



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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

Instrumente zur Analyse der Lohnpraxis

Dr. Oliver Schröter
Ökonom, EBG

31. Oktober 2017
Kursaal Bern



Teil I: Einführung

1. Rahmenbedingungen und Grundlagen
 - a. Durchschnittslöhne und Lohndifferenz
 - b. Rechtsgrundlagen und Begriffe
 - c. Analyseebenen und Arten von Lohndiskriminierung

Teil II: Analyse der Lohnpraxis - Instrumente

2. Anforderungen
3. Das Instrument Logib
4. Ausblick: das Instrument Argib für KMU



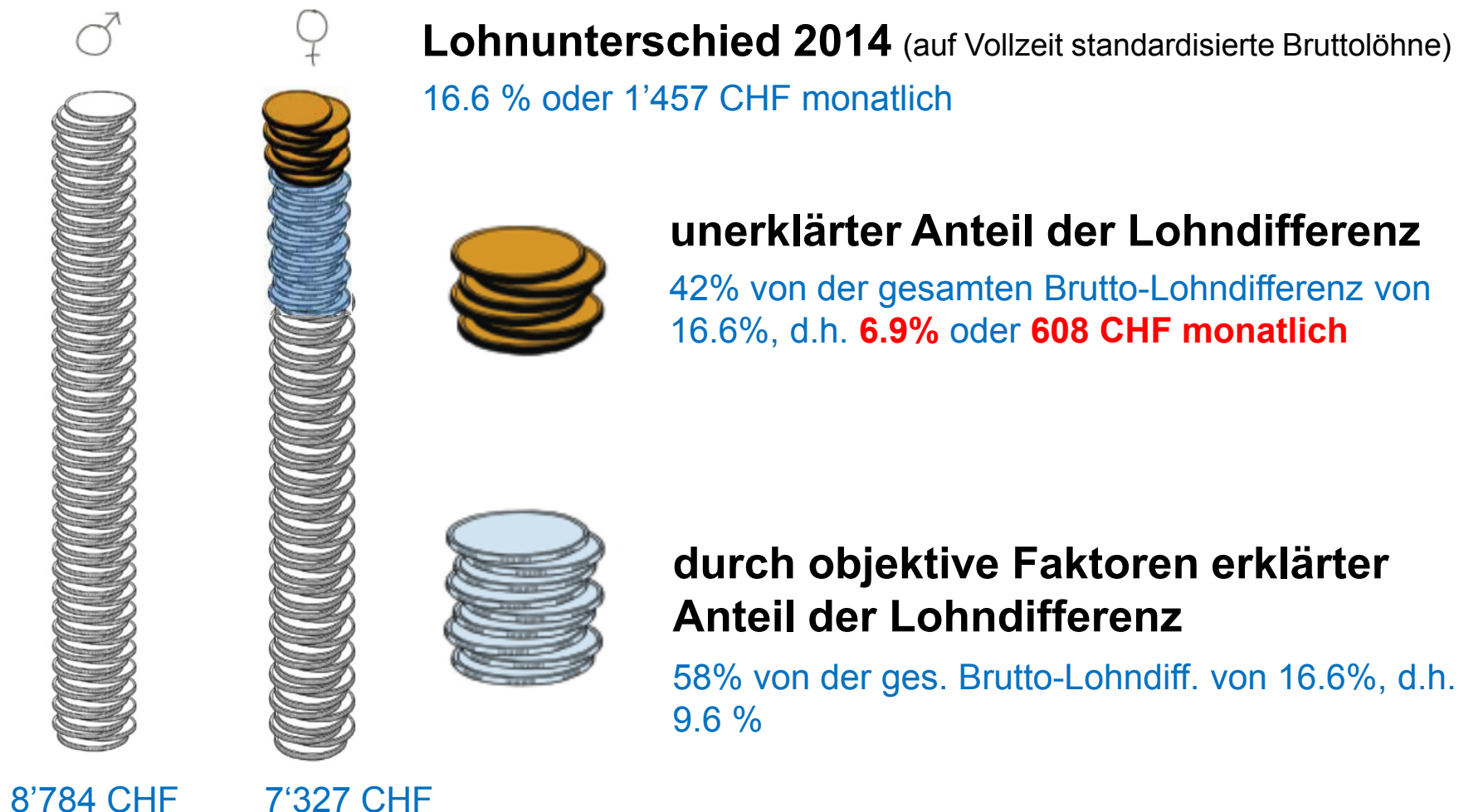
Teil I: Einführung



1. Rahmenbedingungen und Grundlagen

1. Rahmenbedingungen und Grundlagen

a. Durchschnittslöhne und Lohn Differenz



Quelle: BFS Lohnstrukturerhebung 2014, BASS 2016.



1. Rahmenbedingungen und Grundlagen

a. Durchschnittslöhne und Lohndifferenz

Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern 2014 (%)				
	durchschnittlicher Lohnunterschied	Erklärter Anteil	Unerklärter Anteil	Unerklärter Anteil basierend auf Durchschnitt
gesamt	18.1	58	42	7.4
Privater Sektor	19.5	61	39	7.5
Öffentlicher Sektor	16.6	58	42	6.9

Quelle: BFS Lohnstrukturerhebung 2014, BASS 2016.

1. Rahmenbedingungen und Grundlagen

b. Rechtsgrundlagen und Begriffe

Zentrale Rechtsgrundlagen:

- **Bundesverfassung BV (1981) Art. 8, Abs. 3:**

Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. **Mann und Frau** haben **Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit**.

- **Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann GIG (1995)**

Art. 3, Abs. 1 und 2:

¹Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts **weder direkt noch indirekt benachteiligt** werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft.

²Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, **Entlöhnung**, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.

- **Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen BöB (1996)**

Art. 8, Abs. 1, lit. c (Verfahrensgrundsätze)

[Die Auftraggeberin] vergibt den Auftrag nur an Anbieter oder Anbieterinnen, welche für jene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die Leistungen in der Schweiz erbringen, die Gleichbehandlung von Frau und Mann in Bezug auf die **Lohnleichheit** gewährleisten.

1. Rahmenbedingungen und Grundlagen

b. Rechtsgrundlagen und Begriffe

Beschäftigungsdiskriminierung \neq Lohndiskriminierung

- **Beschäftigungsdiskriminierung** im Sinne von GIG Art 3, Abs. 2 bezieht sich auf eine diskriminierende Einstellungs-, Einstufungs- und Beförderungspraxis bei gleicher Qualifikation
 - z.B. qualifizierten Frauen bleibt der Aufstieg in Führungspositionen aufgrund einer „gläsernen Decke“ verwehrt oder Frauen werden in gleichen Funktionen zu niedrigeren Löhnen eingestellt als ihre männlichen Kollegen
- **Lohndiskriminierung** im engeren Sinne (BV Art. 8, Abs. 3; GIG Art. 3, Abs. 2 und BöB Art. 8, Abs. 1, lit. c) bezieht sich auf gleichen Lohn für **gleiche oder gleichwertige Arbeit**
- **Gleichwertig** können durchaus auch Berufe wie Diplomierte/r Pflegefachfrau/mann (als typischer Frauenberuf) und Polizist/in (als typischer Männerberuf) sein (Verwaltungsgericht Zürich VK.1996.00011, VK.2003.00001).

1. Rahmenbedingungen und Grundlagen b. Rechtsgrundlagen und Begriffe

Lohnungleichheit \neq Lohndiskriminierung:

- Lohnungleichheit ist nicht gleich Lohndiskriminierung.
- Ein Teil der festgestellten Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern kann durch **objektive Faktoren** erklärt werden, z.B.:

Persönliche Qualifikationsmerkmale (Kompetenzprofil):

- Ausbildungsniveau, Berufserfahrung, Dienstalter

Stellenbezogene Merkmale (Stellenprofil):

- Anforderungs-/Kompetenzniveau der Stelle und berufliche Stellung (Kaderposition)

Frauen sind aktuell in hochqualifizierten Funktionen und Kaderpositionen schwächer vertreten als Männer. Dies gilt für den öffentlichen wie für den privaten Sektor.

1. Rahmenbedingungen und Grundlagen

c. Analyseebenen

Analyse von Lohnunterschieden auf drei Ebenen:

Analyse	Individuelle Ebene (Gerichtsverfahren)	Betriebliche Ebene (Lohnkontrollen im Beschaffungswesen)	Nationale Ebene (LSE, Spezialauswertung Lohnleichheit)
Rechtliche Grundlagen	Gleichstellungsgesetz (BV, GIG)	Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen (BöB)	Verordnung über die Durchführung von statistischen Erhebungen des Bundes
Zuständige Behörde	Gerichte	EBG	BFS
Vergleichsgruppe	Einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmenden eines Unternehmens	Alle Arbeitnehmenden eines Unternehmens	1.7 Mio. Arbeitnehmende aus ca. 35'000 Unternehmen (branchenübergreifend)
Verwendete Methode(n)	Arbeitsbewertung oder statistische Regressionsanalyse	Statistische Regressionsanalyse	Statistische Regressionsanalyse
Berücksichtigte Faktoren	Alle für den Einzelfall relevanten, objektiven, nichtdiskriminierenden Faktoren	Eine begrenzte Anzahl auf ein gesamtes Unternehmen bezogene, standardisierte, objektive, nichtdiskriminierende Faktoren	Umfassende, auf die gesamte schweizerische Volkswirtschaft bezogene, objektive Faktoren
Toleranzschwelle	Keine	5% und statistisch signifikant	Keine
Rechtliche Folgen für die Unternehmen	Pflicht zur Zahlung des diskriminierenden Anteils des Lohnunterschieds zwischen den Klägerinnen resp. Klägern und den Vergleichsperson(en) rückwirkend auf 5 Jahre	Verschiedene mögliche Sanktionen: Konventionalstrafe; Ausschluss aus dem Beschaffungsverfahren; Widerruf des Zuschlags oder Kündigung des Vertrags	Keine

Individuelle und systematische Lohndiskriminierung

- **Individuelle Lohndiskriminierung** bezieht sich auf eine Lohndiskriminierung, die *mindestens zwei Personen unterschiedlichen Geschlechts* betrifft, welche
 - die gleiche Funktion,
 - gleichwertige Funktionen

- **Systematische Diskriminierung** bezieht sich auf Lohndiskriminierung:
 - Zwischen der *Gruppe der Frauen* und der *Gruppe der Männer* innerhalb einer Organisation

- **Wird keine systematische Lohndiskriminierung festgestellt, so heisst dies nicht, dass keine individuelle Lohndiskriminierung vorliegt!**



Teil II: Analyse der Lohnpraxis - Instrumente



2. Anforderungen

Anforderungen an Instrumente zur Analyse der Lohnpraxis

- **Einfache Handhabung, minimaler Aufwand**
 - Reduktion der Komplexität durch Modellbildung
 - Verwendung vorhandener Informationen
- **Verlässlichkeit der Ergebnisse**
 - Theoriebasierte, wissenschaftlich gestützte Auswahl der erklärenden Variablen – logischer Zusammenhang mit dem Phänomen «Lohn»
- **Rechtssicherheit**
 - Verwendung einer gerichtlich in Lohngleichheitsfragen zugelassenen Analysemethode
 - Objektivität und Diskriminierungsfreiheit sämtlicher selektierter Variablen und Operationalisierungen
 - Bei staatlichen Kontrollen: Gleichbehandlung und Verhältnismässigkeit



3. Das Instrument Logib



- Um Arbeitgebenden einen anonymen, kostenlosen **Selbsttest** ihrer **Lohnpraxis** zu ermöglichen, stellt der Bund seit 2006 das **Instrument Logib** zur freien Verfügung: www.logib.ch
 - Logib ermöglicht eine **einfache Anwendung** der Regressionsanalyse.
 - Logib ist ein Instrument, das auf Excel basiert und **keine spezielle Software** benötigt.
 - Für die Anwendung ist **kein vertieftes IT- und Statistik-Knowhow notwendig**. Eine kostenlose Helpline bietet Unterstützung.
 - Logib kann für alle Unternehmen oder Verwaltungseinheiten (Ämter) ab 50 Mitarbeitenden und mindestens 10 Frauen bzw. Männern eingesetzt werden.
 - In der Schweiz kann Logib in mehr als 9'500 Unternehmen mit ca. 2.7 Mio. Beschäftigten angewendet werden.
 - Das Logib zugrundeliegende **statistische Modell** (Erklärungsfaktoren, Operationalisierungen und Methode OLS Regression) wurde im 2015 im Rahmen einer wissenschaftlichen Studie (Felfe et al.) vertieft analysiert und seine Eignung bestätigt.

Regressionsanalyse

- Das Instrument Logib basiert methodisch auf der Regressionsanalyse.
- Die Regressionsanalyse ist als Methode in der Schweiz gerichtlich in Fragen der Lohnungleichheit zugelassen.
- Es handelt sich um eine multivariate statistische Methode.
- Diese Methode erlaubt es herauszufinden, in welcher Beziehung der Lohn (= die zu erklärende Variable Y) und die erklärenden Variablen (z.B. Berufserfahrung) stehen.
- Ausgewiesen wird für die analysierte Organisation der geschlechtsspezifische Lohnunterschied in Prozent zwischen Frauen und Männern unter ansonsten gleichen Bedingungen (*ceteris paribus*).

Regressionsanalyse

- Mit der **Regressionsanalyse** wird der Lohn (als abhängige Variable) durch lohnrelevante Faktoren (unabhängige Variablen) erklärt.

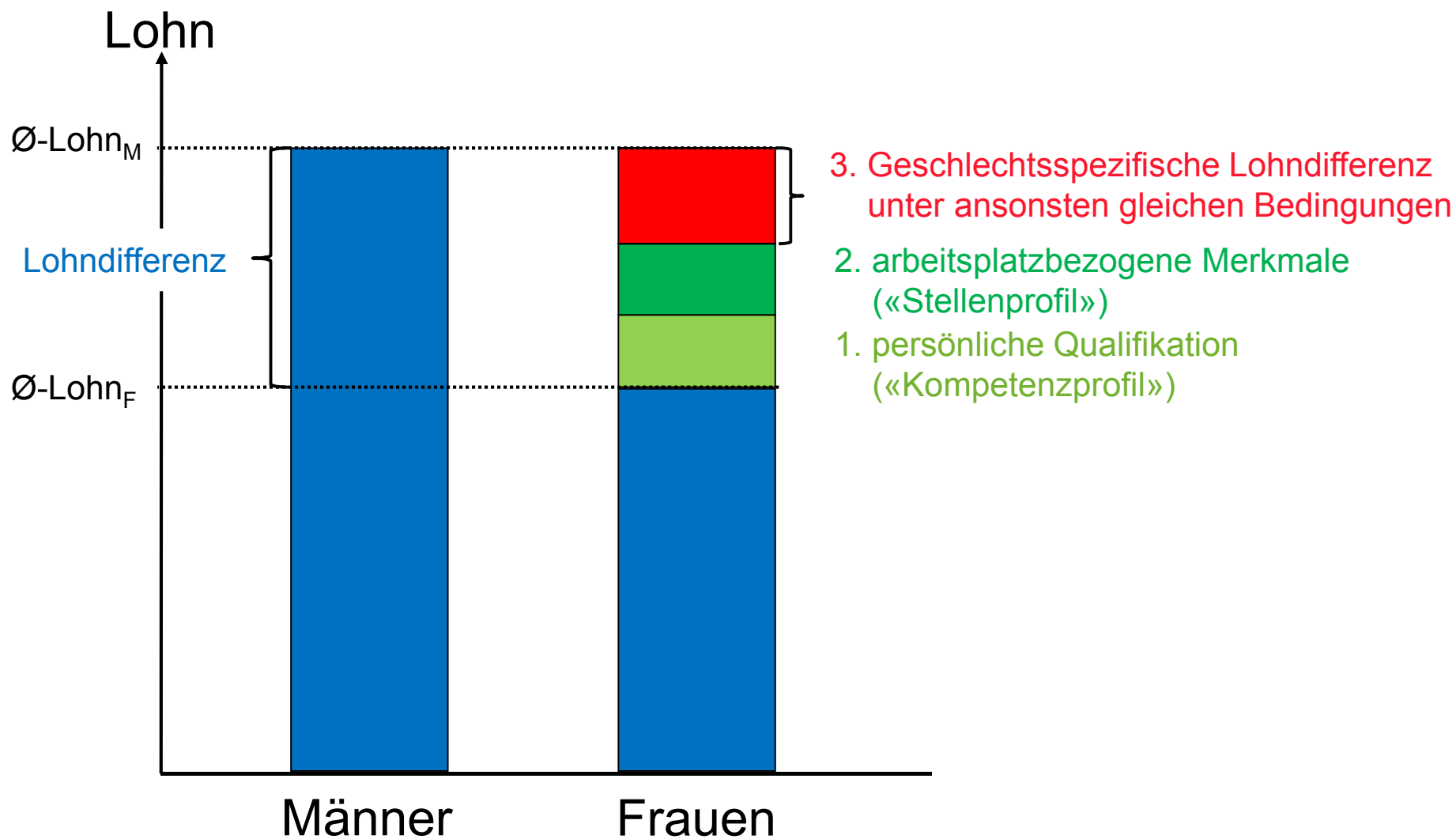
$$\ln(Y_i) = \beta_0 + \beta_1 * AUS_i + \beta_2 * ERF_i + \beta_3 * ERF_i^2 + \beta_4 * DJ_i + \beta_5 * ANF_i + \beta_6 * BST_i + \beta_7 * GESCHL_i$$

Abhängige, zu
erklärende Variable
Lohn

unabhängige, erklärende Variablen:
Objektive, diskriminierungsfreie
Merkmale

Einfluss Geschlecht
auf Lohn

3. Das Instrument Logib Regressionsanalyse



Im Standard-Analysemodell des Bundes (Instrument Logib) enthaltene Variablen

- ✓ Ausbildungsjahre
- ✓ Potentielle Berufserfahrung
- ✓ Dienstjahre
- ✓ Anforderungs-/Kompetenzniveau
- ✓ Berufliche Stellung
- ✓ Geschlecht

Nicht in Logib enthaltene Variablen – zwei Beispiele:

- **Individuelle Leistung:**
 - Nachweislich objektive, diskriminierungsfreie Messung nahezu unmöglich
 - Kein Grund zur Annahme, dass sich Frauen und Männer aufgrund ihres Geschlechts systematisch hinsichtlich ihrer Leistung unterscheiden (≠ Individuum)
- **Sprachkenntnisse:**
 - Zusätzlicher administrativer Aufwand (Information wird nicht regulär erhoben)
 - Nicht in allen Funktionen, Branchen und Berufen (Lohn)relevant



3. Das Instrument Logib

Laufnummer (Personalnummer, ID, AHV)	Alter (Geburtsjahr, Geburtsjahr, Alter)	Geschlecht	Dienstjahre (Eintrittsdatum, Eintrittsjahr, Anzahl Dienstjahre)	Ausbildung	Funktion (ausgeübter Beruf)	Betriebliches Kompetenzniveau (importiert oder manuelle Eingabe)	Berufliche Stellung	AN im Monatslohn: Beschäftigungsgrad in %	AN im Stundenlohn: Anzahl bezahlte Stunden im Referenzmonat	Grundlohn	Zulagen (Schicht-, Sonntags- und Nachtarbeit sowie andere Erschwerniszulagen)	13. Monatslohn (i. d. R. 1/12 des Grundlohns)	Sonderzahlungen (1/12 der Jahressumme)	Betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit (Stunden)	Soll-Jahresarbeitszeit im Referenzjahr (Stunden)	Grundgesamtheit	Bemerkungen
1	1961	1	26	3	Fachspezialist/in B	2	3	100.00	0.00	10'527	0	877	0	41.5			
2	1961	1	26	3	Fachspezialist/in B	2	3	100.00	0.00	10'527	0	877	0	41.5			
3	1958	2	16	2	Fachspezialist/in B	2	3	90.00	0.00	9'474	0	790	0	41.5			
4	1958	2	16	2	Fachspezialist/in B	2	3	90.00	0.00	9'474	0	790	0	41.5			
5	1962	2	10	2	Fachspezialist/in B	2	3	90.00	0.00	9'362	0	780	0	41.5			
6	1962	2	10	2	Fachspezialist/in B	2	3	90.00	0.00	9'362	0	780	0	41.5			
7	1975	2	12	1	Projektmitarbeiter/in	2	4	70.00	0.00	6'994	0	583	0	41.5			
8	1964	1	17	2	Leiter/in Bereich	1	2	105.00	0.00	14'190	0	1'183	0	41.5			
9	1964	1	15	3	Ökonom/in	1	3	80.00	0.00	8'936	0	745	0	41.5			
10	1964	1	15	3	Ökonom/in	1	3	80.00	0.00	8'936	0	745	0	41.5			
11	1964	1	15	3	Ökonom/in	1	3	80.00	0.00	8'936	0	745	0	41.5			
12	1955	2	16	3	Leiter/in Personal + Sprachdienst	1	2	100.00	0.00	11'754	0	980	0	41.5			
13	1961	2	14	6	Personalbereichsleiter/in/Berufsbild.	2	2	80.00	0.00	8'029	0	669	0	41.5			
14	1980	1	6	6	Registrator/in	4	5	95.00	0.00	7'345	0	612	0	41.5			
15	1967	2	11	1	Leiter/in Bereich	1	2	105.00	0.00	14'190	0	1'183	0	41.5			
16	1972	2	13	1	Jurist/in	1	3	80.00	0.00	8'936	0	745	0	41.5			
17	1953	2	33	8	Registrator/in	4	5	100.00	0.00	6'936	0	578	0	41.5			
18	1965	1	20	2	Leiter/in Bereich	1	2	100.00	0.00	11'754	0	980	0	41.5			

Das in Logib verwendete Regressionsmodell

Die benötigten Informationen werden weitgehend auch in der LSE (Swissdec-Standard) abgefragt und sollten daher im Normalfall regulär in den Lohnbuchhaltungssystemen vorhanden sein.

Die folgenden **zwei Regressionen sind programmiert:**

➤ **Standardregression:**

basiert auf persönlichen Qualifikationsmerkmalen sowie auf funktions- bzw. arbeitsplatzbezogenen Merkmalen («Kompetenz- und Stellenprofil»)

⇒ Überprüfung auf systematische Lohndiskriminierung

⇒ ausschlaggebende Bedingung für die Vergabe von Aufträgen im Beschaffungswesen des Bundes sowie für die Analyse auf Amtsebene

➤ **Regression ausschliesslich auf Basis der pers. Qualifikationsmerkmale (pQ-Regression):**

Basiert ausschliesslich auf persönlichen Qualifikationsmerkmalen

⇒ Gibt zusätzliche Hinweise auf mögliche Beschäftigungsdiskriminierung («Kompetenzprofil»)

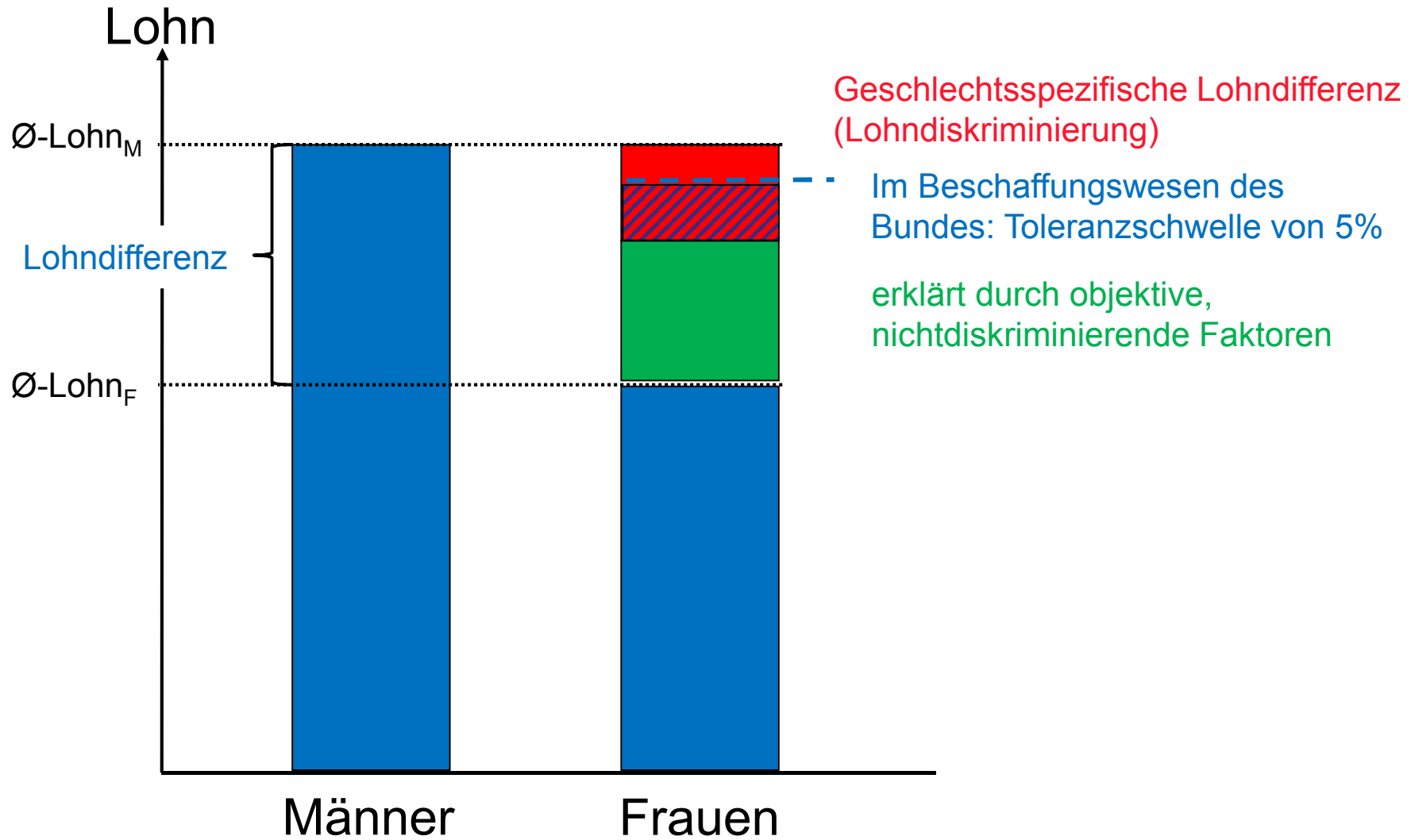
3. Das Instrument Logib

	Regression ausschliesslich auf Basis der persönlichen Qualifikationsmerkmale	Standardregression
	berücksichtigt sind	berücksichtigt sind
	berücksichtigt sind persönliche Merkmale - Ausbildungsjahre - (potenzielle) Erwerbsjahre - Dienstjahre	berücksichtigt sind persönliche Merkmale - Ausbildungsjahre - (potenzielle) Erwerbsjahre - Dienstjahre arbeitsplatzbezogene Merkmale - Kompetenzniveau - berufliche Stellung
Frauen verdienen unter sonst gleichen Voraussetzungen	12.1%	3.4%
Die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im engeren Sinne		ist nicht eingehalten
Die im Rahmen des Beschaffungswesens angewandte Toleranzschwelle von 5%		ist eingehalten
R2	0.612	0.817
Interpretation von R2	Das Modell erklärt 61% der Variabilität der Löhne	Das Modell erklärt 82% der Variabilität der Löhne

Toleranzschwelle

- Das Kontrollinstrument Logib beruht auf dem **Standard-Analysemodell**, um bei den Kontrollen im Beschaffungswesen Gleichbehandlung und Rechtssicherheit zu gewährleisten und zugleich den administrativen Aufwand für die Unternehmen möglichst gering zu halten.
- Im Rahmen der **Kontrollen im Beschaffungswesen des Bundes** kommt das Standard-Analysemodell mit einer Toleranzschwelle von 5% zur Anwendung.
- Diese Toleranzschwelle von 5% wurde auch im Rahmen der **sozialpartnerschaftlichen Lohnvergleichsanalyse (ELEP)** übernommen.
- Die Toleranzschwelle wurde eingeführt, um denjenigen Teil des Lohnunterschieds abzudecken, der auf in einzelnen Fällen mögliche, weitere objektive, unternehmensspezifische Erklärungsfaktoren zurückzuführen sein könnte, die im Standard-Analysemodell nicht berücksichtigt werden.

3. Das Instrument Logib





4. Das Instrument Argib

Bedarf und Entwicklung

In der Schweiz gibt es zehntausende KMU mit weniger als 50 Mitarbeitenden, die zusammen hunderttausende Personen beschäftigen. Für sie steht derzeit noch kein Lohngleichheitsinstrument zur Verfügung.

Seit 2010 arbeitet das EBG an der Entwicklung eines Lohngleichheitsinstruments für KMU (Argib).

Erfahrungen aus mehreren Pilotphasen und Unternehmensbefragungen zeigen, dass die KMU der Thematik und dem Instrument aufgeschlossen gegenüber stehen.

Die Entwicklung des Instruments Argib ist weit fortgeschritten, sodass es voraussichtlich ab Sommer 2018 interessierten KMU und Verwaltungen zur Verfügung stehen wird.

Arbeitsbewertung

- Das Instrument Argib basiert methodisch auf der arbeitswissenschaftlichen Arbeitsbewertung.
- Die Methode der Arbeitsbewertung ist in der Schweiz gerichtlich in Fragen der Lohnungleichheit zugelassen.
- Die in Argib für die Arbeits- bzw. Funktionsbewertung herangezogenen Merkmale stammen aus dem Arbeitsbewertungsinstrument ABAKABA_96, das im Auftrag des EBG mit besonderem Fokus auf der Geschlechtsneutralität entwickelt wurde.
- Die enthaltenen Merkmale sind den vier Gruppen «intellektuell», «verantwortungsbezogen», «psychisch und sozial» sowie «physisch» zuzuordnen.
- Ausgewiesen werden Individuen, die unerwartet tiefer entlohnt sind als eine Vergleichsperson des anderen Geschlechts.



- **Logib Helpline**
T 0800 55 99 00
logib@ebg.admin.ch
- Eintägige **Workshops** Logib mit den Fachpersonen des EBG:
Termine und weiterführende Informationen auf www.logib.ch
- **Anleitung** für Logib im Web: <http://www.logib-schritt-für-schritt.ch/>
- **Fachpersonen Lohngleichheit**: weiterführende Beratung und Hilfestellung
<http://www.plattform-lohngleichheit.ch>
> *Informationen für Arbeitgebende* > *Lohnvergleichsanalysen durch Dritte*
- **ELEP** Engagement Lohngleichheit: sozialpartnerschaftliche Überprüfung der Lohngleichheit www.elep.ch



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

