedenen in Tabelle 1 ersichtlichen Szenarien. In den Voreinstellungen ist das Szenario 8 «Mittlerer Anstieg» eingestellt.

Tabelle 1: Szenarien der Lohnbänder

			Altersbedingtes Lohnwachstum						**Dienstjahresbedingtes Lohnwachstum**		
			Unteres Lohnband			**Oberes Lohnband**					
Sze-nario	**Lohn-anstieg nach Alter**	**Lohn-anstieg nach DJ**	***x* (Alter 20-40)**	***y* (Alter 41-57)**	***z* (Alter >57)**	***r* (Alter 20-40)**	***s* (Alter 41-57)**	***t* (Alter >57)**	***m* (DJ 1-10)**	***n* (DJ 11-20)**	***o* (DJ >20)**
0	Ohne	Ohne	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
1	Ohne	Schwach	0.00%	0.00%	0.00%	0.25%	0.20%	0.00%	0.50%	0.40%	0.30%
2	Ohne	Mittel	0.00%	0.00%	0.00%	0.40%	0.30%	0.00%	0.80%	0.60%	0.40%
3	Ohne	Stark	0.00%	0.00%	0.00%	0.50%	0.35%	0.00%	1.00%	0.75%	0.50%
4	Schwach	Schwach	0.30%	0.20%	0.00%	0.45%	0.30%	0.00%	0.50%	0.40%	0.30%
5	Schwach	Mittel	0.30%	0.20%	0.00%	0.45%	0.30%	0.00%	0.80%	0.60%	0.40%
6	Schwach	Stark	0.30%	0.20%	0.00%	0.45%	0.30%	0.00%	1.00%	0.75%	0.50%
7	Mittel	Schwach	0.40%	0.25%	0.00%	0.65%	0.40%	0.00%	0.50%	0.40%	0.30%
8	Mittel	Mittel	0.40%	0.25%	0.00%	0.65%	0.40%	0.00%	0.80%	0.60%	0.40%
9	Mittel	Stark	0.40%	0.25%	0.00%	0.65%	0.40%	0.00%	1.00%	0.75%	0.50%
10	Stark	Schwach	0.60%	0.40%	0.00%	0.90%	0.55%	0.00%	0.50%	0.40%	0.30%
11	Stark	Mittel	0.60%	0.40%	0.00%	0.90%	0.55%	0.00%	0.80%	0.60%	0.40%
12	Stark	Stark	0.60%	0.40%	0.00%	0.90%	0.55%	0.00%	1.00%	0.75%	0.50%

Bemerkungen: Der Lohnanstieg des unteren Lohnbandes bleibt bei den einzelnen Alters-Szenarien jeweils gleich (z.B. 4, 5 & 6), was sich ändert sind die jeweiligen Anstiege nach Dienstjahren und das obere Lohnband. Ein schwacher Anstieg nach Dienstjahren ist nicht immer gleich (Anstieg in Szenario 4 ist kleiner als in Szenario 10); durch den Altersanstieg muss auch jeweils ein minimaler Anstieg nach Dienstjahren gewährleistet werden.

Tabelle 2: Mapping der Antworten auf die Fragen an die Unternehmen mit den Szenarien der Lohnbandform

Frage 1 (Alter)	**Frage 2 (Dienstjahre)**	**Szenario**
Gar nicht	Gar nicht	0
Gar nicht	Wenig	1
Gar nicht	Mittel	2
Gar nicht	Stark	3
Wenig	Gar nicht	4
Wenig	Wenig	4
Wenig	Mittel	5
Wenig	Stark	6
Mittel	Gar nicht	7
Mittel	Wenig	7
Mittel	Mittel	8
Mittel	Stark	9
Stark	Gar nicht	10
Stark	Wenig	10
Stark	Mittel	11
Stark	Stark	12

4.3.3 Berechnung der Lohnbänder

Die Lohnbänder werden entweder parametrisch oder vereinfacht berechnet. Logib Lohnsystem entscheidet anhand mehrerer Kriterien automatisch, welche Methode verwendet wird.

<u>Einstiegslohn mit Alter 20</u>

In beiden Methoden wird erst der «Einstiegslohn mit Alter 20» berechnet – jener Lohn, den eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mit Alter 20 bei Neueintritt verdienen würde. Dies ist notwendig, damit das Lohnwachstum über das Alter oder die Dienstjahre das Ergebnis nicht verzerrt.

Der (theoretische) «Einstiegslohn mit Alter 20» einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters ist gegeben als: $Lohn^{Alter\ 20}(Lohn, Alter, DJ) = \frac{Lohn}{Lohnwachstum\ seit\ Alter\ 20}$.

$Lohn$ ist der tatsächliche Lohn der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters. Das (theoretische) $Lohnwachstum\ seit\ Alter\ 20$ ist das Lohnwachstum, das man durch das ausgewählte Lohnband-Szenario erwarten würde (vgl. Kapitel 4.3.2) und ist wie folgt definiert:

$$Lohnwachstum\ seit\ Alter\ 20(g^{DJ}, g^{Alter}) = \begin{cases} UL, & g^{DJ} \times g^{Alter} \leq UL \\ g^{DJ} \times g^{Alter}, & UL < g^{DJ} \times g^{Alter} < OL \\ OL, & g^{DJ} \times g^{Alter} \geq OL \end{cases}.$$

g^{DJ} ist das dienstjahresbedingte und g^{Alter} das altersbedingte Lohnwachstum seit Alter 20 und ist wie folgt definiert:

$$g^{DJ}(DJ) = \begin{cases} (1+m)^{DJ}, & DJ \leq 10 \\ (1+m)^{10} \times (1+n)^{DJ-10}, & 10 < DJ \leq 20 \\ (1+m)^{10} \times (1+n)^{10} \times (1+o)^{DJ-20}, & 20 < DJ \leq 45 \\ (1+m)^{10} \times (1+n)^{10} \times (1+o)^{25}, & DJ > 45 \end{cases}'$$

sowie

$$g^{Alter}(Alter, DJ) = \begin{cases} 1, & Alter - DJ < 20 \\ (1+x)^{Alter-DJ-20}, & 20 \leq Alter - DJ \leq 40 \\ (1+x)^{20} \times (1+y)^{Alter-DJ-40}, & 40 < Alter - DJ \leq 57. \\ (1+x)^{20} \times (1+y)^{17} \times (1+z)^{Alter-DJ-57}, & 57 < Alter - DJ \leq 65 \\ (1+x)^{20} \times (1+y)^{17} \times (1+z)^{8}, & Alter - DJ > 65 \end{cases}$$

DJ sind die Dienstjahre einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters und $Alter$ das Lebensalter. m, n und o sind die Parameter, die das Lohnwachstum über die Dienstjahre definieren; x, y, z sind die Parameter, die das Lohnwachstum über das Alter definieren. Die Werte dieser Parameter hängen von der ausgewählten Lohnband-Form ab (siehe Kapitel 4.3.2). Die spezifischen Werte sind in Tabelle 1 zu finden.

Parametrische Methode

Wenn das Unternehmen mindestens 10 Mitarbeitende hat, wird die parametrische Berechnung verwendet. Hierbei wird der «Einstiegslohn mit Alter 20» logarithmiert und auf den Funktionswert regressiert. Konkret wird folgendes lineares Modell mit OLS geschätzt:

$$LN(Lohn_i^{Alter\ 20}) = b_0 + b_1 FW_i + \varepsilon_i.$$

b_0 und b_1 sind Koeffizienten, die mit OLS geschätzt werden. ε_i ist ein Fehlerterm. Der Funktionswert von Person i ist gegeben als der Funktionswert der Funktion, welche diese Person ausübt: $FW_i = FW_{j(i)}$, wobei $j(i)$ die Funktion j von Person i ist.

Für jede Lohnklasse wird mithilfe der geschätzten Koeffizienten $\hat{b}_0$ und $\hat{b}_1$ die untere Grenze des entsprechenden Lohnbandes mit Alter 20 berechnet (der Einstiegslohn mit Alter 20 einer Lohnklasse, $x_k^{parametrisch}$). Für Lohnklasse k ist $x_k^{parametrisch}$ gegeben als das Exponential des «predicted value» des mittleren Funktionswerts dieser Lohnklasse, $\overline{FW}_k$: $x_k^{parametrisch} = EXP(\hat{b}_0 + \hat{b}_1 \overline{FW}_k)$, mit $k \in \{1, \dots, 14\}$.

> Beispiel: Der Einstiegslohn mit Alter 20 der Lohnklasse 1, $x_1^{parametrisch}$, die sich aus den Funktionswerten 16, 17 und 18 zusammensetzt, ist gegeben als $EXP(\hat{b}_0 + \hat{b}_1 \times 17)$.

Bei Lohnklassen mit weniger als drei Funktionswerten wird statt dem mittleren der höchste Funktionswert verwendet.

Ausgehend von dem Einstiegslohn mit Alter 20 sind die Lohnbänder aller Lohnklassen über die in Kapitel 4.3.2 beschriebenen Lohnbandformen definiert.

Vereinfachte Methode

Beschäftigt das Unternehmen weniger als 10 Mitarbeitende, wird die vereinfachte Berechnung verwendet. Diese Methode wird ebenfalls verwendet, wenn das R^2 der Regression des logarithmierten «Einstiegslohns mit Alter 20» auf den Funktionswert kleiner als 0.6 oder wenn der geschätzte Koeffizient des Funktionswertes, $\hat{b}_1$, negativ ist.

Bei der vereinfachten Berechnung wird in einem ersten Schritt der Steigungsparameter b_1 aus dem log-linearen Lohnmodell auf einen Wert von $b_1 = 0.025$ gesetzt[1]. Anschliessend wird das Lohnmodell mit dem logarithmierten «Einstiegslohn mit Alter 20» und dem festgelegten Steigungsparameter geschätzt. Somit wird das folgende Modell mittels OLS geschätzt:

[1] Eine Steigung des log-linearen Lohnmodells von $b_1 = 0.025$ entspricht ceteris paribus einem Lohnzuwachs von etwa 2.5% pro Funktionswertpunkt. Der Lohnzuwachs wird von Expertinnen und Experten nach einem Vergleich von Löhnen der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung LSE, aufgeschlüsselt nach beruflicher Stellung und Kompetenzniveau bei 40-Jährigen, als plausibel erachtet.

$LN\left(Lohn_i^{Alter\ 20}\right) = b_0 + 0.025 * FW_i + \varepsilon_i$.

Der Koeffizient b_0 wird so gewählt, dass die Summe der quadrierten Residuen ${\varepsilon_i}^2$ minimiert wird.

Für jede Lohnklasse wird mithilfe des geschätzten Koeffizienten $\hat{b}_0$ die untere Grenze des entsprechenden Lohnbandes mit Alter 20 berechnet (der Einstiegslohn mit Alter 20 einer Lohnklasse, $x_k^{vereinfacht}$). Für Lohnklasse k ist $x_k^{vereinfacht}$ gegeben als das Exponential des «predicted value» des mittleren Funktionswerts dieser Lohnklasse, $\overline{FW}_k$: $x_k^{vereinfacht} = EXP(\hat{b}_0 + 0.025 * \overline{FW}_k)$, mit $k \in \{1, \dots, 14\}$.

Bei Lohnklassen mit weniger als drei Funktionswerten wird statt dem mittleren der höchste Funktionswert verwendet.

<u>Eingabe eines nicht zu unterschreitenden Lohnbetrags</u>

In Logib Lohnsystem kann ein Lohn definiert werden, welcher im Unternehmen von keiner Person berechnet auf ein 100% Pensum unterschritten werden soll. Dies ermöglicht es dem Unternehmen, nicht zu unterschreitende Lohnbeträge zu definieren, die z.B. durch Gesamtarbeitsverträge vorgegeben sind (Mindestlöhne). Wurde ein solcher Betrag definiert, unterschreitet in keiner Lohnklasse der Einstiegslohn mit Alter 20 diesen Wert.

Wenn ein Mindestlohn, x^{min}, definiert wurde, ist der angepasste Einstiegslohn mit Alter 20 von Lohnklasse k, $\tilde{x}_k$, wie folgt gegeben:

$$\tilde{x}_k = \max\left(\frac{\sum_{l=1}^{M} N_l x_l}{\sum_{l=1}^{M} N_l \dot{x}_l} \dot{x}_k;\ x_k; x^{min}\right),$$

wobei M die Anzahl der Lohnklassen ist. $\tilde{x}_k$ entspricht insofern dem grössten Wert der folgenden drei Terme: i.) $\frac{\sum_{l=1}^{M} N_l x_l}{\sum_{l=1}^{M} N_l \dot{x}_l} \dot{x}_k$, einem alternativ berechneten Einstiegslohn mit Alter 20, ii.) x_k, dem Einstiegslohn mit Alter 20 ohne Eingabe eines Mindestlohns und iii.) x^{min}, dem Mindestlohn.

Dabei gilt: $\dot{x}_k = EXP[LN(x^{min}) + b(\overline{FW}_k - \overline{FW}_1)]$, mit $b = \frac{LN(x_M) - LN(x^{min})}{\overline{FW}_M - \overline{FW}_1}$. x_M ist der Einstiegslohn mit Alter 20 der höchsten Lohnklasse; $\overline{FW}_M$ und $\overline{FW}_1$ sind der mittlere Funktionswert der letzten und ersten Lohnklasse. $\sum_{k=1}^{M} N^k x_k$ bzw. $\sum_{k=1}^{M} N^k \dot{x}_k$ sind die Lohnsummen aller Mitarbeitenden, wenn sie als Lohn den Einstiegslohns mit Alter 20 bzw. den alternativen Einstiegslohn mit Alter 20 erhalten.

Wenn der Mindestlohn unter dem Einstiegslohn der ersten Lohnklasse liegt $x_1 > x^{min}$ oder es nur eine Lohnklasse gibt (M = 1), ist $\tilde{x}_k$ stattdessen wie folgt gegeben:

$$\tilde{x}_k = \max\left(x_k; x^{min}\right).$$

4.4 Ergebnisdarstellung

Logib Lohnsystem zeigt als Ergebnis die aufgrund der vorangehenden Ausführungen bestimmten Lohnklassen mit den dazugehörigen Lohnbändern und die den jeweiligen Klassen zugeordneten Mitarbeitenden. Für die Mitarbeitenden wird graphisch und tabellarisch ausgewiesen, ob ihr effektiver Lohn unter dem Lohnband, im Lohnband oder über dem Lohnband liegt. Aufgrund der mit Logib Lohnsystem erstellten Lohnsystematik ist zu erwarten, dass die Löhne der Mitarbeitenden innerhalb des Bandes liegen. Personen über der Obergrenze des Lohnbandes verdienen mehr als aufgrund des vorgeschlagenen Systems erwartet, Personen unterhalb der Untergrenze weniger. Das heisst, die Löhne liegen höher bzw. tiefer als aufgrund der Anforderungen und Belastungen der Funktion, der Erfahrung der Person und der aktuell insgesamt im Unternehmen bzw. der Organisation ausbezahlten Löhnen erwartet. Die Lohnfestlegungen für neue Mitarbeitende sollten der Logik folgend innerhalb des Lohnbandes der jeweiligen Funktion erfolgen.

Anhang

5 Literaturverzeichnis

Chicha, Marie-Thérèse (2016). Gendergerechtigkeit stärken. Entgeltgleichheit sicherstellen. Ein ILO-Leitfaden für genderneutrale Tätigkeitsbewertung. Berlin: Internationale Arbeitsorganisation.

Hirschi, Andreas & Ghetta, Anja (2020). Entwicklungsbericht Logib Modul 2 Analyse der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann für kleinere Unternehmen insbesondere mit weniger als 50 Mitarbeitenden. Im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG. Bern: Abteilung für Arbeits- und Organisationspsychologie Universität Bern.

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.

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

Katz, Christian & Baitsch, Christof (1996). Lohngleichheit für die Praxis. Zwei Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG (Hrsg.). Zürich: vdf.

Krell, Gertraude & Winter, Regula (2011). Anforderungsabhängige Entgeltdifferenzierung: Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer. diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung. In: G. Krell, R. Ortlieb & B. Sieben (Hrsg.). Chancengleichheit durch Personalpolitik. 6. Vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. München: Gabler. S. 343-360.

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