

Marianne Schär Moser
Jürg Bailod

Instrumente zur Analyse von
Lohndiskriminierung
Orientierungshilfe für die juristische Praxis

Herausgegeben von



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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



Schweizerischer Anwaltsverband
Fédération Suisse des Avocats
Federazione Svizzera degli Avvocati
Swiss Bar Association

Haupt

INSTRUMENTE ZUR ANALYSE VON LOHNDISKRIMINIERUNG

Marianne Schär Moser
Jürg Baillod

Instrumente zur Analyse von Lohndiskriminierung

Orientierungshilfe für die juristische Praxis

Herausgegeben von
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG
Schweizerischer Anwaltsverband SAV

Haupt Verlag Bern • Stuttgart • Wien

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek :

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar

ISBN 10 3-258-07082-2

ISBN 13 978-3-258-07082-7

Alle Rechte vorbehalten

Copyright © 2006 by Haupt Berne

Jede Art der Vervielfältigung

ohne Genehmigung des Verlages ist unzulässig

Printed in Switzerland

Gestaltung und Satz : Atelier Mühlberg, Basel

www.haupt.ch

Herausgegeben von

Eidgenössisches Department des Innern EDI
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG
Schwarztorstrasse 51, 3003 Bern
Tel. 031 322 68 43
Mail ebg@ebg.admin.ch

Schweizerischer Anwaltsverband SAV
Marktgasse 4, Postfach 8321, 3001 Bern
Tel. 031 313 06 06
Mail info@swisslawyers.com

Projektleitung

Marianne Geisser, lic. rer. pol., Betriebswirtschafterin, Stv. der Direktorin
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG, Bern

Autorin und Autor

Marianne Schär Moser, lic. phil. hist., Psychologin FSP, tätig als selbständige Forscherin und Beraterin. Ihr Arbeitsschwerpunkt ist die Durchführung von arbeitswissenschaftlichen Untersuchungen und Evaluationen, inhaltlich ist sie auf Fragen rund um die Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben spezialisiert.

Wasserwerksgasse 2, 3011 Bern
Tel. 031 311 43 30
Mail marianne.schaer@resom.ch

Jürg Baillod, Dr. phil., Arbeits- und Organisationspsychologe, Geschäftsleiter des büro a&o. Er analysiert seit mehr als zehn Jahren die Lohnsysteme von Unternehmen aus Industrie, Dienstleistung und Verwaltung und unterstützt die Verantwortlichen bei der Optimierung ihrer Systeme.

büro a&o, Waaghausgasse 5, 3011 Bern
Tel. 031 311 59 88
Mail baillod@bueroaundo.ch

Expertinnen für juristische Fragen

Dr. iur. Kathrin Arioli, Leiterin der Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons Zürich, Zürich

Bibiane Egg, lic. iur., Rechtsanwältin, Zürich

Dr. iur. Susy Stauber-Moser, Rechtsanwältin, Mediatorin SAV, Vorsitzende der Zürcher Schlichtungsstelle nach Gleichstellungsgesetz, Meilen

Elisabeth Freivogel, lic. iur., LL.M., Advokatin, Mediatorin SAV, Lehrbeauftragte Universität Basel, Binningen

Expertin für statistische Fragen

Silvia Strub, lic. rer. pol., Ökonomin, Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS, Bern

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann	9
Vorwort des Schweizerischen Anwaltsverbands	11
Einleitung	13
TEIL I GRUNDLAGEN	
1 Lohn und seine Bestandteile	19
2 Lohndiskriminierung	22
2.1 Der Diskriminierungsbegriff	22
2.2 Diskriminierungspotenzial bei den verschiedenen Lohnbestandteilen	23
2.3 Zwei Instrumente zur Überprüfung der Lohngleichheit	27
TEIL II ARBEITSWISSENSCHAFTLICHE ARBEITSBEWERTUNG	
3 Einordnung und Abgrenzung	31
4 Konkretes Vorgehen bei der analytischen Arbeitsbewertung	33
5 Diskriminierungsrelevante Aspekte	39
5.1 Auswahl und Umschreibung der Merkmale	39
5.2 Gewichtung der Merkmale	41
5.3 Bewertungsprozess	44
5.4 Umrechnungsmethode	46
6 Konkrete Anwendung zur Überprüfung der Lohngleichheit	49
6.1 Vorgehen im Unternehmen	49
6.2 Vergleich mit anderen Unternehmen	54
6.3 Notwendige Informationen	55

TEIL III STATISTISCHE LOHNANALYSE

7	Grundprinzip	59
8	Konkretes Vorgehen bei der statistischen Lohnanalyse	61
9	Diskriminierungsrelevante Aspekte	68
9.1	Auswahl, Erfassung und Operationalisierung der Variablen	68
9.2	Datengrundlagen	73
9.3	Entscheidungen auf der Ebene der statistischen Methodik	75
10	Konkrete Anwendung zur Überprüfung der Lohngleichheit	78
10.1	Vorgehen im Unternehmen	78
10.2	Vergleich mit dem Referenzmarkt	83
10.3	Notwendige Informationen	86

TEIL IV AUSBLICK

11	Hinweise für Fragestellungen an Gutachter / innen	91
12	Gegenüberstellung der Analysemethoden	94
12.1	Vergleichende Einordnung	94
12.2	Einsatzmöglichkeiten	96

ANHANG

	Glossar	106
	Stichwortverzeichnis	115
	Literaturverzeichnis	117

Vorwort des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann

Der in der Bundesverfassung und im Gleichstellungsgesetz verankerte Grundsatz der Lohngleichheit von Frau und Mann fordert gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit.

In der Arbeitswelt verdienen Frauen für vergleichbare Arbeit nach wie vor weniger als Männer. Der durchschnittliche Lohnunterschied beträgt gemäss der Lohnstatistik des Bundesamtes für Statistik rund 20 Prozent. Werden Erklärungsfaktoren wie persönliche Qualifikationsmerkmale (Alter, Ausbildung, Dienstjahre), arbeitsplatzbezogene Merkmale (berufliche Stellung, Anforderungsniveau, Tätigkeitsbereich), Firmengrösse, Wirtschaftsbranche usw. berücksichtigt, lassen sich gut 40 Prozent dieses Lohnunterschiedes nicht erklären, dieser Teil ist auf eine reine Diskriminierung zurückzuführen.

Gründe für die Lohndiskriminierung sind gesellschaftliche Wertungen, die durch neuere Erkenntnisse in der Arbeitswissenschaft und in der Ökonomie offen gelegt wurden und im Hinblick auf die zukünftige Rechtsprechung zu hinterfragen sind.

Grosse Schwierigkeiten zeigen sich im konkreten Fall immer wieder bei der Feststellung der Gleichwertigkeit zweier Tätigkeiten. Dabei stellt sich insbesondere die Frage, ob Anforderungen und Belastungen bei frauen- und männer-typischen Tätigkeiten mit den gleichen Ellen gemessen werden.

Für die Überprüfung der Gleichwertigkeit und den Vergleich zweier oder mehrerer verschiedener Tätigkeiten stehen in der Praxis zwei Analysemethoden zur Verfügung: die arbeitswissenschaftliche Arbeitsbewertung und die statistische Lohnanalyse. Beide Methoden sind in der Praxis erprobt und vom Bundesgericht anerkannt worden.

Das vorliegende Buch stellt die beiden Methoden vor, zeigt auf, wie diese in der juristischen Praxis eingesetzt und welche konkreten Fragen damit beantwortet werden können, und gibt auch Hinweise für den diskriminierungsfreien Einsatz bei der Erstellung und Auswertung von Gutachten. Diese sind für den Ausgang von Lohndiskriminierungsprozessen von grosser Bedeutung. Sie liefern die Grundlage bei der Prüfung der Frage, ob eine Diskriminierung vorliegt oder nicht. Das Gericht darf – im Rahmen seines pflichtgemässen Ermessens – nur aus triftigen Gründen von Gutachten abweichen.

Der Bundesrat hat in seinem Bericht über die Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann beauftragt, Empfehlungen für die Erstellung von Gutachten zu erarbeiten, damit die Gerichtsverfahren im Bereich der Lohngleichheit rationalisiert werden können. Dabei hat der Bundesrat Wert darauf gelegt, dass mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wissenschaft, Gerichten und Anwaltschaft zusammengearbeitet wird. Aufgrund der vorliegenden Publikation wird das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann die Erfüllung dieses Auftrages schnell in die Wege leiten können.

Dieses Buch ist in enger Zusammenarbeit von Expertinnen und Experten der Arbeits- und Wirtschaftswissenschaft sowie aus der juristischen Praxis entstanden.

Die Autorin und der Autor, Frau Marianne Schär Moser und Herr Dr. Jürg Baillod, haben mit ihrem fundierten Fachwissen wesentlich zum guten Gelingen des Buches beigetragen. Sie bringen ihre Erfahrungen ein, die sie einerseits aus ihrer Tätigkeit für Sachverständigengutachten, andererseits aus ihrer Beratungstätigkeit und Überprüfung der Lohngleichheit in der betrieblichen Praxis mitbringen. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann dankt der Autorin und dem Autor sowie Frau Silvia Strub, Ökonomin, welche ihnen als statistische Expertin zur Seite stand.

Ein besonderer Dank gebührt den Mitgliedern der Begleitgruppe dieses Projektes. Ihr gehörten an: Frau Dr. iur. Kathrin Arioli, Leiterin der Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons Zürich, Frau Bibiane Egg, Rechtsanwältin, Frau Elisabeth Freivogel, LL.M., Advokatin, Mediatorin SAV, Lehrbeauftragte Universität Basel, und Frau Dr. iur. Susy Stauber-Moser, Rechtsanwältin, Mediatorin SAV, Vorsitzende der Zürcher Schlichtungsstelle nach Gleichstellungsgesetz. Mit dem Einbringen ihrer Erfahrungen in der Umsetzung des Rechts und der sich damit stellenden Probleme ist es uns gelungen, den Inhalt dieses Buches auf die wichtigen Fragen zu fokussieren. Wir hoffen, mit diesem Buch einen wichtigen Beitrag zur Verwirklichung der Lohngleichheit von Frau und Mann in der Praxis geleistet zu haben.

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
August 2006

Vorwort des Schweizerischen Anwaltsverbands

Das Buch erscheint ein Vierteljahrhundert nachdem das Grundrecht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit in der Bundesverfassung ausdrücklich Aufnahme fand. Das Grundrecht auf Lohngleichheit, das vorher schon im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis galt, wurde damals auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse ausgedehnt und damit direkt auf sie anwendbar. Seitdem fünfzehn Jahre später schliesslich das Gleichstellungsgesetz in Kraft gesetzt wurde, das dem Verfassungsartikel Nachachtung verschaffte, sind Gerichtsfälle zu Lohngleichheitsfragen häufiger geworden.

Wer immer eine Lohngleichheit beurteilen will, hat die zentrale Frage zu stellen und zu beantworten, ob die schlechter entlöhnte mit einer besser entlöhnten Arbeit gleichwertig sei. Ein Sachverständigengutachten, das die relevanten Tatsachen für die Bewertung der Arbeit erhebt und gewichtet, ist oft unerlässlich und für das Ergebnis der Beurteilung ausschlaggebend. Ob eine Lohndiskriminierung vorliegt, ist aber nicht nur Tat-, sondern auch Rechts- und Ermessensfrage, deren Beantwortung die Rechtsanwendenden nicht an die Sachverständigen delegieren können (BGE 125 II 541 S. 549). Wollen sie ihrer Aufgabe gerecht werden, müssen sie wissen, welche Sachverhaltselemente sie durch die Expertise ermitteln lassen wollen und können, um eine korrekte Basis für die rechtliche Beurteilung zu bekommen. Das Ergebnis der Expertise ist sodann mit Sachverstand zu würdigen. Mit dem Buch steht den Rechtsanwendenden ein gut lesbares und anschauliches Hilfsmittel zur Verfügung, das zu einem besseren Verständnis der Arbeitsweise von Gutachterinnen und Gutachtern verhilft, einen Überblick über die gängigen wissenschaftlichen Methoden verschafft und ganz konkrete Hinweise für die richtige Fragestellung und die fallbezogen angemessene Methode erteilt. Das Buch erleichtert es ihnen im Weiteren, ein erstelltes Gutachten kritisch lesen und auswerten zu können.

Heute sind Anwältinnen und Anwälte in vielfältigen Funktionen mit der Beurteilung der Lohngleichheit konfrontiert. Vorab sind sie gefordert, bei der Beratung von Firmen oder Berufsverbänden oder als Mitglied eines Verwaltungsrats in einem Unternehmen darauf hinzuwirken, dass Lohnungleichheit gar nicht erst entsteht. Bei ihrer forensischen Arbeit vertreten sie Arbeitgebende

und Arbeitnehmende im gerichtlichen Verfahren um Lohngleichheitsfragen. Der Schweizerische Anwaltsverband unterstützt deshalb das für die praktische Arbeit der Anwältinnen und Anwälte willkommene Buch. Es soll als Werkzeug bei der Beratung zur Verhinderung von Lohndiskriminierung und bei der Beurteilung von entstandenen Streitigkeiten über Lohngleichheit dienen.

August 2006

Schweizerischer Anwaltsverband

Theres Stämpfli, Mitglied des Vorstands

Einleitung

Die Einhaltung und Umsetzung des Grundsatzes der Lohngleichheit bedingt, dass im konkreten Fall wissenschaftlich fundiert geklärt werden kann, ob ein Lohnunterschied zwischen Frau und Mann begründbar und gerechtfertigt ist oder ob er Folge einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung ist. Für diese Analyse stehen zwei Methoden zur Verfügung: Bei der *arbeitswissenschaftlichen (analytische) Arbeitsbewertung* werden die objektiven Anforderungen und Belastungen eines Arbeitsplatzes (einer Funktion) systematisch erfasst und im Vergleich mit anderen Arbeitsplätzen bewertet. Der aus dieser Analyse resultierende Arbeitswert bildet die Grundlage zur Festsetzung des Funktionslohns bzw. zur Analyse der Lohnunterschiede bei diesem Lohnbestandteil. Mit der *statistischen Lohnanalyse* wird durch die Berechnung von Lohngleichungen (Regressionsanalysen) der Einfluss verschiedener Erklärungsfaktoren wie Ausbildung, Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes usw. auf den Lohn bestimmt. Die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern, die mit diesen Faktoren nicht erklärbar ist, wird auf das Geschlecht zurückgeführt.

Beide Instrumente eignen sich für die Analyse von Lohndiskriminierung in einem Streitfall, können also als wissenschaftliche Methoden in einem Sachverständigengutachten zum Einsatz kommen. Dabei stellen sich allerdings viele Fragen. Wann soll eine analytische Arbeitsbewertung vorgenommen werden, wann eine statistische Lohnanalyse? Spielt die Unternehmensgröße bei der Wahl der Methode eine Rolle? Wo liegen jeweils Stärken und Schwächen? Welche Informationen sind nötig, um die Frage der Lohngleichheit mit der einen oder anderen Methode zu prüfen? Welches sind die Kriterien einer diskriminierungsfreien Durchführung einer Analyse? Müssen die Funktionen, welche im konkreten Fall miteinander verglichen werden, ähnlich sein? Kann die korrekte Lohnhöhe mit beiden Methoden berechnet werden? Welche Möglichkeiten und Gefahren eröffnen sich durch statistische Lohnvergleiche mit dem Referenzmarkt? Was ist bei der Auftragserteilung an Gutachter/innen zu beachten? Wie kann bei einem Gutachten geprüft werden, ob das verwendete Instrument diskriminierungsfrei eingesetzt wurde? Es ist wichtig, dass diese (und weitere) Fragen differenziert beantwortet werden können. Die methodischen Grundlagen und die konkrete

Realisierung einer Expertise prägen das Ergebnis entscheidend mit. Transparenz in solchen Fragen ist deshalb eine wichtige Voraussetzung für eine korrekte Rechtsanwendung.

Mit der vorliegenden Publikation möchten wir juristischen Fachpersonen, welche sich mit dem Thema Lohngleichheit beschäftigen, die nötigen Grundlagen und Anstöße bieten, um sich mit allgemeinen und spezifischen Fragen im Zusammenhang mit der Analyse von Lohnunterschieden auseinander zu setzen. Sie richtet sich an Jurist/innen in den verschiedensten Funktionen, konkret an Anwält/innen, Schlichter/innen, Richter/innen und andere an Gerichten beschäftigte Personen, Gleichstellungsverantwortliche und in der unternehmerischen Praxis Tätige. Das Buch kann aber auch für Fachpersonen aus den Arbeits- und Sozialwissenschaften und der Ökonomie, welche sich mit Lohngleichheit beschäftigen, interessant sein – sind sie es doch, welche als Sachverständige potenziell in die Lage kommen können, eine Expertise zu erstellen.

Das Buch ist wie folgt aufgebaut: Teil I führt in das Thema ein und stellt die Grundlagen für die nähere Auseinandersetzung mit Fragen der Analyse von Lohndiskriminierung zusammen. In Kapitel 1 werden der Lohn und seine möglichen Bestandteile vorgestellt, Kapitel 2 setzt sich näher mit dem Diskriminierungsbegriff auseinander, zeigt das Diskriminierungspotenzial bei den verschiedenen Lohnbestandteilen auf und stellt die beiden Methoden zur Überprüfung der Lohngleichheit – die arbeitswissenschaftliche Arbeitsbewertung und die statistische Lohnanalyse – kurz vor. In Teil II steht die arbeitswissenschaftliche Arbeitsbewertung im Zentrum des Interesses. Nach einer begrifflichen Einordnung (Kapitel 3) werden das konkrete methodische Vorgehen geschildert (Kapitel 4) und die möglichen diskriminierungsrelevanten Aspekte bei einer arbeitswissenschaftlichen Arbeitsbewertung diskutiert (Kapitel 5). Kapitel 6 widmet sich anhand von Beispielen der Anwendung im Kontext der Überprüfung der Lohngleichheit und nimmt auch die Frage auf, welche Informationen im konkreten Fall als Basis für eine fundierte Analyse bzw. die Begründung einer Vermutung nötig sind. Teil III beschäftigt sich mit der statistischen Lohnanalyse. Aufbauend auf der Darstellung des Grundprinzips (Kapitel 7) werden das konkrete Vorgehen bei der Durchführung einer statistischen Lohnanalyse näher erläutert (Kapitel 8) und die in diesem Zusammenhang relevanten Diskriminie-

rungsfallen aufgezeigt (Kapitel 9). In Kapitel 10 schliesslich wird die konkrete Anwendung zur Überprüfung der Lohngleichheit näher erläutert und auch für diese Methode die Frage geklärt, welche Informationen im konkreten Fall für eine fundierte Analyse bzw. die Begründung einer Vermutung nötig sind. In Teil IV wird basierend auf den bisher dargestellten Inhalten vor dem Hintergrund der juristischen Praxis eine Synthese versucht. Kapitel 11 präsentiert Überlegungen zu den Fragestellungen an die Sachverständigen im Rahmen von Gutachten. In Kapitel 12 werden die beiden vorgestellten Instrumente miteinander verglichen und ihre Einsatzmöglichkeiten anhand von konkreten Fällen illustriert. In Kapitel 12 befindet sich auch ein Flussdiagramm, welches anhand von Leitfragen die Entscheidung unterstützt, welche Methode oder welche Kombination der beiden Methoden in einem konkreten Fall zum Einsatz kommen soll. Der Anhang schliesslich enthält ein Glossar mit den wichtigsten verwendeten Begriffen und ein Stichwortverzeichnis, welche die Lektüre des Buches erleichtern sollen, sowie ein Verzeichnis der weiterführenden Literatur.

Wir danken dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, das uns die vertiefte Auseinandersetzung mit der spannenden Thematik ermöglicht hat. Ein grosses Dankeschön gilt namentlich Marianne Geisser, Stellvertreterin der Direktorin, welche uns bei der Realisierung dieses Buches in intensiver und konstruktiver Weise begleitet hat.

Marianne Schär Moser
Jürg Baillod

TEIL I **GRUNDLAGEN**

1 LOHN UND SEINE BESTANDTEILE

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Beim «Lohn» lassen sich verschiedene Bestandteile unterscheiden. Basis bildet der Grundlohn, der sich aus einem auf die Funktion (Funktionslohn) und die Person (Erfahrungs- oder Dienstalterszuschlag) bezogenen Anteil zusammensetzt. Ebenfalls dem Grundlohn zugerechnet wird der «Differenzanteil», der eine marktbedingte Erhöhung des Grundlohns umfasst. Weitere mögliche Bestandteile des Lohns sind ein Leistungsanteil, ein Erfolgsanteil sowie verschiedene Zulagen.

Um ein differenziertes Verständnis der Lohngleichheit und der damit zusammenhängenden Fragen zu erhalten, ist es notwendig, die verschiedenen möglichen Bestandteile des Lohns zu unterscheiden (→ **ABBILDUNG 1**).¹ Basis des Lohns und bis heute in den meisten Fällen den grössten Lohnanteil bildet der *Grundlohn*. Er kann sich aus folgenden Bestandteilen zusammensetzen:

- Der *Funktionslohn* wird für eine bestimmte Tätigkeit bzw. Stelle festgelegt, unabhängig davon, wer die Arbeit verrichtet. Dabei gilt die gesellschaftliche Norm, dass Arbeiten mit höheren Anforderungen und /oder Belastungen ein grösserer Funktionslohn zusteht.²

1 In der Praxis werden für die einzelnen Lohnbestandteile zum Teil sehr unterschiedliche Begriffe verwendet, zudem werden sie häufig nicht klar differenziert ausgewiesen.

2 Diese Norm – die als Selbstverständlichkeit kaum hinterfragt wird – ist nicht zwingend. Denkbar wäre beispielsweise auch, dass das Kriterium für die Bestimmung des Funktionslohns die Nützlichkeit einer Tätigkeit für das Gemeinwohl wäre, dass alle Funktionen gleich bezahlt würden usw.

- Der *Personenanteil* berücksichtigt die Person, die eine bestimmte Tätigkeit ausübt. Konkret wird mit Erfahrungs-³ und / oder Dienstalterszuschlägen die Betriebszugehörigkeit bzw. die Berufserfahrung (seltener ausserberufliche Erfahrung) in der Erwerbsbiographie berücksichtigt.
- Der so genannte *Differenzanteil* kommt dann zum Tragen, wenn eine Person aufgrund der Marktverhältnisse zu einem vergleichsweise überhöhten Grundlohn eingestellt wird.

Ein flexibler Lohnbestandteil mit wachsender Bedeutung ist der *Leistungsanteil*:

- Bei den *direkten Leistungsanteilen* wird die Leistung aufgrund von Kennzahlen (Mengenleistung, Termintreue usw.) gemessen und bezogen auf Leistungsvorgaben eine (meist monatliche) Prämie entrichtet.
- Bei den *indirekten Leistungsanteilen* wird in einer Mitarbeitendenbeurteilung die persönliche Leistung anhand von leistungs-, qualifikations- und verhaltensbezogenen Merkmalen bestimmt; das Ergebnis wird meist im kommenden Jahr lohnwirksam.

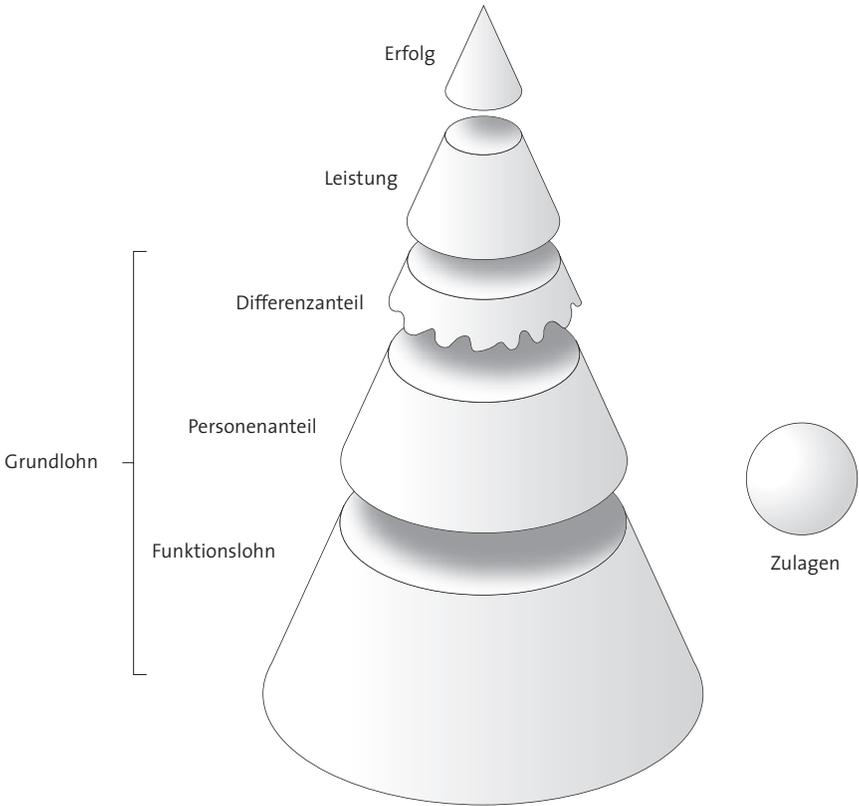
Ein noch wenig verbreiteter flexibler Lohnbestandteil ist der *Erfolgsanteil*. Damit werden Mitarbeitende am Erfolg des Unternehmens⁴ bzw. der Unternehmenseinheit beteiligt. Das Ergebnis des Unternehmens bzw. der Unternehmenseinheit wird (meist jährlich) ermittelt und als Bonus auf die Berechtigten verteilt.

Zum Lohn gehören weiter die verschiedenen *Zulagen* – also gesetzlich oder gesamtarbeitsvertraglich vorgeschriebene Leistungen, aber auch freiwillige Zahlungen des Betriebs.

3 Wird (Berufs-)Erfahrung für das Ausfüllen einer Funktion als unabdingbar erachtet, fließt sie bereits im Rahmen der gestellten Anforderungen in den Funktionsanteil ein. Mit einem separaten Erfahrungsanteil bezwecken Unternehmen eine personenspezifische Honorierung.

4 Mit den Begriffen «Unternehmen» und «Betrieb» sind sowohl private als auch öffentliche Arbeitgebende gemeint.

ABBILDUNG 1 Mögliche Bestandteile des Lohns



2 LOHNDISKRIMINIERUNG

2.1 Der Diskriminierungsbegriff

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Die beobachtbaren Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern haben verschiedene Ursachen. Eine Lohndiskriminierung im Sinne des Gleichstellungsgesetzes liegt nur dann vor, wenn Frauen und Männer beim / bei der selben Arbeitgebenden für gleiche oder gleichwertige Arbeit ungleich entlohnt werden.

Die gesamtwirtschaftlich beobachtbaren Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sind nicht alle Folge von «Lohndiskriminierung» im Sinne des Gleichstellungsgesetzes (GlG).⁵

Es wird zwischen Ungleichstellung von Frauen und Männern *vor* und *auf* dem Markt unterschieden. Die Ungleichstellung *vor dem Markt* ist Ausdruck der mangelnden tatsächlichen Gleichstellung. Dazu gehören die geschlechtsspezifische Berufswahl und die damit verbundene Segregation des Arbeitsmarktes, insbesondere aber auch die überwiegende Zuständigkeit der Frauen für Haus- und Familienarbeit. Die Ungleichstellung *vor dem Markt* führt dazu, dass sich Frauen nicht in gleicher Weise in den Arbeitsmarkt integrieren (können) wie Männer. Daraus resultierende «objektive Faktoren» wie Ausbildung(sdauer), Weiterbildungsbeteiligung, Berufserfahrung usw. erklären einen Teil der Lohnunterschiede.

⁵ SR 151.1, zugänglich unter www.admin.ch/ch/d/sr/c151_1.html

Die Ungleichstellung *auf dem Markt* bezieht sich auf den Lohn oder die Beschäftigungschancen. Finden hier Ungleichbehandlungen der Geschlechter im selben Unternehmen statt, handelt es sich um Diskriminierungen im Sinne des GlG. Bei der *Beschäftigungsdiskriminierung* geht es darum, dass Frauen – bei gleicher Qualifikation – geringere Anstellungschancen, weniger Möglichkeiten im Bereich von Weiterbildung, Beförderung, Übernahme von Aufgaben usw. erhalten. Davon zu unterscheiden ist die eigentliche *Lohndiskriminierung*.

Lohndiskriminierung liegt vor, wenn Frauen und Männer beim / bei der selben Arbeitgebenden für gleiche oder gleichwertige Arbeit ungleich entlohnt werden. Um direkte Lohndiskriminierung handelt es sich, wenn für die Bemessung des Lohns bzw. die Bestimmung eines bestimmten Lohnbestandteils explizit oder implizit direkt an das Geschlecht angeknüpft wird (unterschiedliche Mindestlöhne für Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeiter; ungleicher Lohn für gleiche Arbeit bei gleicher Qualifikation und Leistung). Um indirekte Lohndiskriminierung handelt es sich, wenn das Geschlecht zwar kein direktes Lohnbemessungskriterium ist (formal geschlechtsneutrale Lohnbemessung), die in Frage stehende Lohnbemessung jedoch im Ergebnis das eine Geschlecht im Vergleich zum andern benachteiligt, ohne dass dafür rechtsgenügende Rechtfertigungsgründe nachgewiesen werden (ungleicher Lohn für gleichwertige Arbeit) (vgl. FREIVOGEL, 1997).

2.2 Diskriminierungspotenzial bei den verschiedenen Lohnbestandteilen

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Diskriminierungen können bei allen Lohnbestandteilen vorkommen. Beim Grundlohn liegt das Diskriminierungspotenzial in der Art der Festlegung von Funktions- und Personenanteil, besonders grosse Diskriminierungsgefahr birgt aber auch die Einführung eines Differenzanteils. Bei Leistungs- und Erfolgsanteilen können sich die Art der Erfassung bzw. Bemessung und die Verteilungskriterien diskriminierend auswirken.

Der Lohngleichheitsgrundsatz gilt für den gesamten Lohn; Diskriminierung kann also bei allen Lohnbestandteilen vorkommen.

2.2.1 Grundlohn

Funktionslohn

Der Funktionslohn wird in der Praxis unterschiedlich bestimmt. Unternehmen, die *kein Lohnsystem* kennen, legen ihn aufgrund von Erfahrungswerten fest oder handeln ihn individuell aus. Dabei kann es sowohl zu direkter als auch zu indirekter Diskriminierung kommen. Direkte Diskriminierung liegt beispielsweise dann vor, wenn sich Frauen beim Aushandeln des Lohns mit weniger «zufrieden geben» als Männer, indirekte kann sich ergeben, weil die Wertigkeit der Tätigkeiten gar nicht untersucht wird. In Firmen, die über ein *Lohnsystem* verfügen, ist eine direkte Lohndiskriminierung unwahrscheinlich bzw. in der Regel recht gut ersichtlich. Indirekte Diskriminierungen kommen sowohl bei Lohnsystemen vor, die *nicht* auf einer *Arbeitsbewertung* beruhen (da auch hier die Wertigkeit nicht untersucht wird), als auch bei jenen, deren Basis eine *Arbeitsbewertung*⁶ ist (vgl. dazu Teil II).

Personenanteil

Die meisten Arbeitgebenden honorieren mit dem Lohn auch die personenspezifische *Erfahrung*. Wird diese in Form von Dienstalter oder Berufserfahrung in der gesamten Biographie gemessen, sind Frauen nachteilig betroffen,⁷ ohne dass in jedem Fall von Lohndiskriminierung im Sinne des GLG gesprochen werden kann.⁸ Wird Erfahrung bestimmt, indem relevante Schlüsselkompetenzen erfasst werden (z. B. in Mitarbeitendengesprächen), ist ebenfalls nicht sichergestellt, dass keine geschlechtsspezifischen Auswirkungen vorliegen: Mögliche

6 In Literatur und Praxis werden für Arbeitsbewertung synonym auch die Begriffe Funktionsbewertung, Arbeitsplatzbewertung, Anforderungsermittlung oder Stellenbewertung verwendet.

7 Die Honorierung des Dienstalters und die Messung der Erfahrung in Form von «Berufserfahrung» ohne Berücksichtigung ausserberuflicher Tätigkeiten benachteiligt Frauen, weil sie statistisch gesehen durch die ihnen zugeschriebene Verantwortung für Haus- und Familienarbeit eine durchschnittlich kürzere Verweildauer im Unternehmen bzw. im Beruf haben.

8 Je nach Arbeit und Kontext kann unterschiedliche Berufserfahrung ein zulässiger Rechtfertigungsgrund für eine Lohndifferenz sein.

Fallen liegen in der Auswahl der relevanten Schlüsselkompetenzen (Gewicht von Fach- und Methodenkompetenzen gegenüber personalen und sozialen Kompetenzen) und den Verfahren zu deren Bestimmung (mit/ohne Einbezug ausserberuflicher Erfahrung).

Differenzanteil

Beinhaltet ein Lohn einen *Differenzanteil* – orientiert er sich also am Prinzip des Marktlohns –, gereicht dies Frauen in der Regel zum Nachteil, weil sie sich sozialisationsbedingt «billiger verkaufen» und aufgrund ihrer Lebenslage oft einen tieferen «Marktwert» haben (z.B. weil sie – bedingt durch familiäre Verpflichtungen oder Bindungen – geographisch oder zeitlich weniger flexibel sind.⁹) Aus Gleichstellungssicht ist ein solcher Marktlohnanteil höchst kritisch zu beurteilen. Verstärkt wird die Problematik dadurch, dass der Differenzanteil in der Praxis nur selten als flexibler Lohnbestandteil (der laufend überprüft und der Marktlage angepasst würde) gehandhabt wird. Gemäss der (zum Teil uneinheitlichen) jüngeren Rechtsprechung des Bundesgerichts¹⁰ ist ein Marktlohnanteil grundsätzlich diskriminierend im Sinne des GlG und nur ausnahmsweise zulässig, wenn bestimmte, eng eingeschränkte Bedingungen vorliegen.

2.2.2 Weitere Lohnbestandteile

Bei den *direkten Leistungsanteilen* können Diskriminierungen dann vorkommen, wenn Normalleistungsvorgaben in typischen Frauen- und Männertätigkeitsbereichen unterschiedlich sind, die Leistungsbedingungen also im einen Fall strenger und damit schwieriger zu erfüllen sind.

9 Die Zuschreibung eines tieferen Marktwerts trifft auch Frauen, welche in ihrer eigenen Biographie keine die berufliche Verfügbarkeit relativierenden Lebenslagen haben, weil sie in die Kategorie «Frau» eingeteilt werden (sog. statistische Diskriminierung).

10 BGE 131 II 393 E. 7.3; 125 III 368 E. 5c/aa; 125 I 71 E. 4d/aa.

BEISPIEL

Im Unternehmen X enthält der Lohn im Produktionsbereich einen auf Stückzahlen bezogenen direkten Leistungsanteil, der umso höher ausfällt, je mehr die Leistungsvorgaben übertroffen werden. In Abteilung 1 sind fast ausschliesslich Frauen beschäftigt, in Abteilung 2 fast ausschliesslich Männer. Im Durchschnitt des letzten Jahres wurden die Normalleistungsvorgaben in Abteilung 1 um 28% übertroffen, in Abteilung 2 um 45%. Ähnliche Zahlen zeigen sich in den vorangegangenen Jahren.

→ Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht ist eine Benachteiligung der Frauen zu vermuten, da es keine wissenschaftlichen Hinweise für eine insgesamt tiefere Leistungsfähigkeit von Frauen gibt. Damit liegt der Schluss nahe, dass die Normalleistungsvorgaben im Frauentätigkeitsbereich schwieriger zu erfüllen sind.

Bei den *indirekten Leistungsanteilen*, die aufgrund von Einschätzungen (Mitarbeitendenbeurteilungen) bestimmt werden, liegen mögliche Quellen für eine Diskriminierung im eingesetzten System und dessen Anwendung. Im System selbst können Merkmale, die das eine Geschlecht bevorzugen, übervertreten sein: Konkret können beispielsweise Merkmale, die in Männertätigkeiten häufiger vorkommen bzw. durch Männer einfacher erfüllt werden (so genannt männerbegünstigende Merkmale), vergleichsweise stärker berücksichtigt werden. Im Bewertungsprozess sind es die aus der Psychologie bekannten Beurteilungsfehler (vgl. Kapitel 5.3), die sich diskriminierend auswirken können (vgl. dazu FRIED, WETZEL & BAITSCH, 2000).

BEISPIEL

Im Unternehmen X enthält der Lohn einen indirekten Leistungsanteil, der durch eine Mitarbeitendenbeurteilung bestimmt wird. Das verwendete System enthält keine Kriterien zur Erfassung der Leistungen im psychosozialen Bereich (z.B. Hinwendung zu Kund/innen, Arbeit unter Zeitdruck).

→ Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht ist eine Benachteiligung der Frauen zu vermuten, da in vielen typischen Frauentätigkeitsbereichen die psychosozialen Aspekte ein wesentlicher Bestandteil der Tätigkeit sind.

Bei der *Erfolgsbeteiligung* besteht je nach Verteilkkriterien die Gefahr geschlechtsspezifischer Auswirkungen. Wird die Leistungsbeurteilung herangezogen, gelten dieselben Aspekte wie bei den indirekten Leistungsanteilen. Erfolgt die Verteilung nach Lohnhöhe oder Hierarchiestufe, können sich bestehende Lohnunterschiede vergrössern.

Bei *Zulagen* sind direkte Diskriminierungen wenig wahrscheinlich, indirekte können aber durchaus vorkommen, etwa dann, wenn gewisse Zulagen Vollzeitangestellten vorbehalten sind oder wenn Zulagenregelungen in typischen Frauenberufen beim / bei der selben Arbeitgebenden vergleichsweise schlechter sind.

2.3 Zwei Instrumente zur Überprüfung der Lohngleichheit

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Zur Klärung der Frage, ob eine auf das Geschlecht zurückzuführende Lohnungleichheit vorliegt, stehen zwei Methoden zur Verfügung: Mit Hilfe der *arbeitswissenschaftlichen Arbeitsbewertung* kann der Arbeitswert einer Funktion erfasst und so die Frage der Gleichwertigkeit der Arbeit geklärt werden. Mit der *statistischen Lohnanalyse* lässt sich der Einfluss von verschiedenen objektiven Erklärungsfaktoren auf den Lohn bestimmen und das Ausmass der auf das Geschlecht zurückzuführenden Lohnunterschiede berechnen.

2.3.1 Arbeitswissenschaftliche Arbeitsbewertung

Mit der arbeitswissenschaftlichen Arbeitsbewertung wird der *Arbeitswert* einer bestimmten Funktion – und damit deren Wertigkeit im Vergleich zu anderen Funktionen – bestimmt. Der Arbeitswert bietet die Grundlage zur *Bestimmung des Funktionslohns*. Dabei werden die objektiven Anforderungen (die Kompetenzen, die zur Erfüllung der Aufgaben der Funktion zwingend nötig sind) und Belastungen (beeinträchtigende Faktoren, die mit der Erledigung der Aufgaben verbunden sein können) eines Arbeitsplatzes erfasst und im Vergleich mit anderen Arbeitsplätzen bewertet. Die Ermittlung des Arbeitswertes erfolgt unabhängig

von der Person, die eine Funktion ausfüllt, und von anderen Aspekten der Stelle wie etwa dem Beschäftigungsgrad. Das genaue Vorgehen und die verschiedenen Methoden werden in den Kapiteln 3 und 4 ausführlich vorgestellt.

Arbeitsbewertungsverfahren können Lohngleichheit nur beim Funktionslohn untersuchen. Bei *anderen Lohnbestandteilen* können aber andere arbeitswissenschaftliche Methoden beigezogen werden.¹¹

2.3.2 Statistische Lohnanalyse

Statistische Lohnanalysen haben ihren Ursprung in ökonomischen Theorien. Es wird davon ausgegangen, dass das so genannte *Humankapital* – verstanden als persönliche Ausstattung an Wissen und Erfahrung – lohnbestimmend ist. Mit der Berechnung von Lohngleichungen (Regressionsanalysen) wird der Einfluss von verschiedenen humankapitalbezogenen Erklärungsfaktoren (z.B. Ausbildung) und weiteren Aspekten (z.B. Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes) auf den Lohn bestimmt. Der Anteil der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern, der nicht durch diese objektiven Faktoren erklärbar ist, wird in der Regel als lediglich auf dem Geschlecht beruhend interpretiert. Die statistische Lohnanalyse lässt sich sowohl für die Untersuchung der gesamtwirtschaftlichen Lohnunterschiede als auch unter bestimmten Voraussetzungen (genügend Mitarbeitende usw.) für einzelne Unternehmen anwenden. Mit ihr können grundsätzlich *alle Lohnbestandteile* – je einzeln oder gemeinsam als Gesamtlohn – untersucht werden. Das genaue Vorgehen wird in Kapitel 8 näher dargestellt.

11 Bei den *indirekten Leistungsanteilen* kann die Frage der Lohnungleichheit durch die Analyse der zur Beurteilung angewendeten Systeme und des Bewertungsprozesses beantwortet werden. Bei den *direkten Leistungsanteilen* können mögliche unterschiedliche Leistungsanforderungen durch (allerdings sehr aufwändige) Tätigkeitsanalysen und -beobachtungen bestimmt werden. Auch bei dem im Personenanteil enthaltenen Erfahrungs- bzw. Dienstaltersanteil sowie bei den Erfolgsanteilen und Zulagen würde die Frage durch eine genaue Analyse der Zuteilungskriterien geklärt. Der Differenzanteil hingegen entzieht sich einer genaueren Analyse mit den bekannten Methoden, da das Prinzip des Marktlohns nicht arbeitswissenschaftlich zu begründen ist.

**TEIL II ARBEITSWISSENSCHAFTLICHE
ARBEITSBEWERTUNG**

3 EINORDNUNG UND ABGRENZUNG

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Mit der arbeitswissenschaftlichen Arbeitsbewertung werden Anforderungen und Belastungen einer Funktion bestimmt. Im Zusammenhang mit Fragen der Lohngleichheit muss eine Vorgehensweise, welche die einzelnen Anforderungs- und Belastungsarten gesondert beurteilt, zum Einsatz kommen («analytische Arbeitsbewertung»).

Anforderungen und Belastungen gelten in unserer Gesellschaft als grundlegende Kriterien zur Festlegung des Wertes einer Arbeit (und damit verbunden des Lohns). Für eine valide und reliable¹² Erfassung müssen sie theoretisch fundiert und nach klaren Kriterien bestimmt werden. Deshalb werden als Grundlage für die Erarbeitung von Lohnsystemen zur Bestimmung des Funktionslohns arbeitswissenschaftliche Arbeitsbewertungsverfahren verwendet.

Ausgehend von der Beschreibung der Funktionen (z. B. anhand von Stellenbeschreibungen, Anforderungsprofilen), wird die Wertigkeit der Funktion bestimmt und auf dieser Grundlage die Zuordnung in eine bestimmte Lohnskala vorgenommen. Bei der Bestimmung der Wertigkeit einer Funktion gibt es zwei prinzipiell unterschiedliche Vorgehensweisen:

- Die *summarische Arbeitsbewertung* schätzt die Wertigkeit gesamthaft ein. Die Funktionen werden anhand ihrer Gesamtanforderungen verglichen und in eine Rangliste überführt bzw. bestimmten Lohnklassen zugeordnet.

12 Die *Validität* ist ein Mass für die Gültigkeit einer Messung (das Verfahren misst genau jenen Sachverhalt, den es zu messen vorgibt), die *Reliabilität* bezeichnet die Zuverlässigkeit der Messung.

Dem Vorteil der einfachen Handhabung stehen gewichtige Nachteile gegenüber: Globalurteile sind ungenau und hängen stark von persönlichen und kulturellen Werten der Beurteilenden ab. Die Gefahr einer Diskriminierung (z. B. durch Unterbewertung von typischen Frauentätigkeiten) ist gross.

- Bei der *analytischen Arbeitsbewertung* werden einzelne Anforderungs- bzw. Belastungsarten durch die Einführung von verschiedenen Bewertungsbereichen und -merkmalen pro Funktion separat beurteilt. Die Einstufungen der einzelnen Merkmale werden (allenfalls gewichtet) zu einem Gesamtwert addiert. Darauf baut das eigentliche Lohnsystem auf. Dieses Vorgehen ist aufwändiger, bringt aber präzisere Ergebnisse.

In der Praxis wird oft eine Vereinfachung vorgenommen: Innerhalb von Gruppen von ähnlichen (aber doch unterschiedlichen) Funktionen – so genannten Funktionsketten – werden nur «Schlüsselfunktionen» analytisch bewertet, die anderen Funktionen der Kette werden dann im Sinne einer summarischen Bewertung zugeordnet.¹³

Die summarische Arbeitsbewertung ist zur Klärung von Fragen der Lohngleichheit ungeeignet. Die analytische Arbeitsbewertung hingegen kann dazu eingesetzt werden, die Wertigkeit von bestimmten Funktionen mit derjenigen anderer Funktionen zu vergleichen. Damit lässt sich die Frage der Lohngleichheit beim Funktionslohn beantworten.

¹³ Auch dieses Vorgehen wird in der Regel – so auch hier – unter den Begriff «analytische Arbeitsbewertung» gefasst. Eigentlich handelt es sich dabei aber um ein *summa-analytisches Verfahren*, da es Elemente beider beschriebenen Vorgehensweisen enthält.

4 KONKRETES VORGEHEN BEI DER ANALYTISCHEN ARBEITSBEWERTUNG

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Eine analytische Arbeitsbewertung umfasst mehrere Schritte: Zunächst werden die zu bewertenden Funktionen genau beschrieben. Anschliessend wird festgelegt, welche Anforderungen und Belastungen erfasst werden sollen (Merkmalsauswahl) und ob jedes Merkmal in gleicher Weise berücksichtigt oder ob den als relevanter erachteten Aspekten eine grössere Bedeutung gegeben wird (Merkmalsgewichtung). Den vierten Schritt bildet der eigentliche Bewertungsprozess, in dem alle Funktionen bezogen auf alle Merkmale eingestuft werden. Abschliessend werden die einzelnen Merkmalswertpunkte pro Funktion addiert; die Gesamtpunktzahl entspricht dem Arbeitswert.

Die analytische Arbeitsbewertung erfolgt in mehreren *Schritten*¹⁴ (vgl. SEMMER, TOMASI, WÄGLI & REGENASS, 1991):

Funktionsbeschreibung

Die Beschreibung der zu bewertenden Funktionen bildet die Grundlage für alle weiteren Schritte. Sie soll klar, zutreffend, verständlich und über alle Funktionen einheitlich und objektiv erfolgen und muss alle für das verwendete Instrument relevanten Informationen enthalten.

14 In der Regel ist die für die Bewertung der Merkmale zuständige Projektgruppe (vgl. S.37) für den gesamten Prozess zuständig.

BEISPIEL

Ein System der analytischen Arbeitsbewertung erfasst Anforderungen und Belastungen mit insgesamt achtzehn vorgegebenen Merkmalen. Die im Unternehmen zur Verfügung stehenden Stellenbeschreibungen beinhalten nicht alle zur Beurteilung der Merkmale erforderlichen Angaben. Aus diesem Grund werden bei den zu beurteilenden Funktionen mit einem spezifisch auf die achtzehn Merkmale bezogenen Fragebogen die relevanten Informationen durch eine Befragung von Funktionsinhaber/innen und ihren Vorgesetzten erhoben.

Auswahl der Merkmale

Bei der Auswahl der Merkmale wird festgelegt, welche Anforderungen und Belastungen erfasst werden. Grundsätzlich sind Unternehmen frei, diese selbst zu bestimmen. «Handgestrickte» Kataloge halten einer genaueren Überprüfung allerdings meist nicht stand. Eine qualitativ gute analytische Arbeitsbewertung muss sich auf ein *wissenschaftlich fundiertes System* abstützen.

TABELLE 1 Merkmalsbereiche mit Beispielen von Merkmalen

	<i>Anforderungen</i>	<i>Belastungen</i>
<i>Geistiger Bereich</i>	z. B. Ausbildungserfordernisse	z. B. Beeinträchtigende Arbeitsunterbrechungen
<i>Körperlicher Bereich</i>	z. B. Anforderung an die Geschicklichkeit	z. B. Beanspruchung der Sinnesorgane
<i>Psychosozialer Bereich</i>	z. B. Anforderung an die Kommunikationsfähigkeit	z. B. Psychische Beanspruchung
<i>Verantwortung</i>	z. B. Führungsverantwortung	z. B. Verantwortung für menschliches Leben

Die meisten wissenschaftlichen Verfahren berücksichtigen – mit einer unterschiedlichen Anzahl von Merkmalen, anders gegliedert und unter anderer Bezeichnung – in der Regel geistige, körperliche und psychosoziale Anforderungen und Belastungen sowie die Verantwortung (→ TABELLE 1). Dabei werden die Merkmale so angelegt, dass sie auf alle Tätigkeiten anwendbar sind. Auf diese Weise lassen sich alle Funktionen vergleichen, auch solche, die vordergründig keine Ähnlichkeit besitzen.

BEISPIELE

Es gibt eine Reihe von verschiedenen Systemen der analytischen Arbeitsbewertung. Im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann gezielt als Instrument ohne geschlechtsspezifische Auswirkungen konzipiert wurde ABAKABA (Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch, KATZ & BAITSCH, 1996¹⁵). ABAKABA erfasst im Grundsystem Anforderungen und Belastungen in vier Merkmalsbereichen (intellektueller, psychosozialer, physischer Bereich sowie Verantwortung) mit jeweils vier verschiedenen Merkmalen.

In der Schweiz relativ weit verbreitet ist die Funktionsbewertung nach GFO Unternehmensberatung. Der Kriterienkatalog¹⁶ umfasst fünf Hauptkriterien (Führungs- und Beratungskompetenz, Selbstkompetenz, Sozialkompetenz, Fachkompetenz und Arbeitsbedingungen), die sich aus zwölf Unterkriterien mit jeweils unterschiedlicher Anzahl von Merkmalen zusammensetzen. Die Kriterien haben Vorschlagcharakter und werden unternehmensspezifisch angepasst (vgl. HENNEBERGER, OBERHOLZER & ZAJITSCHKE, 1997, S. 134 ff.).

Ebenfalls recht häufig eingesetzt wird die «Vereinfachte Funktionsanalyse».¹⁷ Sie erfasst Anforderungen und Belastungen mit sechs Kriterien (Ausbildung und Erfahrung, geistige Anforderungen, Verantwortung [Führungs- und Sach-

15 Das vergriffene Buch ist im Internet unter <http://www.equality-office.ch/d2/dokumente/lohn-gleichheit-praxis.pdf> als pdf direkt zugänglich.

16 Eine Weiterentwicklung des ursprünglichen BWI-Katalogs (vgl. Kappel, 1993). Die GFO Unternehmensberatung ist die Nachfolgeorganisation der Stiftung für Forschung und Beratung am Betriebswissenschaftlichen Institut BWI der ETHZ.

17 Diese beruht auf denselben Grundlagen wie die Funktionsbewertung nach GFO, vgl. Fussnote 16.

verantwortung], psychische Anforderungen und Belastungen, körperliche Anforderungen und Belastungen sowie Beanspruchung der Sinnesorgane / spezielle Arbeitsbedingungen).

Im deutschsprachigen Raum bedeutsam sind die Verfahren nach REFA (REFA, 1991). Das Grundsystem umfasst sechs Anforderungsdimensionen (Kenntnisse, Geschicklichkeit, Verantwortung, geistige Belastung, muskelmässige Belastung sowie Umgebungseinflüsse), die ihrerseits durch vierundzwanzig verschiedene Anforderungsarten erfasst werden.

Die bisher erwähnten Beispiele sind für alle Tätigkeiten anwendbar. Daneben gibt es Instrumente, die speziell für den Bereich der Angestellten (in Abgrenzung zu Arbeiter/innen) erstellt wurden und für diese untypische Merkmale wie z. B. körperliche Belastungen bewusst nicht berücksichtigen. Die am weitesten verbreitete Vorgehensweise ist das Bewertungsverfahren der HAY Group (vgl. SCHETTGEN, 1996, S. 126 ff.). Im Grundsystem werden drei Anforderungsdimensionen mit insgesamt acht Anforderungsarten berücksichtigt (Wissen [Sach- oder Fachwissen, Management-Anforderungen, Umgang mit Menschen], Verantwortungswert [Handlungsfreiheit, Art der Einflussnahme, Geldgrößenordnung des Endresultats] sowie Denkleistung [Denkrahmen, Denkanforderungen]). In seltenen Fällen werden als vierte Dimension Arbeitsbedingungen (körperliche Anstrengung, Umgebungseinflüsse, Gefahren) einbezogen.

Gewichtung der Merkmale

Viele Systeme der analytischen Arbeitsbewertung geben nicht allen Merkmalen denselben Stellenwert. Durch eine Gewichtung sollen «bedeutendere» Kriterien mehr zum Arbeitswert beitragen.

- Bei der *inneren Gewichtung* werden die erreichbaren Punktwerte so angelegt, dass bei gewissen Merkmalen mehr Punkte erlangt werden können als bei anderen bzw. dass die Abstufung der Skalen unterschiedlich ist.
- Bei der *äusseren Gewichtung* werden einzelne Merkmale oder Merkmalsbereiche mit einem bestimmten Faktor multipliziert, um ihr Gewicht im Hinblick auf den Gesamtpunktwert festzulegen.

Beide Formen werden in der Praxis auch kombiniert angewendet.

BEISPIEL

Bei einer inneren Gewichtung würde z. B. die Skala bei Merkmal X so angelegt, dass maximal 30 Punkte, bei Merkmal Y hingegen so, dass 60 Punkte erreicht werden können, was dazu führt, dass Merkmal Y mit doppelter Bedeutung in den Arbeitswert einfließt. Der analoge Effekt wird durch eine äussere Gewichtung erreicht, wenn Merkmal X mit 15%, Merkmal Y hingegen mit 30% in den Gesamtarbeitswert einfließen darf.

Die Gewichtung der Merkmale ist ein lohnpolitischer Schritt. Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht ist eine unterschiedliche Gewichtung häufig nicht zu begründen.

Bewertung der Merkmale

Im eigentlichen Bewertungsprozess werden die einzelnen Funktionen hinsichtlich der Ausprägung der Anforderungen und Belastungen pro Merkmal eingestuft. Die Bewertung erfolgt in der Regel in einer dafür zusammengestellten Projektgruppe (Bewertungskommission), meist unter Beizug von externen Fachpersonen, die für die korrekte Anwendung des Systems und die Schulung und Leitung der Gruppe verantwortlich sind.

BEISPIEL

Das Merkmal «Kooperative Anforderungen» wird mit einer vierstufigen Skala (nie, selten, manchmal, oft) erfasst. Das Merkmal ist umschrieben als Häufigkeit, mit der mit anderen Menschen (Team, Kund/innen usw.) zusammengearbeitet werden muss. In der Bewertungskommission wird nun jede Funktion diesbezüglich eingeschätzt.

Berechnung des Arbeitswertes

Durch die Addition der einzelnen Merkmalswertpunkte (allenfalls multipliziert mit ihren Gewichten, vgl. oben) wird der Gesamtpunktwert für eine Funktion ermittelt. Dieser entspricht dem eigentlichen Arbeitswert.

BEISPIEL

Funktion X erreicht in einem System mit sechs Merkmalsbereichen folgende Punktzahlen: $M1 = 30$, $M2 = 50$, $M3 = 20$, $M4 = 70$, $M5 = 40$ und $M6 = 10$. Es wird keine Gewichtung vorgenommen. Der Arbeitswert der Funktion X beträgt damit 220 Punkte.

Der Arbeitswert sagt über die effektive Lohnhöhe nichts aus, er bestimmt nur die Staffelung der Löhne. Die Umsetzung des Arbeitswertes in ein Lohnsystem ist ein lohnpolitischer Entscheid. In der Praxis ist es üblich, Arbeitswertpunkten einen Geldbetrag zuzuordnen, woraus die eigentliche «Lohnkurve» entsteht.

5 DISKRIMINIERUNGSRELEVANTE ASPEKTE

5.1 Auswahl und Umschreibung der Merkmale

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Ein diskriminierungsfreier Merkmalskatalog erfasst alle relevanten Anforderungen und Belastungen mittels voneinander unabhängiger (nicht «konfundierter») Merkmale. Bei deren Auswahl muss weiter berücksichtigt werden, dass Merkmale, die in Männer- bzw. Frauentätigkeitsbereichen häufiger auftreten oder von Männern bzw. Frauen eher erfüllt werden (z. B. Anforderungen an die Körperkraft vs. Anforderungen an das Einfühlungsvermögen), in gleichem Masse vorkommen. Die Umschreibung der Merkmale erfolgt in einem System ohne geschlechtsspezifische Auswirkungen in neutraler Form.

Die Ausgestaltung des Analyseinstruments hat wesentlichen Einfluss darauf, ob die mit verschiedenen Funktionen verbundenen Anforderungen und Belastungen diskriminierungsfrei erfasst werden. Enthält bereits das System geschlechtsspezifische Verzerrungen, werden diese in den Arbeitswerten und damit letztlich in den Funktionslöhnen reproduziert.

Konfundierte Merkmale

Ein diskriminierungsfreies Arbeitsbewertungssystem soll alle relevanten Anforderungen und Belastungen erfassen. Dabei muss jedes Merkmal einen von den anderen Merkmalen *unabhängigen Sachverhalt* erfassen. Bei konfundierten bzw. «sich überschneidenden» Merkmalen ist dies nicht der Fall: Bei ihnen gibt es pro Funktion statistisch überzufällig häufig gleiche oder ähnliche Einstu-

fungen.¹⁸ Dies führt zu Mehrfachbewertungen, d. h., dieselbe bzw. eine ähnliche Anforderung oder Belastung wird mehrmals erfasst und erhält damit ein zu grosses Gewicht.

Unterrepräsentation von Merkmalen

Ein diskriminierungsfreier Merkmalskatalog erfasst die relevanten Anforderungen *und* Belastungen. Gewisse Systeme geben jedoch dem psychosozialen Bereich zu wenig Gewicht, obwohl er in der heutigen Arbeitswelt von grosser Bedeutung ist (während z. B. der physische an Relevanz verliert). Weiter werden Anforderungen oder Belastungen nicht berücksichtigt, weil sie fälschlicherweise als «Persönlichkeitsmerkmale» angesehen werden (z. B. Eingehen auf andere Menschen). Im Hinblick auf Lohngleichheit ist relevant, dass – als Folge der geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes – gewisse Anforderungen und Belastungen in typischen Frauen- bzw. Männertätigkeitsbereichen eine grössere Rolle spielen oder von Männern bzw. Frauen häufiger erfüllt werden. So arbeiten Frauen überdurchschnittlich häufig in Tätigkeitsfeldern, in denen psychosoziale Anforderungen und Belastungen einen wichtigen Stellenwert einnehmen (z. B. Pflegeberufe). Deshalb sind gewisse Merkmale mit dem einen Geschlecht stärker verbunden (so genannt männer- bzw. frauenbegünstigende Merkmale). Diskriminierend wirkt sich aus, wenn ein Übergewicht an Merkmalen besteht, welche ein Geschlecht begünstigen.

In der Praxis ist es üblich, den Merkmalskatalog des verwendeten Systems den konkreten betrieblichen Gegebenheiten anzupassen. Damit soll ein Eingehen auf den konkreten Fall ermöglicht werden. Allerdings besteht dann die Gefahr, dass damit die eingeführte wissenschaftlich abgesicherte Konzeption (z. B. keine konfundierten Merkmale, Abdeckung aller relevanten Merkmalsbereiche usw.) aufgehoben wird.

18 So sind z. B. Ausbildungserfordernisse und geistige Anforderungen konfundiert, weil mit höheren geistigen Anforderungen bei einer Funktion meist auch höhere Ausbildungserfordernisse verbunden sind. Merkmalskonfundierungen lassen sich mit statistischen Methoden überprüfen.

Umschreibung der Merkmale

Damit die Ausprägung einer bestimmten Anforderung bzw. Belastung beurteilt werden kann, muss in der analytischen Arbeitsbewertung jedes Merkmal genau umschrieben werden. Diese Umschreibung muss uneindeutig erfolgen und beide Geschlechter in gleichem Masse berücksichtigen, sie darf sich also nicht auf die konkrete Erscheinungsform eines Merkmals in bestimmten Funktionen beschränken.¹⁹

Kritische Fragen für den konkreten Fall:

- Messen die Merkmale voneinander unabhängige Sachverhalte?
- Enthält das System «frauenbegünstigende» und «männerbegünstigende» Merkmale in gleicher Weise?
- Berücksichtigen die Merkmalsumschreibungen beide Geschlechter in gleichem Masse?
- Wurden betriebspezifische Modifikationen im System vorgenommen? Falls ja, haben diese geschlechtsspezifisch unterschiedliche Auswirkungen?

5.2 Gewichtung der Merkmale

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

In der Praxis ist es üblich, den einzelnen Merkmalen bzw. Merkmalsbereichen durch eine Gewichtung einen unterschiedlichen Stellenwert zuzuschreiben, weil sie als unterschiedlich relevant erachtet werden. Jede Gewichtung ist ein lohnpolitischer Schritt. Diskriminierend wirkt sich aus, wenn Merkmalsbereiche, die ein Geschlecht bevorzugen, einen zu hohen bzw. zu geringen Stellenwert erhalten.

¹⁹ So darf z. B. bei den Anforderungen an die Körperkraft nicht nur das Bewegen von schweren Gegenständen in das Merkmal einfließen, sondern es muss auch das häufige Bewegen von leichteren Gegenständen berücksichtigt werden. Bei Belastungen durch Umgebungsbedingungen muss der Schmutz, mit dem die Müllabfuhr konfrontiert ist, in der Umschreibung ebenso Platz haben wie jener, mit dem Pflegende umgehen müssen.

Wird eine Gewichtung (vgl. Kapitel 4) vorgenommen, bei der männer- bzw. frauenbegünstigende Merkmale ein zu hohes oder zu tiefes Gewicht erhalten, kann eine Lohndiskriminierung entstehen. In der Praxis sind Gewichtungen häufig. Nicht selten werden dabei innere und äussere Gewichtung kombiniert.²⁰ Dadurch entsteht eine undurchsichtige Situation, in der sich diskriminierende Effekte potenzieren können (→ fiktives Beispiel in **TABELLE 2**). Die äussere Gewichtung sollte vor der Durchführung der Bewertung festgelegt werden – ansonsten besteht die Gefahr, dass sie zur Reproduktion des bisherigen Systems verwendet wird.

Die Gewichtung der Merkmale ist immer ein *lohnpolitischer Schritt*. Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht ist die innere Gewichtung wegen mangelnder Transparenz abzulehnen. Eine äussere Gewichtung muss deklariert und begründet werden.

Zur Sicherung der Lohngleichheit sind Gewichtungen nur innerhalb gewisser Bandbreiten verantwortbar.²¹

Kritische Fragen für den konkreten Fall:

- Gibt es eine innere Gewichtung? Falls ja, hat diese durch die Höhergewichtung von männer- bzw. frauenbegünstigenden Merkmalen geschlechtsspezifisch unterschiedliche Auswirkungen?
- Gibt es eine äussere Gewichtung? Falls ja,
 - wurde diese vor der Bewertung festgelegt?
 - ist sie verantwortbar? Erhalten psychosoziale Merkmale bzw. -bereiche genügend Gewicht?

20 Die beiden Gewichtungsformen können zusätzlich zusammen mit einer Überrepräsentation von Merkmalen, die ein Geschlecht begünstigen, auftreten. Damit wird der diskriminierende Effekt verstärkt.

21 Bezogen auf die vier Merkmalsbereiche von ABAKABA schlagen KATZ UND BAITSCH (1996) folgende Bandbreiten der Gewichtung vor: intellektueller Bereich 25–50%; psychosozialer Bereich 20–40%; physischer Bereich 5–25%; Verantwortung 20–30%.

TABELLE 2 Beispiel zur Illustration des Einflusses von Gewichtungen

	ohne Gewichtung	nur innere Gewichtung	nur äussere Gewichtung	Kombination
Merkmal 1				
Anforderungen an die Kommunikationsfähigkeit	Stufen 1 (sehr klein) = 0 2 (eher klein) = 10 3 (mittel) = 20 4 (eher gross) = 30 5 (sehr gross) = 40	Stufen 1 (sehr klein) = 0 2 (eher klein) = 10 3 (mittel) = 20 4 (eher gross) = 30 5 (sehr gross) = 40	5% des Gesamtarbeitswerts (bei 10 Merkmalen)	Arbeitswert innere Gewichtung und äussere Gewichtung mit Faktor 0.5
Merkmal 2				
Anforderungen an die Körperkraft	Stufen 1 (sehr klein) = 0 2 (eher klein) = 10 3 (mittel) = 20 4 (eher gross) = 30 5 (sehr gross) = 40	Stufen 1 (sehr klein) = 0 2 (eher klein) = 10 3 (mittel) = 20 4 (eher gross) = 30 5 (sehr gross) = 40	10% des Gesamtarbeitswerts (bei 10 Merkmalen)	Arbeitswert innere Gewichtung und äussere Gewichtung mit Faktor 1
Beitrag von Merkmal 1 zum Gesamtwert bei Funktion mit Ausprägung 4 (eher gross)	30 Punkte	30 Punkte	15 Punkte	15 Punkte
Beitrag von Merkmal 2 zum Gesamtwert bei Funktion mit Ausprägung 4 (eher gross)	30 Punkte	60 Punkte	30 Punkte	60 Punkte

5.3 Bewertungsprozess

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Der Bewertungsprozess ist ein menschlicher Beurteilungsvorgang, der in der Psychologie bekannten Fehlertendenzen unterliegt, die sich diskriminierend auswirken können. Ihnen kann durch eine bewusst gemischt zusammengesetzte Bewertungsgruppe, eine fundierte Schulung und eine möglichst präzise Operationalisierung der Merkmale begegnet werden.

Bereits in der *Funktionsbeschreibung* liegt eine erste mögliche Diskriminierungsquelle: Bewertet werden kann nur, was diese Beschreibung beinhaltet. Eine möglichst hohe Standardisierung (z.B. durch Fragebögen), die genau die für das verwendete System nötigen Informationen erfasst, bietet die besten Grundlagen.

Die eigentliche Bewertung, also die Einstufung der Ausprägung einer bestimmten Anforderung bzw. Belastung bei einer konkreten Funktion, ist ein menschlicher Beurteilungsvorgang. Dieser unterliegt *Fehlertendenzen*. Hier besonders relevant sind (vgl. SEMMER ET AL., 1991):

- *Halo-Effekt*: Besonders hervorstechende Merkmale bzw. Gesamteindrücke beeinflussen die Beurteilung der anderen Merkmale. Das führt dazu, dass die Merkmale insgesamt ähnlicher beurteilt werden, als es den Tatsachen entspricht.²²
- *Allgemeine Antworttendenzen*: Studien zeigen, dass es Menschen gibt, die bei Skalen mittlere Antwortkategorien bevorzugen (zentrale Tendenz), andere neigen zu Extremwerten. Weiter werden bei Faktoren, welche einfacher einzuschätzen sind, eher Extremwerte verwendet. Die im System vorgegebenen Skalen werden durch solche Tendenzen verzerrt.

22 Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn eine Funktion, die aufgrund von hohen ausbildungsmässigen Anforderungen hohes Ansehen genießt (z. B. Chirurg/in), bezüglich allen Anforderungen und Belastungen unabhängig von deren effektiven Ausprägung hoch eingeschätzt wird.

- *Bezugssysteme*: Beurteilungen erfolgen vor dem Hintergrund eines Massstabs, der sich von Person zu Person, aber auch bei derselben Person je nach Situation unterscheiden kann.²³ Auch dadurch können Skalen verzerrt werden.
- *Beurteilungsvorgänge in Gruppen*: In den meisten Gruppen gibt es ein (oft unausgesprochenes) Machtgefüge. Dieses kann dazu führen, dass die Meinung bestimmter Gruppenmitglieder «mehr zählt» und von anderen übernommen wird, während andere ihre Meinung kaum durchsetzen können bzw. auch weniger äussern.

Einem Teil dieser Fehlertendenzen kann durch die Beurteilung in *gezielt zusammengesetzten Gruppen* (Vertreter/innen von Arbeitgebenden und -nehmenden, Frauen und Männer, verschiedene Berufsgruppen, externe Fachperson usw.) begegnet werden. Andere können nur kompensiert werden, wenn sie von den Beurteiler/innen bewusst berücksichtigt werden. Dies bedingt eine *fundierte Schulung*. Weiter kann das *Arbeitsbewertungssystem* selbst den Beurteilungsvorgang objektivieren: Je besser die Operationalisierung der Merkmale (d. h. je genauer die Beschreibung, wann die eine oder andere Ausprägung der Skala zu wählen ist), umso besser gelingt die Einstufung. Die Skalen sollten nicht zu viele Stufen aufweisen, da zu differenzierte Bewertungsskalen eine Pseudoobjektivität vorgaukeln und die Tendenz zu Kompromissen, aber auch zu nachträglichen Korrekturen (wenn der Gesamtwert nicht den Erwartungen entspricht) verstärken.

23 So kann es z. B. vorkommen, dass die intellektuellen Anforderungen einer Funktion tiefer eingeschätzt werden, wenn die direkt vorher eingestufte Funktion mit ausserordentlich hohen Anforderungen verbunden war, als wenn es sich um eine Funktion mit geringen Anforderungen handelte. Derselbe Effekt kann eintreten, wenn die beurteilenden Personen die intellektuellen Anforderungen ihrer eigenen Funktion als Massstab nehmen: Bewerten sie diese als sehr hoch, besteht die Tendenz, die Anforderungen in anderen Funktionen tiefer einzuschätzen und umgekehrt.

Kritische Fragen für den konkreten Fall:

- Erfasst die Arbeitsplatzbeschreibung bezogen auf das konkrete System alle notwendigen Informationen? Wurde ein standardisiertes Vorgehen gewählt?
- Hat die Zusammensetzung der Bewertungsgruppe die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt?
- Ist die Operationalisierung der Merkmale im verwendeten System präzise?
- Ist eine Schulung der Bewertungsgruppe erfolgt:
 - im Hinblick auf das verwendete System, dessen Merkmale und deren Operationalisierung?
 - im Hinblick auf die Beurteilungsfehler?
 - im Hinblick auf die Gleichstellung von Frau und Mann?

5.4 Umrechnungsmethode

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Die aus der analytischen Arbeitsbewertung resultierenden Arbeitswertpunkte werden zur Festlegung des Funktionslohns in einen Geldwert umgerechnet. Dieser lohnpolitische Schritt bestimmt die effektive Lohnhöhe. Je nach Art der Umrechnung können diskriminierende Effekte auftreten.

Ergebnis der analytischen Arbeitsbewertung sind Arbeitswertpunkte. Zur Festlegung des Funktionslohns werden sie in einen Geldwert umgerechnet bzw. einer Lohnklasse zugeordnet. Diese Umsetzung ist ein lohnpolitischer Schritt, der entscheidenden Einfluss auf die effektive Lohnhöhe hat. Idealtypisch kann zwischen einem progressiven, linearen oder degressiven Verlauf der aus dieser Umsetzung entstehenden Lohnkurve unterschieden werden (→ **ABBILDUNG 2**). Bei einer linearen Lohnkurve zählt jeder Arbeitswertpunkt gleich viel. Bei einer progressiv verlaufenden Kurve zählen Arbeitswertpunkte zunehmend mehr (was die höheren Einkommen bevorzugt), bei einer degressiven zunehmend weniger (was den tieferen Einkommen zugute kommt). In der Praxis verlaufen die Lohnkurven je nach Unternehmen sehr unterschiedlich.

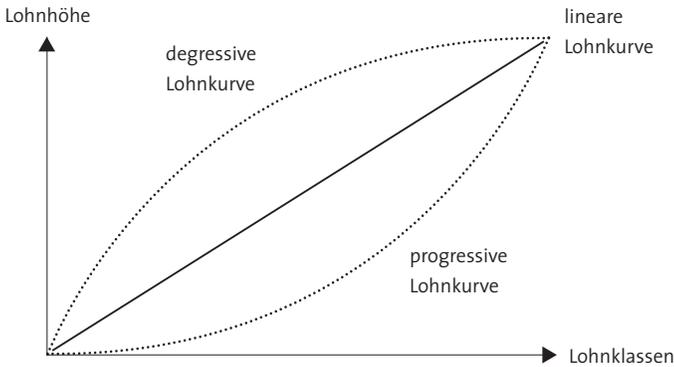


ABBILDUNG 2 Idealtypische Verläufe von Lohnkurven

Im Zusammenhang mit der Umrechnung der Arbeitswerte bestehen folgende Probleme:

- Es kommt vor, dass die vor der Durchführung der analytischen Arbeitsbewertung bestehenden Löhne als Sollwert angenommen werden. Konkret bedeutet dies, dass nach Umrechnungsfaktoren gesucht wird, welche die alte Lohnkurve mit den neu bestimmten Arbeitswertpunkten möglichst gut abbilden, oder dass sogar nachträglich die Ergebnisse der Arbeitsbewertung (z. B. durch eine Veränderung der Gewichtung) angepasst werden. In diesem Fall werden die analytische Arbeitsbewertung ad absurdum geführt und allenfalls bestehende Diskriminierungen zementiert.
- Die Gruppierung der Arbeitswertpunkte zu Lohnklassen erfolgt nicht immer durchgehend nach demselben Prinzip.²⁴ Dies führt zu Ungleichbehandlungen und kann zur Folge haben, dass in Bezug auf Anforderungen und Belastungen unterschiedlichen Funktionen derselbe Grundlohn zugesprochen wird.

24 Das heisst beispielsweise, dass alle Funktionen mit 320 bis 340 Arbeitswertpunkten in Lohnklasse X fallen, bei 420, 430 und 440 aber je eine eigene Lohnklasse zur Verfügung steht.

- Die Wahl der Umrechnungsmethode kann dazu führen, dass Lohnkurven entstehen, die typischen Frauenarbeitsplätzen geringere Lohnwerte zuweisen als typischen Männerarbeitsplätzen. Diese Benachteiligung wäre in «Knicken» in der Lohnkurve ersichtlich.

Kritische Fragen für den konkreten Fall:

- Wurden zur Festlegung der Lohnkurve nachträglich Änderungen in der Arbeitsbewertung vorgenommen?
- Wird die Gruppierung der Arbeitswertpunkte zu Lohnklassen durchgehend gleich vorgenommen?
- Gibt es Indizien dafür, dass durch die Lage der Lohnkurve typische Frauenarbeitsplätze gegenüber typischen Männerarbeitsplätzen systematisch benachteiligt werden?

6 KONKRETE ANWENDUNG ZUR ÜBERPRÜFUNG DER LOHNGLEICHHEIT

6.1 Vorgehen im Unternehmen

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Mit Hilfe der analytischen Arbeitsbewertung lässt sich die Frage klären, ob in einem konkreten Fall beim Funktionslohn eine geschlechtsspezifische Lohnungleichheit vorliegt, indem die Wertigkeit einer bestimmten Arbeit im Vergleich mit anderen Funktionen bestimmt wird. Das Vorgehen und die möglichen Schlussfolgerungen in Bezug auf die aus der Bewertung folgenden Höhe des Funktionslohns sind je nach Situation (Unternehmen mit Lohnsystem, das auf analytischer Arbeitsbewertung beruht, mit Lohnsystem auf anderer Basis, ohne Lohnsystem) unterschiedlich.

Mit Hilfe der analytischen Arbeitsbewertung kann die Frage geklärt werden, ob in einem konkreten Fall beim Funktionslohn eine geschlechtsspezifische Lohnungleichheit vorliegt.

Vorgehensweisen sind:

- *Situation 1: Unternehmen mit Lohnsystem, das auf analytischer Arbeitsbewertung beruht:* Überprüfung des Systems auf mögliche geschlechtsspezifische Auswirkungen, Bewertung der fraglichen Funktion und einer genügenden Anzahl Vergleichsfunktionen mit dem verwendeten und/oder einem anderen System der analytischen Arbeitsbewertung. Überprüfung des Funktionslohns durch Zuordnung der Arbeitswerte zur bestehenden Lohnkurve.

- *Situation 2: Unternehmen mit Lohnsystem, das nicht auf analytischer Arbeitsbewertung beruht:* Bestimmung des Arbeitswerts der Funktion und einer genügenden Anzahl Vergleichsfunktionen mit einem ausgewählten System der analytischen Arbeitsbewertung. Überprüfung des Funktionslohns durch Vergleich der Wertigkeiten mit der bestehenden Lohnkurve.
- *Situation 3: Unternehmen ohne Lohnsystem:* Bestimmung des Arbeitswerts der Funktion und einer genügenden Anzahl Vergleichsfunktionen mit einem ausgewählten System der analytischen Arbeitsbewertung. Vergleich der Wertigkeiten mit den real bezahlten Funktionslöhnen.

Im Folgenden werden einige Überlegungen zu den einzelnen Vorgehensschritten in den drei erwähnten Situationen dargestellt.

6.1.1 Das System der analytischen Arbeitsbewertung

Die Wahl des Instrumentes zur analytischen Arbeitsbewertung ist ein wichtiger Schritt, da darin bereits potenzielle Diskriminierungen enthalten sein können (vgl. Kapitel 5.1).

Beruhet das vorliegende Lohnsystem auf einer analytischen Arbeitsbewertung (Situation 1), so stellt sich die Frage, ob sich die Expertise zur Klärung der Diskriminierungsfrage auf dasselbe System stützen soll, ob ein alternatives System zum Einsatz kommt oder ob das bereits verwendete einem anderen gegenübergestellt wird. Lässt sich belegen, dass das im Unternehmen verwendete Instrument keine geschlechtsspezifischen Auswirkungen hat, so wird vorzugsweise dieses eingesetzt, da so die Umsetzung der Arbeitswertpunkte in das bestehende Lohnsystem (und damit der Vergleich der effektiven Lohnhöhe) direkt erfolgen kann. Bestehen diesbezüglich Zweifel, empfiehlt es sich, zusätzlich ein System beizuziehen, das nachweislich keine geschlechtsspezifischen Auswirkungen hat.

In den beiden anderen Fällen (Situation 2 und 3) muss ein wissenschaftlich fundiertes Instrument der analytischen Arbeitsbewertung ausgewählt werden. Dabei ist nicht wesentlich, ob dieses vom Gericht vorgegeben wird oder die Systemwahl durch die Expert/innen erfolgt – entscheidend ist vielmehr, ausdrücklich belegen zu können, dass das gewählte Instrument frei von geschlechtsspezifischen Auswirkungen ist.

Die Abklärung, ob ein einzusetzendes System der analytischen Arbeitsbewertung frei von geschlechtsspezifischen Auswirkungen ist, muss in jedem Fall erfolgen – beispielsweise indem die entsprechende Frage den Expert/innen unterbreitet wird.

6.1.2 Bestimmung der Vergleichsfunktionen

Die Frage nach der *Anzahl* nötiger Vergleichsfunktionen kann nicht generell beurteilt werden, sondern ist für jeden konkreten Fall zu entscheiden. Grundsätzlich ist die Analyse bereits mit *einer* Vergleichsfunktion möglich. Um die Validität und Reliabilität der Einstufung zu erhöhen, sind allerdings drei bis fünf Vergleichsmöglichkeiten hilfreich. In Unternehmen ohne Lohnsystem (Situation 3) ist für eine fundierte Analyse im Hinblick auf die Überprüfung des Funktionslohns eine grössere Anzahl von Vergleichsfunktionen nötig. Damit entsteht ein dichteres Netz von Arbeitswerten und real bezahlten Funktionslöhnen, das bessere Grundlagen für die Entscheidung der Richter/innen bietet (vgl. Kapitel 6.1.4).

Bezüglich der *Art* der Vergleichsfunktionen ist aus rechtlicher Sicht nur das Geschlecht relevant (typische Männerfunktion bzw. durch einen Mann besetzte Position). Weiter erweist es sich als hilfreich, wenn die durch die Vergleichsfunktionen abgedeckte «Palette» nicht zu eng ist und sich auch Funktionen darunter befinden, die hinsichtlich der Ausprägung von Anforderungen und Belastungen vermutlich über und unter der fraglichen Funktion stehen.

Zur Auswahl der Vergleichsfunktionen sollte die vordergründige Ähnlichkeit mit der fraglichen Funktion nicht alleine Kriterium sein. Bei genügend abstrakten Bewertungskriterien können mit der analytischen Arbeitsbewertung beliebige Funktionen miteinander verglichen werden. Für eine fundierte Analyse sind gerade auch sehr unterschiedliche Funktionen wertvoll.

6.1.3 Bewertungsvorgang

Wird die analytische Arbeitsbewertung zur Erstellung von Lohnsystemen eingesetzt, erfolgt die Beurteilung in der Regel in Bewertungsgruppen. Damit wird eine möglichst hohe intersubjektivität der Urteile angestrebt (vgl. Kapitel 5.3). Im Falle eines Gutachtens bewerten Expert/innen die Funktionen meist alleine

oder allenfalls zu zweit. Damit die nötige Intersubjektivität garantiert ist, müssen einige Aspekte berücksichtigt werden. Von Expert/innen ist ein ausgewiesenes theoretisches Wissen in den Bereichen Arbeitswissenschaften, analytische Arbeitsbewertung sowie Gleichstellung von Frau und Mann zu fordern. Im Gutachten selbst müssen die einzelnen Einstufungen nachvollziehbar begründet werden (Kriterium Plausibilität). Geeignete Rahmenbedingungen – insbesondere Zugang zu den erforderlichen Informationen und die Möglichkeit, Nachfragen zu stellen – sind weitere Voraussetzungen für eine fundierte Bewertung.

6.1.4 Überprüfung des Funktionslohns

In Unternehmen mit einem auf analytischer Arbeitsbewertung beruhenden Lohnsystem (Situation 1) ist die Überprüfung des Funktionslohns direkt möglich, falls dasselbe Instrument verwendet wurde: Eine bestimmte Anzahl Arbeitswertpunkte gibt Anrecht auf eine bestimmte Lohnhöhe (Lohnklasse).²⁵ Wenn ein anderes System verwendet wird, so lässt sich eine Annäherung durch die prozentuale Umrechnung der Arbeitswertpunkte des neuen Systems auf das alte erreichen (d. h. Anpassung der Maximalpunktwerte). Dabei sind bezüglich Lohnhöhe (nicht aber bezüglich Wertigkeit der Arbeit) nur noch Schätzaussagen möglich.

BEISPIEL

Frau X erreicht 240 Arbeitswertpunkte. Im Lohnsystem ist diesem Arbeitswert die Lohnklasse 18 zugeordnet. Bisher war Frau X in Lohnklasse 17 eingestuft.

→ Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht ist die Einstufung falsch, da Frau X nicht in der ihr gemäss Arbeitswertpunkten zustehenden Lohnklasse entlohnt wird. Damit ist eine Diskriminierung nahe liegend.

In Unternehmen mit einem Lohnsystem, das auf anderen Grundlagen basiert (Situation 2), erfolgt die Überprüfung des Funktionslohns indirekt. Die aus dem Lohnsystem in aller Regel ersichtliche Lohnkurve der Funktionslöhne ermöglicht eine rechnerische Annäherung an den der Funktion zustehenden Lohn. Diese

25 Diese direkte Überprüfung muss durch die Analyse der Umrechnung (Gewichtung, Umrechnungsfaktoren) ergänzt werden, da diese selber diskriminierend sein kann.

fällt umso fundierter aus, je mehr Vergleichsfunktionen vorhanden sind. Allerdings sind bezüglich der Lohnhöhe nur noch Schätzaussagen möglich.

BEISPIEL

Die Funktion von Frau X erreicht 220 Arbeitswertpunkte; ihr Funktionslohn beträgt Fr. 4000.–. Die Person in der Vergleichsfunktion 1 verdient mit 200 Punkten Fr. 4400.–, jene in der Vergleichsfunktion 2 mit 240 Punkten Fr. 4800.–, Vergleichsfunktion 3 mit 280 Punkten Fr. 6000.–.

→ Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht ist der Funktionslohn falsch, da Frau X mit mehr Arbeitswertpunkten weniger verdient als die Person in der Vergleichsfunktion 1. Da die Lohnkurve progressiv steigt, hätte ihr Lohn mindestens Fr. 4600.– betragen müssen. Damit ist eine Diskriminierung nahe liegend.

In Unternehmen ohne Lohnsystem (Situation 3) erfolgt die Überprüfung durch den Vergleich der Arbeitswertpunkte mit den konkret ausgerichteten Funktionslöhnen.²⁶ Eine Diskriminierung kann dann belegt werden, wenn einer Vergleichsfunktion mit einer im Vergleich zur fraglichen Funktion geringeren Anzahl Arbeitswertpunkte mehr Lohn entrichtet wird oder wenn die aus den real bezahlten Löhnen nachgezeichnete Lohnkurve offensichtliche «Knicke» zum Nachteil des einen Geschlechts aufweist.

BEISPIEL

Die Funktion von Frau X erreicht 215 Arbeitswertpunkte; ihr Funktionslohn beträgt Fr. 4000.–. Die Person in der Vergleichsfunktion 1 verdient mit 210 Punkten Fr. 4500.–, jene in der Vergleichsfunktion 2 mit 230 Punkten Fr. 4750.–.

→ Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht ist der Funktionslohn falsch, da Frau X mit mehr Arbeitswertpunkten weniger verdient als die Person in der Vergleichsfunktion 1. Ihr Lohn hätte mindestens Fr. 4500.– betragen müssen. Damit ist eine Diskriminierung nahe liegend. Da die Lage der Lohnkurve nicht vorgeschrieben ist, kann keine weitere Aussage über die Lohnhöhe gemacht

26 Sofern die Funktionslöhne nicht ersichtlich sind, muss vom Gesamtlohn ausgegangen werden. Der Einfluss der zusätzlichen im Unternehmen relevanten Kriterien für den Lohn (Betriebszugehörigkeit usw.) muss dabei im Vergleich der Funktionen untereinander ermesen oder mit den geeigneten statistischen Verfahren errechnet werden.

werden. Je mehr Arbeitswert-Lohn-Punkte (d. h. je mehr Vergleichsfunktionen) vorhanden sind, umso eher kann die reale Lohnkurve nachgezeichnet werden und umso vielfältiger sind die Hinweise für die Festsetzung der Lohnhöhe durch die Richter/innen.

6.2 Vergleich mit anderen Unternehmen

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Vergleiche der Wertigkeit von bestimmten Funktionen zwischen verschiedenen Unternehmen sind methodisch möglich. Im Zusammenhang mit der Klärung der Frage der Lohngleichheit ist die Aussagekraft solcher Vergleiche aber bescheiden.

Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht ist ein Vergleich der Wertigkeit von Funktionen in einem Unternehmen mit derjenigen von Funktionen in anderen Unternehmen *methodisch möglich*, indem die Anforderungen und Belastungen bei den verschiedenen Arbeitgebenden mit demselben System²⁷ bestimmt werden. Resultat dieses Vergleichs sind Arbeitswerte. Deren *Aussagekraft* im Zusammenhang mit Fragen der Lohngleichheit ist aber bescheiden. Die Höhe des Funktionslohns ist die Übertragung der Arbeitswertpunkte in ein betriebliches Lohnsystem, wobei die Umrechnung (anders ausgedrückt: die Lage der Lohnkurve) ein unternehmenspolitischer Entscheid ist. Werden Funktionen mit demselben Arbeitswert in zwei Unternehmen unterschiedlich entlohnt (bzw. ist die relative Distanz zu den Vergleichsfunktionen mit einem bestimmten Arbeitswert in beiden unterschiedlich), so ist dies die Folge dieser Umrechnung. Das GLG verpflichtet Arbeitgebende nicht dazu, ihre Lohnkurven jenen von anderen Unternehmen anzupassen. Damit ist der Erkenntnisgewinn derartiger Vergleiche gering.

27 Voraussetzung ist, dass das gewählte System mit dem Verfahren der Stufung (d. h., dass pro Merkmal verschiedene Stufen definiert und die Bewertungen diesen Stufen zugeordnet werden) und nicht jenem der Reihung (d. h. Rangfolge ohne Berücksichtigung der Differenz zwischen den einzelnen Werten) arbeitet. In den meisten gebräuchlichen Methoden der analytischen Arbeitsbewertung kommen Verfahren der Stufung zur Anwendung, da sie aus wissenschaftlicher Sicht überlegen sind.

6.3 Notwendige Informationen

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Für eine *fundierte Durchführung* einer analytischen Arbeitsbewertung sind eine genaue Funktionsbeschreibung der zur Diskussion stehenden Funktion(en) und Vergleichsfunktion(en) sowie die relevanten Informationen zum Lohnsystem und dessen Entstehung (bzw. falls kein Lohnsystem vorliegt, zu den effektiv bezahlten Löhnen) notwendig. Um eine *Vermutung* zu begründen, genügen grobe Funktionsbeschreibungen und Angaben zum Lohn.

6.3.1 Fundierte Analyse

Um die *fundierte Durchführung* einer analytischen Arbeitsbewertung zur Klärung der Frage, ob in einem konkreten Fall eine Lohndiskriminierung beim Funktionslohn vorliegt, garantieren zu können, sind Expert/innen auf die erforderlichen Informationen angewiesen.

- Genaue Beschreibung der zur Diskussion stehenden Funktion(en). Eine solche Beschreibung muss alle Informationen enthalten, die für das einzusetzende System der analytischen Arbeitsbewertung relevant sind. Liegen diese Informationen nicht vor, müssen die Expert/innen sie erheben können (z. B. durch Interviews mit Stelleninhaber/innen und ihren Vorgesetzten).
- Genügend Vergleichsfunktionen mit genauen Funktionsbeschreibungen.
- Zusätzlich: *In Unternehmen mit einem Lohnsystem, das auf analytischer Arbeitsbewertung beruht*: Informationen zum verwendeten System, zur Gewichtung, zum Bewertungsprozess und zur Umlagerung der Arbeitswerte in das Lohnsystem (z. B. Einreihungsplan), weitere relevante Informationen zum Lohnsystem.

In Unternehmen mit Lohnsystem auf anderer Basis: Alle relevanten Informationen zum Lohnsystem (Kriterien der Lohnfestlegung, gesamte Lohnkurve, Zusammensetzung der Löhne usw.).

In Unternehmen ohne Lohnsystem: Informationen zu den bezahlten Löhnen und deren Zusammensetzung.

Je nach konkreter Situation und den Fragestellungen an die Gutacher/innen sind weitere Angaben erforderlich.

Die Expert/innen können am besten beurteilen, welche Informationen sie im konkreten Fall zur fundierten Durchführung einer analytischen Arbeitsbewertung brauchen. Deshalb müssen sie die Möglichkeit haben, ihre Bedürfnisse zu formulieren und weitere Angaben zu verlangen.

6.3.2 Begründung einer Vermutung

Um eine *Vermutung* zu begründen, sind die Datenanforderungen geringer. Hier wird die analytische Arbeitsbewertung nicht als wissenschaftlich fundiertes System angewendet, sondern lediglich als grobes Diagnoseinstrument. Dazu sind folgende Informationen nötig:

- Grobe Beschreibung der Funktion, bei der eine Diskriminierung vermutet wird (z.B. Stellenbeschreibung, Beschreibung der Tätigkeit und der Ausbildungsanforderungen «in eigenen Worten»). Falls die Möglichkeit besteht, ist das gezielte Nachfragen bei einer Person, welche die Funktion ausfüllt, hilfreich.
- Grobe Funktionsbeschreibung von mindestens einer (besser mehreren) typischen Männerfunktion(en) bzw. einer von einem Mann besetzten Funktion. Auch hier ist die Möglichkeit von gezielten Nachfragen nützlich.
- Funktionslohn der Person(en) in den fraglichen Funktion(en) und den Vergleichsfunktion(en). Falls der Funktionslohn nicht separat ausgewiesen wird, sind Angaben zum Gesamtlohn mit möglichst vielen zusätzlichen Informationen zu Stelleninhaber/innen (Alter, Ausbildung, Betriebszugehörigkeit usw.) und zu betrieblichen Kriterien der Lohnfestsetzung erforderlich.

TEIL III **STATISTISCHE LOHNANALYSE**

7 GRUNDPRINZIP

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Mit der statistischen Lohnanalyse wird durch die Berechnung von Lohngleichungen (Regressionen) geprüft, inwieweit objektive Aspekte (Humankapital, funktionsbezogene und allenfalls weitere Faktoren) die zwischen den Geschlechtern beobachtbaren Lohnunterschiede zu erklären vermögen bzw. inwieweit diese auf das Geschlecht zurückzuführen sind.

Hintergrund der statistischen Lohnanalyse bildet die Anfang der 1960er Jahre in den USA entwickelte *Humankapitaltheorie*. Sie ist mikroökonomisch orientiert, d. h. bezieht sich auf das individuelle Entscheidungsverhalten der Wirtschaftssubjekte (z. B. Unternehmen, Arbeitnehmende). Die Theorie stellt die Heterogenität der Arbeitskräfte hinsichtlich ihrer Qualifikation in den Vordergrund (vgl. z. B. HENNEBERGER & SOUSA-POZA, 1999; HÜBLER, 2003; PLASMAN & SISSOKO, 2004). Lohnunterschiede werden als Ergebnis von rationalen Entscheidungen der Arbeitskräfte über die Investitionen in ihr Humankapital betrachtet. Das Humankapital gilt als Indikator für Arbeitsproduktivität. Die Investitionen in das Humankapital werden so lange getätigt, als der Gegenwart zu erwartenden zusätzlichen Erträge in Form eines höheren Lohns gerade noch grösser ist als die in der Gegenwart aufzuwendenden Kosten der Ausbildung.²⁸

28 Diese bestehen aus den Kosten der Ausbildung selbst und dem Einkommen, das der betreffenden Person während der Ausbildungszeit entgangen ist.

Humankapital kann durch Schul- und Berufsausbildung sowie durch Berufserfahrung erworben werden. So wird zwischen dem *allgemeinen* (schulisch bzw. ausbildungsmässig erworbenen) und dem *spezifischen* (d.h. betriebsbezogenen) Humankapital unterschieden. Die Kernaussage dieser Theorie lautet: Mitarbeitende mit einer gleichwertigen allgemeinen und spezifischen Humankapitalausstattung – also gleichwertiger Ausbildung und Berufserfahrung – sollten gleich entlohnt werden.

Durch die Berechnung von Lohngleichungen (*Regressionen*) wird in statistischen Modellen der Einfluss von Humankapitalfaktoren als erklärende Variablen auf die zu erklärende Variable «Lohnhöhe» bestimmt. Lohnunterschiede, die nicht mit den Humankapitalfaktoren zu begründen sind, unterliegen dem Verdacht, diskriminierend zu sein. Bei der reinen Konzentration auf Humankapitalfaktoren lassen sich allerdings Beschäftigungs- und Lohndiskriminierung (vgl. Kapitel 2.1) nicht trennen, da das Humankapital sich ausschliesslich auf die Qualifikation bezieht, also die Funktion nicht berücksichtigt. Um die eigentliche Lohndiskriminierung sichtbar zu machen, werden deshalb in die Regressionsmodelle funktionsbezogene Aspekte wie z.B. das Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes als weitere erklärende Variablen beigezogen (zum methodischen Vorgehen vgl. Kapitel 8).

Mit der statistischen Lohnanalyse sollen Löhne auf der Basis des vorhandenen Humankapitals und von weiteren Faktoren erklärt werden. Es handelt sich um ein rein empirisches Vorgehen, das nichts darüber aussagt, wie hoch Löhne «sein müssten», d.h., die statistische Lohnanalyse ist deskriptiv und nicht normativ. Damit ist die Gefahr verbunden, dass «akzeptierte» benachteiligende Faktoren, die in den erklärenden Variablen versteckt sind, effektiv vorhandene Diskriminierungen verdecken (vgl. Kapitel 9.1).

Beim statistischen Vorgehen wird oft mit Gesamtlöhnen gearbeitet. Grundsätzlich können aber *alle Lohnbestandteile* (vgl. Kapitel 1) je einzeln oder gemeinsam statistisch untersucht werden, sofern die entsprechenden Angaben zur Verfügung stehen.

8 KONKRETES VORGEHEN BEI DER STATISTISCHEN LOHNANALYSE

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Als Basis für die statistische Lohnanalyse werden die Faktoren, die als erklärende Variablen in die Berechnungen einfließen sollen, ausgewählt und operationalisiert (d. h. in sinnvoller Weise quantifiziert). Eine genaue Definition ist auch für die zu erklärende Variable Lohn nötig. Weiter ist zu entscheiden, welche Personen in die Analyse einbezogen werden (Stichprobe). Auf dieser Grundlage wird nun die eigentliche Regressionsgleichung erstellt. Zur Berechnung des Ausmasses der Lohnungleichheit wird (je nach Berechnungsmethode in unterschiedlicher Weise) das Geschlecht berücksichtigt. Anschliessend erfolgt ein Signifikanztest: Erweist sich der geschlechtsspezifische Lohnunterschied, welcher sich nicht durch die objektiven Faktoren erklären lässt, als signifikant, wird er als diskriminierend erachtet.

Die Basis der statistischen Lohnanalyse bildet die Methode der «multiplen Regression». Mit ihr wird eine Gleichung bestimmt, mit der eine abhängige, zu erklärende Variable (z. B. der Lohn) durch verschiedene unabhängige, erklärende Variablen (z. B. Ausbildungsjahre, potenzielle Erwerbsjahre usw.) vorhergesagt werden kann (vgl. z. B. BORTZ, 1999). Das heisst etwas konkreter, dass aufgrund der vorhandenen Daten einer Person (z. B. 50 Jahre alt, 26 potenzielle Erwerbsjahre usw.) oder einer Gruppe bestimmt werden kann, welcher Lohn in der vorliegenden Stichprobe erwartet werden kann.

Da eine multiple Regression mit einer ganzen Reihe von erklärenden Variablen grafisch nicht dargestellt werden kann (x-dimensionaler Raum), zeigt **ABBILDUNG 3** ein Beispiel einer einfachen Regression. Im (künstlich gewählten)

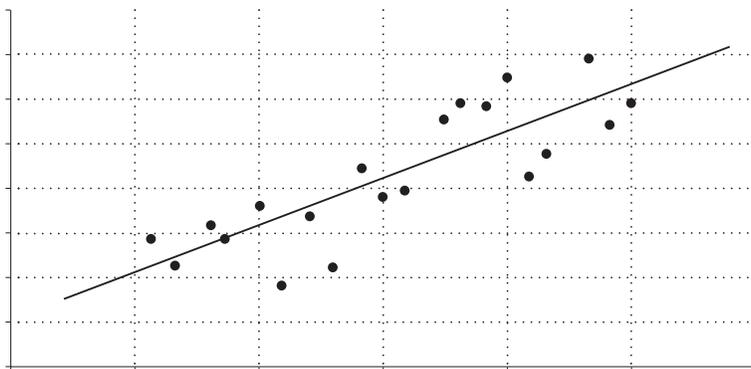


ABBILDUNG 3 Beispiel einer einfachen Regression

Beispiel wird eine abhängige Variable lediglich durch eine erklärende Variable vorhergesagt. Da die erklärende Variable die abhängige Variable nicht hundertprozentig prognostizieren kann, liegen die Punkte auf der Geraden nicht exakt bei den tatsächlichen Punkten. Die Gerade stellt aber die Situation in der Stichprobe optimal dar (d.h. rechnerisch ist die Summe der quadrierten Abstände minimal).

Um eine statistische Lohnanalyse mit Hilfe der Regressionsmethode vornehmen zu können, müssen verschiedene *Schritte* vollzogen werden (vgl. z.B. STRUB, 2004; BONJOUR, 1997):

Auswahl der erklärenden Variablen

In einem ersten Schritt müssen die Faktoren bestimmt werden, die als erklärende Variablen in die Analyse einfließen sollen. Dabei können grundsätzlich nur *quantifizierbare* Faktoren berücksichtigt werden. Praktisch gilt die Einschränkung, dass nur Faktoren einbezogen werden, für die eine Datenbasis vorhanden ist oder mit vertretbarem Aufwand erhoben werden kann.

- Bei den *Humankapitalfaktoren* werden in der Regel die Ausbildung, die potenzielle Erwerbserfahrung²⁹ und das Dienstalter (als Messgröße für das

29 Im Gegensatz zur effektiven Erwerbserfahrung berücksichtigt die potenzielle Erwerbserfahrung allfällige Erwerbsunterbrüche und den Beschäftigungsgrad nicht.

spezifische Humankapital) berücksichtigt. Weitere Teile des Humankapitals im Sinne von objektiven Qualifikationsmerkmalen sind die – schwerer erfassbaren Faktoren – Weiterbildung und effektive Berufserfahrung.

- Bei den *funktionsbezogenen Faktoren* werden häufig das Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes und die berufliche Stellung berücksichtigt. Es sind aber weitere funktionsbezogene Faktoren denkbar (wie z.B. Tätigkeitsbereich, Anstellungsform), die einbezogen werden könnten.
- Grundsätzlich können beliebig viele *weitere* allgemeine personen- oder unternehmensbezogene *Faktoren* in die Analyse einbezogen werden, sofern sie quantifizierbar sind (Zivilstand, Leistungsbeurteilung, Arbeitsort, Unternehmensgröße usw.).

Die Auswahl der Variablen ist ein entscheidender Schritt, der das Ergebnis der Analyse beeinflusst. Grundsätzlich können alle begründeten lohnrelevanten Faktoren berücksichtigt werden, sofern sie nicht selbst diskriminierend sind (vgl. Kapitel 9.1).

Operationalisierung der Variablen

Die als erklärende Faktoren ausgewählten Variablen werden als Nächstes *operationalisiert*, d. h. in sinnvoller Weise quantifiziert.

Werden Variablen verwendet, die auch in den offiziellen Statistiken enthalten sind, so greifen Expert/innen mit Vorteil auf eine daran angelegte Operationalisierung zurück. Soll ein Vergleich mit dem Referenzmarkt (vgl. Kapitel 10.2) angestellt werden, ist der Rückgriff auf diese Vorgehensweisen zwingend.

Für die drei Humankapitalfaktoren «Ausbildung», «potenzielle Berufserfahrung» und «Dienstalter», für das Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes und die berufliche Stellung liegen breit akzeptierte Definitionen vor (vgl. z.B. FLÜCKIGER & RAMIREZ, 2000). Bei anderen Variablen muss die Operationalisierung im konkreten Fall vorgenommen werden. Dabei sind verschiedene Entscheidungen zu fällen (vgl. auch Kapitel 9.1).

BEISPIEL

- Bei der Operationalisierung der Variable «Arbeitsort» ist beispielsweise zu entscheiden, nach welchen Kriterien die einzelnen Standorte des Unternehmens zu Regionen zusammengefasst werden können.
- Bei der Variable «Beschäftigungsgrad» ist die Entscheidung zu fällen, ob sie zweistufig im Sinne von Voll- vs. Teilzeitbeschäftigte oder in differenzierteren Beschäftigungsgradgruppen erfasst werden soll.
- Bei der Variable «Weiterbildung» gilt es zu entscheiden, ob die Anzahl Weiterbildungstage unabhängig von Inhalt und Art gezählt wird, ob berufliche und ausserberufliche Weiterbildung zusammengefasst werden sollen oder nicht usw.

Auch die zu erklärende Variable – der Lohn – muss genauer definiert werden; diese Festlegung hat entscheidenden Einfluss auf das Ergebnis der Analysen. Oft wird mit Gesamtlöhnen gerechnet, je nach konkreter Fragestellung können aber auch andere Grössen im Zentrum des Interesses stehen. Wichtig ist in jedem Fall, dass verbindlich definiert wird, mit welchen Lohnbestandteilen genau gerechnet wird, und dass Lohn und Beschäftigungsgrad sich entsprechen.

Stichprobe

Bei unternehmensinternen Analysen gilt es in einem nächsten Schritt die Entscheidung zu treffen, welche Personen in die Analyse einbezogen werden (vgl. Kapitel 9.2). Einerseits muss die Grundgesamtheit (alle Mitarbeitenden des gesamten Unternehmens, eines bestimmten Standorts, einer Unternehmenseinheit usw.) bestimmt werden, andererseits gilt es, die Vergleichsgruppen festzulegen (alle Frauen bzw. Männer, Vollzeitangestellte, Personal in der Produktion, Kadermitglieder usw.). Wird (zusätzlich) ein Vergleich mit dem Referenzmarkt³⁰ angestrebt, muss definiert werden, was als Referenzmarkt betrachtet wird (bestimmte Branche[n], geographische Eingrenzung usw., vgl. Kapitel 9.2).

30 Damit sind jene Firmen gemeint, mit denen das Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt in Konkurrenz steht.

Erstellung der Regressionsgleichung

In der «klassischen» Lohngleichung von Mincer (1974, vgl. HENNEBERGER ET AL., 1997), einem der Begründer der Humankapitaltheorie, werden als erklärende

$$\ln(Y) = \beta_0 + \beta_1 * \text{AUSBJA} + \beta_2 * \text{BERJA} + \beta_3 * (\text{BERJA})^2 / 100 + \beta_4 * \text{DIENSTJA}$$

$\ln(Y)$ Logarithmierter, auf Vollzeit standardisierter Bruttolohn. Die logarithmische Transformation erlaubt es, die Koeffizienten der erklärenden Variablen als prozentualen Einfluss zu interpretieren.

$\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ β_0 ist eine Konstante und entspricht dem hypothetischen Lohn einer Person ohne Erfahrung und Ausbildung. Die Koeffizienten β_1 bis β_4 geben den Einfluss der einzelnen erklärenden Variablen an.

*

Multiplikationszeichen

AUSBJA Ausbildungsjahre

BERJA Potenzielle Erwerbsjahre

$\text{BERJA} + (\text{BERJA})^2 / 100$ Ergeben gemeinsam einen parabolischen Verlauf der Erwerbserfahrung, dieser wird deshalb angenommen, weil der Lohn mit zunehmender Erwerbserfahrung in den ersten Jahren stärker ansteigt als gegen Ende der Erwerbszeit.

DIENSTJA Dienstjahre

Zusammengefasst: Der (logarithmierte) Lohn setzt sich zusammen aus der Grundkonstante plus der Ausbildungsjahre plus der potenziellen Erwerbsjahre plus des Korrekturfaktors der potenziellen Erwerbsjahre plus der Dienstjahre, jeweils gewichtet mit dem Faktor, der sich bei den einzelnen erklärenden Variablen in der untersuchten Unternehmung rechnerisch ergibt.

Faktoren für den Lohn Ausbildungsjahre und potenzielle Erwerbsjahre, bezogen auf die Anzahl geleisteter Arbeitsstunden, berücksichtigt. Ergänzt um andere Faktoren, bildet diese Gleichung den Hintergrund für viele aktuelle Studien.

So wird beispielsweise in der Basisvariante³¹ für die Überprüfung der Lohngleichheit im Beschaffungswesen des Bundes (vgl. STRUB, 2004, 2005) eine darauf gründende, um die Betriebszugehörigkeit erweiterte Formel benutzt (vgl. unten, Kasten). Eine derartige Grundformel kann durch weitere begründete lohnrelevante Faktoren ergänzt werden, sofern diese nicht selbst diskriminierend sind.

Berechnung des Ausmasses der Lohnungleichheit

Zur Berechnung des Ausmasses der Lohnungleichheit zwischen Frau und Mann muss die statistische Lohnanalyse das Geschlecht berücksichtigen. Zwei häufig verwendete Möglichkeiten sind (vgl. auch Kapitel 9.3):

- Das Geschlecht kann als *Dummy-Variable* in die Regressionsgleichung einbezogen werden. Dabei wird angenommen, dass es keine strukturellen Unterschiede in Entlohnung bzw. Produktivität der Geschlechter gibt bzw. geben darf, sondern nur Differenzen im Lohnniveau. Für Frauen und Männer wird eine Lohngleichung geschätzt, in die das Geschlecht als Dummy-Variable einbezogen wird (mit der Ausprägung 1, falls die Person weiblich ist, bzw. 0, falls es sich um einen Mann handelt). Der entsprechende Koeffizient zeigt dann an, um wie viele Prozent³² der Lohn im Durchschnitt tiefer ist, wenn die betrachtete Person weiblich ist, bei den anderen Variablen aber ansonsten kein Unterschied besteht. Dieser Wert wird einem statistischen Signifikanztest unterzogen.
- Ein von OAXACA (1973) und BINDER (1973) (vgl. dazu z.B. ACHATZ, GARTNER & GLÜCK, 2004) entwickeltes Vorgehen geht von der Annahme aus, dass Frauen ohne Diskriminierung gleich viel verdienen würden wie Männer.

31 Für die detailliertere Analyse wird die Regressionsgleichung durch die Variablen «Berufliche Stellung» und «Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes» ergänzt.

32 Falls mit logarithmierten Werten gerechnet wird.

In einem ersten Schritt wird die Lohngleichung für beide Geschlechter separat geschätzt, in einem zweiten die Differenz der durchschnittlichen logarithmierten Löhne von Frauen und Männern gebildet. Durch die Zerlegung in Komponenten kann der rein auf das Geschlecht zurückzuführende Anteil der Lohndifferenz ermittelt werden.³³ Auch hier wird ein statistischer Signifikanztest vorgenommen.

Neben den beiden erwähnten Varianten werden in Fachkreisen eine Reihe weiterer Rechnungsmethoden diskutiert und angewendet.

Signifikanzprüfung

Mit dem Signifikanztest wird überprüft, ob das eine Geschlecht mit denselben objektiven Merkmalen effektiv weniger verdient als das andere oder ob die rechnerisch ermittelte Lohnungleichheit ein Zufallsergebnis darstellt.

Um eine statistische Signifikanzprüfung vorzunehmen, wird zunächst die Irrtumswahrscheinlichkeit (Signifikanzniveau α) festgelegt: Eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5% bedeutet, dass die Wahrscheinlichkeit, fälschlicherweise eine Lohndiskriminierung zu vermuten, bei 5% oder weniger liegt. Die Signifikanzprüfung wird mit den statistisch üblichen Methoden (z.B. t-Test) vorgenommen.³⁴

33 Dabei ist der Ausstattungseffekt – also der durch die objektiven Qualifikationsmerkmale und allfällige weitere Faktoren erklärte Teil der Lohnungleichheit – der objektiv erklärbare Teil. Der potenzielle Diskriminierungseffekt setzt sich aus dem Gruppeneffekt (hypothetischer Einkommenszuwachs, wenn Frauen mit derselben Ausstattung gleich wie die Männer entlöhnt würden) und dem Interaktionseffekt (ein positiver Interaktionseffekt bedeutet, dass bei den Frauen ein zusätzliches Verwertungsjahr des Humankapitals geringer entlöhnt wird als bei Männern, ein negativer, dass es besser entlöhnt wird).

34 Je nach Datenlage ist der Schluss, dass die nicht erklärten Anteile der Lohnunterschiede diskriminierend sind, nicht zulässig. Dies ist insbesondere dann relevant, wenn nur Humankapitalvariablen (und keine auf die Funktion bezogenen Aspekte) in die Lohngleichung einbezogen werden können. In diesem Fall ist es möglich, einen «Toleranzwert» einzuführen: Nur wenn der von den einbezogenen Variablen nicht erklärte Lohnunterschied signifikant mehr als X% (z.B. 5%) beträgt, wird von Diskriminierung ausgegangen (vgl. STRUB, 2004). Bei einer guten Datenlage (genügend Variablen, umfassende Daten usw.) ist die Einführung einer «Toleranzschwelle» nicht plausibel.

9 DISKRIMINIERUNGSRELEVANTE ASPEKTE

Grundsätzlich stellt die statistische Lohnanalyse einen systematischen und transparenten Zugang zur Berechnung der Lohngleichheit dar. Dennoch setzt auch sie bei den verschiedenen Verfahrensschritten Entscheidungen voraus, welche die Ergebnisse beeinflussen können.

9.1 Auswahl, Erfassung und Operationalisierung der Variablen

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Bei der Auswahl der erklärenden Variablen ist darauf zu achten, dass keine Faktoren einbezogen werden, die selbst Diskriminierungspotenzial enthalten. Die Operationalisierung der Variablen muss nachvollziehbar und in einer Art und Weise erfolgen, die geschlechtsspezifische Auswirkungen ausschliesst. Weiter gilt es sicherzustellen, dass die Definition des Lohns eindeutig ist und für alle in die Berechnungen einbezogenen Personen gleich erfolgt.

Auswahl der erklärenden Variablen

Die Auswahl der erklärenden Variablen ist ein entscheidender Schritt. Im Zusammenhang mit Fragen der Lohngleichheit ist es zwingend, dass zusätzlich zu den traditionellen Humankapitalfaktoren funktions- und allenfalls personenbezogene Aspekte einbezogen werden – nur so nämlich lässt sich die Beschäftigungsdiskriminierung (vgl. Kapitel 2.1) von der eigentlichen Lohndiskriminierung trennen. Bei einem Vergleich mit dem Referenzmarkt kann es sinnvoll sein, zusätzlich unternehmensbezogene Kriterien (z. B. die Betriebsgrösse) zu berücksichtigen. Die Entscheidung, welche Faktoren einbezogen werden sollen, muss sehr sorgfältig getroffen werden.

Die zum Teil vertretene Haltung, zur Klärung der Frage der Lohndiskriminierung alle Variablen einzubeziehen, die ein Unternehmen als für seine Lohnpolitik relevant erachtet, muss relativiert werden: Es dürfen keine Variablen berücksichtigt werden, die selbst Diskriminierungspotenzial beinhalten.

Rein rechnerisch können in die Lohngleichung alle Faktoren einbezogen werden, die sich quantifizieren lassen. Bei so absurden Vorschlägen wie Augen- oder Haarfarbe ist auf den ersten Blick klar, dass sie nicht als objektive erklärende Faktoren für Lohnunterschiede beigezogen werden sollen. In anderen Fällen ist die Situation weniger offensichtlich.

BEISPIEL

Ein Unternehmen argumentiert, dass für fest und vollzeitlich angestellte Mitarbeitende einerseits und Mitarbeitende in flexiblen Arbeitsverhältnissen (befristet, teilzeitlich usw.) andererseits aus betrieblichen Gründen eine unterschiedliche Lohnpolitik verfolgt wird. Dies würde dafür sprechen, die Faktoren «Beschäftigungsgrad» und «Anstellungsbedingungen» in die Lohngleichung aufzunehmen. Da Frauen aber überdurchschnittlich häufig in flexiblen Arbeitsverhältnissen beschäftigt werden, bewirkt der Einbezug dieser Variable, dass eine potenzielle indirekte Diskriminierung als objektive erklärende Variable gewählt wird.

Vorsicht ist bei allen Faktoren geboten, die aufgrund der bekannten Zusammenhänge³⁵ im Hinblick auf die Gleichstellung von Frau und Mann selbst diskriminierend sein könnten (z.B. Beruf, Marktzuschlag für bestimmte Funktionen, Beschäftigungsgrad, Zivilstand). Bei jedem Faktor soll inhaltlich begründet werden, warum er einen – objektiven, nicht geschlechtsspezifisch unterschiedlichen – Einfluss auf die Lohnfindung hat.

35 Zu den relevanten Zusammenhängen im Erwerbsleben und zum Stand der Gleichstellung vgl. z.B. SCHÄR MOSER, BAILLOD & AMIET (2000); Bundesamt für Statistik (2003) oder im Internet www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/einkommen_und_lebensqualitaet/gleichstellung.html.

Werden erklärende Variablen, die miteinander hoch korrelierte Sachverhalte messen (z.B. Dienstalter und potenzielle Berufserfahrung), in die Analyse mit einbezogen, so hat dies keine problematischen Auswirkungen, da der Erklärungsgehalt der zusätzlichen Variable sinkt.³⁶

Operationalisierung der erklärenden Variablen

Neben der Auswahl ist auch die Operationalisierung der in die Lohngleichung einzubeziehenden Variablen ein entscheidender Faktor. Auch hier stellen sich verschiedene Probleme.

- Bedingt die Operationalisierung die Einstufung von qualitativen Merkmalen auf einer quantitativen Skala, können sich menschliche Beurteilungsfehler (vgl. Kapitel 5.3) potenziell diskriminierend auswirken.

BEISPIELE

- Das Anforderungsniveau eines Arbeitsplatzes wird in der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung LSE in vier Stufen erfasst: 1) Arbeitsplatz, der die Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwierigster Arbeiten beinhaltet, 2) Arbeitsplatz, der selbständiges und qualifiziertes Arbeiten bedingt, 3) Arbeitsplatz, der Berufs- und Fachkenntnisse voraussetzt, und 4) Arbeitsplatz mit einfachen und repetitiven Tätigkeiten. Die Einstufung wird in den befragten Unternehmen selbst vorgenommen und kann geschlechtsspezifische Verzerrungen enthalten. Dies beispielsweise deshalb, weil das Anforderungsniveau in typischen Frauentätigkeitsbereichen unterschätzt wird: Aufgrund gesellschaftlicher Werte und Normen werden die damit verbundenen Anforderungen nicht als solche wahrgenommen oder als weniger anspruchsvoll eingeschätzt.
- Das Anforderungsniveau eines Arbeitsplatzes kann in Abhängigkeit von den durchschnittlichen Anforderungen eines Unternehmens unterschiedlich eingeschätzt werden. So besteht beispielsweise die Gefahr, dass das Anforderungs-

36 Sind zwei erklärende Variablen hoch korreliert, zieht die erste Variable, die in die Gleichung aufgenommen wird, den gesamten gemeinsamen Erklärungswert der abhängigen Variable auf sich. Von der zweiten Variable findet nur jener Erklärungsanteil Eingang in die Gleichung, den sie unabhängig von der ersten hat. Für den gesamten Erklärungswert der Gleichung ist dies nicht negativ.

niveau einer Sekretariatsstelle in einem Produktionsbetrieb höher eingestuft wird als in einem Forschungsbetrieb oder einer Universität.

- Bei manchen Faktoren macht die komplexe Realität eine Operationalisierung schwierig. Eine hohe Genauigkeit bei der Erhebung der Informationen ist mit grossem Aufwand verbunden. Zudem kann unklar sein, welche Vorgehensweise sich am besten dazu eignet, geschlechtsspezifische Auswirkungen zu vermeiden.

BEISPIELE

- Der Humankapitalfaktor Erwerbs- bzw. Berufserfahrung wird häufig – mangels genauerer Angaben – über das Lebensalter abzüglich der Ausbildungs- und Vorschulzeit angenähert. Diese als «potenzielle Erwerbsjahre» bezeichnete Grösse misst eigentlich die Summe der nach Ausbildungsabschluss erlangten beruflichen und ausserberuflichen Erfahrung³⁷ und nicht die Berufserfahrung. Da es bei Frauen in ihrer Laufbahn häufiger zu Erwerbsunterbrechungen kommt als bei Männern und sie zudem häufiger teilzeitlich arbeiten, haben sie pro Lebensjahr durchschnittlich weniger Berufserfahrung.³⁸ Bei unternehmensinternen Analysen kann (mit entsprechendem Aufwand) die effektive berufliche Erfahrung erfasst werden. Dabei gilt es jedoch, Entscheidungen zu fällen: Soll Teilzeitarbeit der Vollzeitarbeit gleichgestellt oder soll die teilzeitliche Erfahrung nur anteilmässig berücksichtigt werden? Soll auch die ausserberufliche Erfahrung in die Lohnleichung einbezogen werden – und falls ja, mit welchem Gewicht? Bei Vergleichen mit dem Referenzmarkt bestehen diese differenzierten Möglichkeiten nicht – die effektive Erwerbserfahrung kann nur grob angenähert werden.

37 Da für das Unternehmen relevante Schlüsselkompetenzen auch im ausserberuflichen Bereich erworben werden können, spricht nichts dagegen, dieses Insgesamt an Erfahrung in die Lohnleichung einzubeziehen und die beiden Erfahrungsformen damit gleichzustellen. Allerdings muss dies transparent gemacht werden.

38 Studien belegen zudem, dass Erwerbsunterbrechungen bei Frauen deutlich stärkere negative Lohneffekte haben als bei Männern (vgl. BEBLO & WOLF, 2003).

- Falls der Faktor Weiterbildung überhaupt als Humankapitalfaktor berücksichtigt wird – was selten der Fall ist –, muss entschieden werden, ob er zeitlich (Summe der Weiterbildungstage) und/oder in Abhängigkeit vom Anforderungsniveau der Weiterbildung operationalisiert werden soll.³⁹

Die zu erklärende Variable Lohn

Da das Diskriminierungsverbot für sämtliche Lohnbestandteile gilt, ist es sinnvoll, für die statistische Lohnanalyse den gesamten Lohn zu berücksichtigen. Für gesamtwirtschaftliche Analysen wird häufig mit auf Vollzeit standardisierten Bruttolöhnen gearbeitet. Für Vergleiche mit dem Referenzmarkt ist es zwingend, dieselbe Messgrösse zu verwenden. Bei Analysen im Unternehmen selbst kann es je nach konkreter Situation empfehlenswert sein, auf andere Lohndefinitionen zurückzugreifen.⁴⁰

Entscheidend ist, Gleiches mit Gleichem zu vergleichen: Bei allen Personen, die in die Analyse einbezogen werden, muss dem in der Rechnung verwendeten Geldbetrag eine identische Lohndefinition zugrunde liegen.

Kritische Fragen für den konkreten Fall:

- Weist die Lohngleichung Variablen auf, die in sich eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts enthalten können?
- Erfolgt die Operationalisierung der Variablen nachvollziehbar und in einer Art und Weise, die geschlechtsspezifische Auswirkungen ausschliesst?
- Ist die Definition der zu erklärenden Variable «Lohn» eindeutig und bei allen in den Berechnungen berücksichtigten Arbeitnehmenden gleich?

39 Da die Beteiligung der Frauen an der beruflichen Weiterbildung üblicherweise geringer ist als jene der Männer, sie bei ihnen seltener vom Unternehmen finanziert wird usw., kann die Variable «Weiterbildung» allerdings potenziell diskriminierend wirken.

40 Je nach konkreter Situation können sich auch Probleme in der Verfügbarkeit von Lohndaten (z.B. sporadische Auszahlung von Leistungsanteilen usw.) ergeben. Hier ist durch geeignete Massnahmen (z.B. Basis Jahreslöhne statt Monatslöhne) die Qualität der Berechnungen sicherzustellen.

9.2 Datengrundlagen

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Bedingung für eine fundierte statistische Lohnanalyse sind eine genügend gute Datenqualität und -verfügbarkeit. Einfluss auf die Ergebnisse der Berechnungen hat unter anderem die Bestimmung der Stichprobe (Auswahl, Grösse) und bei Vergleichen mit dem Referenzmarkt dessen genaue Definition.

Bei einigen als relevant erachteten Faktoren können Probleme der *Datenverfügbarkeit*, aber auch der *Datenqualität* entstehen. So ist beispielsweise theoretisch einleuchtend, dass die während der Laufbahn absolvierte Weiterbildung als Humankapitalfaktor in die Lohngleichung einbezogen werden soll. Während die entsprechenden Angaben (je nach Operationalisierung mit mehr oder weniger Aufwand) bei einer unternehmensinternen Analyse verfügbar gemacht werden können, ist ein Vergleich mit dem Referenzmarkt ausgeschlossen, da in den vorhandenen statistischen Grundlagen entsprechende Angaben fehlen. Doch selbst unternehmensintern kann es schwierig sein, die nötigen Angaben mit genügend guter Datenqualität zur Verfügung zu stellen (z.B. weil sie bisher nur unsystematisch oder erst seit Eintritt in das Unternehmen erfasst wurden und so nur in aufwändigen Mitarbeitendenbefragungen erhoben werden könnten). Mangelhafte Datenverfügbarkeit und -qualität können die Ergebnisse der statistischen Lohnanalyse verzerren.

BEISPIEL

In einer unternehmensinternen Analyse soll die Funktion als arbeitsplatzbezogener Faktor in die Berechnungen einbezogen werden. Im Unternehmen ist jede Stelle einer Funktion zugeordnet. Allerdings ist das System heterogen, und es ist bekannt, dass sich Arbeitsplätze mit derselben Funktionsbezeichnung stark unterscheiden bzw. dass solche mit unterschiedlicher Bezeichnung eigentlich identisch sind. Wird die Variable mit der gegebenen Datenqualität einbezogen, sind die Resultate wenig aussagekräftig.

Die *Bestimmung der Stichprobe* ist für die statistische Lohnanalyse zentral. So kann es auf die Ergebnisse der Berechnungen entscheidenden Einfluss haben, ob sämtliche Mitarbeitenden eines Unternehmens, nur bestimmte Standorte, Abteilungen oder gar Berufsgruppen in die Analyse einbezogen werden. In der Regel ist anzustreben, sämtliche Mitarbeitende des Unternehmens oder allenfalls eine Zufallsstichprobe aus diesen in die Analyse einzubeziehen.

BEISPIEL

Ein Unternehmen argumentiert, dass es an verschiedenen Standorten eine unterschiedliche Lohnpolitik verfolgt, um den regionalen Märkten gerecht zu werden. Soll auf dieses Argument eingegangen werden, stehen rechnerisch verschiedene Möglichkeiten offen. So kann die Analyse auf einen Standort beschränkt, ein auf der Basis unternehmensexterner Berechnungen resultierender Unterschied des Lohnniveaus nachträglich berücksichtigt oder die Variable «regionale Märkte» (mit geeigneter Operationalisierung) in die Lohngleichung einbezogen werden.

Der Ausschluss bestimmter Beschäftigtengruppen aus der Stichprobe ist möglich, muss aber gut begründet werden. Nachvollziehbar ist der Ausschluss von Lehrlingen oder Praktikant/innen, die aufgrund ihrer spezifischen Situation lohnmässig nicht mit den anderen Beschäftigten verglichen werden können. Problematisch hingegen ist der Ausschluss von Teilzeitbeschäftigten, Beschäftigten im Stundenlohn, aber auch Kader- und Geschäftsleitungsmitgliedern, weil damit die Gefahr besteht, dass Lohndiskriminierungen unerkannt bleiben.

Auch die *Grösse der Stichprobe* beeinflusst die Ergebnisse der Analyse wesentlich. Rein rechnerisch braucht es für die Durchführung der Berechnungen mehr Fälle als Erklärungsvariablen – was bedeutet, dass bei komplexeren Lohngleichungen die Fallzahl höher sein muss. Je grösser die Fallzahlen sind, umso eher sind statistisch signifikante Effekte zu erwarten (vgl. Kapitel 9.3). Um die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede zu analysieren, ist es zudem zwingend, dass Personen beider Geschlechter in der Stichprobe vertreten sind.

Bei einem Vergleich mit dem *Referenzmarkt* (vgl. Kapitel 10.2) stellt sich die Frage nach dessen genauer Definition. Grundsätzlich wird der Referenzmarkt als

derjenige Bereich definiert, in dem das Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt in Konkurrenz steht. Konkret sind eine Reihe von Entscheidungen erforderlich. Zu klärende Fragen sind beispielsweise:

- Wie soll der Referenzmarkt regional abgegrenzt werden? (z.B. Zumutbarkeit des Arbeitsweges in der Arbeitslosenversicherung? Keine Abgrenzung, da von mobilen Arbeitnehmenden ausgegangen werden kann? Geographischer Rekrutierungsbereich in den letzten zehn Jahren?)
- Wie soll der Referenzmarkt branchenbezogen abgegrenzt werden? (z.B. gleiche Branche? Benachbarte Branchen? Alle Branchen, da es sich um Berufe oder Funktionen handelt, die relativ einfach die Branche wechseln?)
- Sollen weitere Abgrenzungen vorgenommen werden? (z.B. nur Unternehmen gleicher Grösse).

All diese Entscheidungen wirken sich auf die Ergebnisse der Berechnung aus. Deshalb müssen sie transparent gemacht und begründet werden.

Kritische Fragen für den konkreten Fall:

- Stehen die für die verwendeten Variablen relevanten Daten in genügend guter Qualität zur Verfügung?
- Ist die für die Analyse gewählte Stichprobe genügend gross und nachvollziehbar ausgewählt?
- Ist der für den Vergleich festgelegte Referenzmarkt plausibel, transparent und nachvollziehbar? Gibt es Hinweise auf mögliche Diskriminierungsquellen?

9.3 Entscheidungen auf der Ebene der statistischen Methodik

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Im Hinblick auf Auswahl und Ausgestaltung des statistischen Modells sind Entscheidungen nötig, die sich auf die Ergebnisse der Analyse auswirken können. Deshalb muss das gewählte Vorgehen plausibel, transparent und nachvollziehbar dargestellt werden.

Wahl der Rechnungsmethoden

Die Berücksichtigung des Geschlechts bzw. das rechnerische Vorgehen zur Bestimmung der Lohnungleichheit in der statistischen Lohnanalyse kann mit verschiedenen Methoden erfolgen. Die einzelnen Rechnungsmethoden führen in gesamtwirtschaftlichen Analysen nicht zu identischen, aber auch nicht zu wesentlich unterschiedlichen Resultaten.⁴¹ Bezogen auf den Einzelfall, können die durch die Rechnungsart auftretenden Unterschiede aber durchaus relevant werden.

Die beiden verbreitetsten Rechnungsmethoden sind der Einbezug des Geschlechts als Dummy-Variable und die so genannte Oaxaca-Methode (vgl. Kapitel 8). Die erste Rechnungsart geht von der Annahme aus, dass die in die Regressionsgleichung einbezogenen Merkmale bei Frauen und Männern in gleicher Weise zum Lohn beitragen (sollen), es also keine strukturellen Unterschiede in der Entlohnung gibt bzw. geben darf. Bei der Oaxaca-Methode hingegen wird für beide Geschlechter eine separate Lohngleichung gerechnet, so dass einzelne Merkmale unterschiedlich einfließen können.⁴² Bei der Oaxaca-Methode ist weiter entscheidend, welcher Referenzrahmen beigezogen wird: Entweder wird die Lohngleichung der Männer oder jene der Frauen als nicht diskriminierend angenommen. Je nach konkreter Situation unterscheiden sich die daraus resultierenden Diskriminierungswerte mehr oder weniger stark.⁴³ Mit der Dummy-Variable ergeben sich Werte, die im Vergleich zu den beiden Oaxaca-Varianten etwa in der Mitte liegen.

41 Dies zeigen Meta-Analysen von gesamtwirtschaftlichen Studien zur Lohndiskriminierung (vgl. z. B. SILBER & WEBER, 1999; WEICHELBAUMER & WINTER-EBMER, 2003).

42 Dies bedeutet, dass bei einem Vorgehen mit Dummy-Variablen beispielsweise ein zusätzliches Jahr Berufserfahrung bei Frauen und Männern zu einem gleichen Lohnanstieg führen muss, bei der Oaxaca-Methode hingegen einen unterschiedlichen Zuwachs zur Folge haben kann.

43 Je nach einbezogenen Erklärungsfaktoren und Lohnstruktur im Unternehmen führt der eine oder andere Referenzrahmen zu höheren bzw. tieferen Diskriminierungswerten.

Bestimmung des Ausmasses der Lohnungleichheit

Bei der Bestimmung des Ausmasses der Lohnungleichheit ist weiter die *Wahl des Signifikanzniveaus* entscheidend (vgl. Kapitel 8). In sozialwissenschaftlichen Zusammenhängen wird üblicherweise mindestens ein Signifikanzniveau von $\alpha = 5\%$ verwendet.

Das Ergebnis der Signifikanzberechnung wird von der Stichprobengrösse stark beeinflusst: Bei kleinen Stichproben wird eine bestehende Diskriminierung mit grösserer Wahrscheinlichkeit übersehen, während bei sehr grossen Stichproben praktisch bedeutungslose Differenzen eine signifikante Diskriminierung ergeben können.

Berücksichtigung des Selektionseffekts

Die erwerbstätigen Frauen stellen keine Zufallsauswahl der *erwerbsfähigen* Frauen dar, denn es gibt systematisch erfassbare Gründe (Haushaltseinkommen, Steuersystem, Alter und Anzahl der Kinder usw.), die Einfluss darauf haben, ob eine Frau erwerbstätig ist oder nicht. Daraus wird von manchen Forscher/innen die Hypothese abgeleitet, dass die Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern effektiv kleiner wäre, weil die nicht erwerbstätigen Frauen eine höhere Ausstattung an Humankapitalfaktoren hätten. Um dies zu korrigieren, bauen sie in gesamtwirtschaftlichen Analysen zum Teil eine so genannte Selektionskorrektur in die Lohngleichung ein,⁴⁴ was zu niedrigeren Werten der Lohndiskriminierung führt. Die Selektionskorrektur ist in Fachkreisen höchst umstritten (vgl. z. B. BONJOUR, 1997; BAUER, STRUB & FÜGLISTER, 2001).

Für eine unternehmensinterne Analyse ist das Problem irrelevant. Es wird keine Selektionskorrektur vorgenommen, da lediglich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter desselben Betriebs im Hinblick auf mögliche Lohndiskriminierung miteinander verglichen werden.

Kritische Frage für den konkreten Fall:

- Ist das rechnerische Vorgehen plausibel, transparent und nachvollziehbar?

44 Konkret wird mit spezifischen statistischen Verfahren die Wahrscheinlichkeit für Frauen, erwerbstätig zu sein, eingeschätzt (vgl. HENNEBERGER ET AL., 1997, S. 85 f.).

10 KONKRETE ANWENDUNG ZUR ÜBERPRÜFUNG DER LOHNGLEICHHEIT

10.1 Vorgehen im Unternehmen

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Für die Durchführung einer unternehmensinternen statistischen Lohnanalyse müssen Mindestanforderungen bezüglich Unternehmensgrösse und verfügbaren Daten erfüllt sein. Im konkreten Fall wird das Vorgehen der Situation bzw. Fragestellung angepasst. Möglich ist beispielsweise die Prüfung von diskriminierenden Lohnunterschieden bezogen auf das gesamte Unternehmen, auf eine konkrete Person, auf bestimmte Berufs- und Funktionsgruppen oder bestimmte Personengruppen.

Üblicherweise werden die Berechnungen mit dem Gesamtlohn vorgenommen, je nach Fragestellung können aber auch andere Lohngrössen relevant sein.

10.1.1 Allgemeines Vorgehen

Im Folgenden wird das allgemeine Vorgehen für eine unternehmensinterne Analyse zusammenfassend beschrieben.

Voraussetzungen

Die Durchführung einer statistischen Lohnanalyse zur Überprüfung der Lohngleichheit erfordert eine gewisse *Mindestzahl von Arbeitnehmenden* im Unternehmen. Strub (2004) schlägt vor, die Analyse auf Unternehmen zu beschränken, die mindestens 30 bis 50 Mitarbeitende (bei Einsatz der Dummy-Methode) bzw. 30 bis 50 von jedem Geschlecht (bei Einsatz der Oaxaca-Methode) beschäftigen. Weiter sind Minimalanforderungen in Bezug auf die zur Verfügung stehenden *Daten* zu stellen.

Im konkreten Fall werden die Expert/innen entscheiden, welche Daten sie benötigen bzw. welche Berechnungen mit den vorliegenden Daten möglich sind.

Bestimmung der Stichprobe

In einem nächsten Schritt gilt es zu entscheiden, *welche Mitarbeitenden* in die Berechnungen einbezogen werden. Grundsätzlich ist es plausibel, alle zu berücksichtigen oder allenfalls in grösseren Unternehmen mit einer repräsentativen Zufallsstichprobe zu arbeiten.⁴⁵ Die gezielte Auswahl von Untergruppen von Mitarbeitenden ist ebenfalls möglich, muss aber für den konkreten Fall nachvollziehbar begründet werden.

Erstellung der Lohngleichung

Als Grundlage für die statistische Lohnanalyse muss entschieden werden, welche *erklärenden Variablen* berücksichtigt werden sollen. Die traditionellen Humankapitalvariablen «Ausbildung», «(potenzielle) Erwerbserfahrung» und «Dienstalter» werden in jedem Fall in die Lohngleichung einbezogen. Um die Lohn- von der Beschäftigungsdiskriminierung trennen zu können, ist ferner der Einbezug von funktionsbezogenen Faktoren nötig, beispielsweise das Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes und die hierarchische Position. Der Einbezug von zusätzlichen Variablen ist möglich und je nach konkreter Situation sinnvoll. Es dürfen nur Variablen berücksichtigt werden, die nicht selbst Diskriminierungspotenzial beinhalten und damit ein Aufdecken der Diskriminierung verhindern. Sind die zu berücksichtigenden Variablen bestimmt und liegen die entsprechenden Daten vor, kann die Lohngleichung erstellt werden.

Es sollten nur Variablen einbezogen werden, die mit genügend guter Datenqualität (und einer entsprechenden Operationalisierung) zur Verfügung stehen bzw. gestellt werden können.

45 Eine repräsentative Zufallsstichprobe zu ziehen ist relativ aufwändig. Aus diesem Grund liegt dieses Vorgehen vor allem dann nahe, wenn für bestimmte Variablen mit viel Aufwand Daten erhoben werden müssen.

Berechnung des Ausmasses der Lohnungleichheit

Die Lohngleichung wird mit den vorliegenden Daten durchgeführt. Falls es die konkrete Fragestellung erfordert, kann die Analyse mit derselben Lohngleichung für mehrere zurückliegende Jahre vorgenommen werden.

Das Geschlecht wird bei den Berechnungen je nach gewählter Methode berücksichtigt (vgl. Kapitel 8). Liegt eine Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern vor, die nicht mit den in die Lohngleichung einbezogenen Variablen objektiv erklärt werden kann, muss mit einer Signifikanzprüfung ermittelt werden, ob der Wert zufällig zustande gekommen ist oder ob ein auf das Geschlecht zurückzuführender Lohnunterschied vorliegt.

10.1.2 Umsetzung im konkreten Fall

Dieses allgemeine Vorgehen wird im konkreten Fall der Situation bzw. den Fragestellungen angepasst. Im Folgenden werden *vier grundsätzlich mögliche Situationen* genauer dargestellt.

Situatio 1: Lohndiskriminierung bezogen auf das gesamte Unternehmen

Mit der statistischen Lohnanalyse kann die Frage beantwortet werden, ob Frauen als Gruppe im Vergleich zu Männern als Gruppe im Gesamtunternehmen bei gleicher Ausprägung auf den in die Lohngleichung einbezogenen Variablen gleich viel verdienen.

BEISPIEL

Die Gewerkschaft Y hat Anzeichen dafür, dass das Unternehmen X Frauen diskriminierende Löhne bezahlt. Sie lässt diese Vermutung im Rahmen einer Verbandsklage gerichtlich klären. Es wird eine Regressionsgleichung, bezogen auf alle im Unternehmen beschäftigten Personen, erstellt und geprüft, ob Frauen bei gleichen objektiven Voraussetzungen signifikant weniger verdienen.

Situation 2: Lohndiskriminierung von bestimmten Berufs- bzw. Funktionsgruppen

Weiter lässt sich die Frage klären, ob eine bestimmte weiblich (bzw. männlich) identifizierte Funktions- oder Berufsgruppe gegenüber anderen männlich (bzw. weiblich) identifizierten Vergleichsgruppen lohnmassig benachteiligt wird.

BEISPIEL

Im Kanton X stellt sich die Frage, ob Pflegefachkräfte im Vergleich zu Polizist/innen lohnmässig diskriminiert werden. Es wird eine Regressionsgleichung, bezogen auf alle beschäftigten Pflegefachkräfte und Polizist/innen, erstellt und geprüft, ob die schlechter verdienende Gruppe (in diesem Beispiel die Pflegefachkräfte) bei gleichen objektiven Voraussetzungen signifikant weniger verdient. Erweist sich der Unterschied als signifikant, wird die Lohngleichung auf der Grundlage der Angaben aller Polizist/innen berechnet, die Werte der Pflegefachkräfte werden in diese Gleichung eingesetzt und damit der dieser Gruppe durchschnittlich zustehende Lohn bestimmt. Dieser Wert wird mit dem tatsächlichen durchschnittlichen Lohn der Gruppe verglichen.

Situation 3: Lohndiskriminierung bezogen auf bestimmte Personengruppen

Die Frage der Lohnungleichheit lässt sich bei einem kollektiven Vorgehen auch mit Bezug auf bestimmte Personengruppen untersuchen. Dabei geht es darum, zu analysieren, ob die Personen 1, 2, 3 usw., die in einer bestimmten weiblich (bzw. männlich) identifizierten Funktions- oder Berufsgruppe arbeiten, gegenüber den Vergleichspersonen A, B, C usw., die in der männlich (bzw. weiblich) identifizierten Vergleichsgruppe arbeiten, lohnmässig benachteiligt sind.

BEISPIEL

Im Unternehmen X stellt sich die Frage, ob 25 Kassiererinnen gegenüber 13 als Vergleich herangezogenen Lageristen lohnmässig diskriminiert werden. Es wird eine Regressionsgleichung für alle im Unternehmen beschäftigten Kassierer/innen und Lagerist/innen erstellt und im Hinblick auf gruppenspezifische Unterschiede auf Signifikanz geprüft. Anschliessend wird auf Grundlage der Angaben der 13 Lageristen die Lohngleichung berechnet und in diese – je separat – die Werte der 25 Kassiererinnen eingegeben und der ihnen so zustehende Lohn bestimmt. Dieser Wert wird für jede von ihnen mit dem tatsächlichen Lohn verglichen.

Situation 4: Lohndiskriminierung bezogen auf eine konkrete Person

Die statistische Lohnanalyse lässt sich auch dann anwenden, wenn die Frage geklärt werden muss, ob eine konkrete Person gegenüber anderen im Unternehmen beschäftigten Personen des anderen Geschlechts mit gleicher Ausprägung auf den in die Lohngleichung einbezogenen Variablen lohn­mässig benachteiligt wird.

BEISPIEL

Es gilt die Frage zu klären, ob Frau X Opfer einer Lohndiskriminierung ist. Dafür wird in einem ersten Schritt eine Regressionsgleichung für die im Unternehmen beschäftigten Männer und Frau X erstellt und der Lohnunterschied im Hinblick auf geschlechtsspezifische Unterschiede auf Signifikanz geprüft. Anschliessend wird auf der Grundlage der Angaben der Männer eine Lohn­gleichung erstellt. In diese werden die Werte von Frau X eingesetzt, der ihr nach dieser Berechnung zustehende Lohn bestimmt und mit dem tatsächlich ausbezahlten Lohn verglichen.

10.1.3 Möglichkeiten in Bezug auf verschiedene Lohnbestandteile

Die statistische Lohnanalyse bietet auch Möglichkeiten in Bezug auf verschiedene Lohnbestandteile. Grundsätzlich kann beim unternehmensinternen Vergleich mit allen Lohnbestandteilen gemeinsam oder je einzeln gerechnet werden. Bei gewissen Lohnbestandteilen, beispielsweise dem Leistungsanteil, sind verlässliche Aussagen nur möglich, wenn die sie bestimmenden Variablen in geeigneter Weise in die Gleichung aufgenommen werden.

BEISPIEL

Ein Unternehmen bezahlt einen – ausgewiesenen – indirekten Leistungsanteil (vgl. Kapitel 2.2.2), der aufgrund der Ergebnisse der Leistungsbewertung des vergangenen Jahres dem Monatslohn zugeschlagen wird. Falls diese Leistungsbewertung in der Lohngleichung nicht in geeigneter Form einbezogen ist, kann das Ergebnis der statistischen Analyse bezogen auf den Leistungsanteil nicht eindeutig interpretiert werden, weil es sein könnte, dass die Frauen (bzw. die konkrete Frau) tiefere Leistungseinstufungen haben.⁴⁶

Rechnerisch bestehen mit der statistischen Lohnanalyse auch Kontrollmöglichkeiten in Bezug auf Lohnbestandteile, die nicht explizit separat ausgewiesen sind.

BEISPIEL

Ein Unternehmen argumentiert, dass es aus sozialen Gründen Arbeitnehmenden einen höheren Lohn bezahlt, je mehr Kinder sie haben – dies im Sinne einer freiwilligen Zulage, allerdings ohne es ausdrücklich als Zulage auszuweisen. Durch den Einbezug der Variable «Kinderzahl» in die Lohngleichung kann diese Aussage überprüft werden.

10.2 Vergleich mit dem Referenzmarkt

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Die statistische Lohnanalyse ermöglicht es, die Lohndaten eines Unternehmens mit jenen des Referenzmarktes in Beziehung zu setzen. Dazu wird auf allgemeine statistische Daten zurückgegriffen. Möglich ist eine vergleichende Analyse der auf das gesamte Unternehmen bezogenen Lohnunterschiede, der Frage der Lohndiskriminierung bezogen auf eine konkrete Person, auf bestimmte Berufs-, Funktions- und Personengruppen. Weiter können Berechnungen in Bezug auf den Marktlohn vorgenommen werden.

10.2.1 Allgemeines Vorgehen

Die statistische Lohnanalyse erlaubt es, die unternehmensinternen Lohndaten zu jenen des Referenzmarktes in Beziehung zu setzen. Dieser Vergleich kann insbesondere dann nützlich sein, wenn die Lohngleichheitsfrage in einem kleinen Unternehmen bzw. in einer Situation, in der kaum Vergleichsfunktionen zur Verfügung stehen, geklärt werden soll. Im Folgenden wird das allgemeine Vorgehen kurz geschildert.

46 Dabei wird nicht die Frage überprüft, ob die tiefere Einstufung im konkreten Fall gerechtfertigt ist oder nicht. Diese lässt sich statistisch nicht beantworten, hier müssten arbeitswissenschaftliche Analysen vorgenommen werden.

Als Vergleichsbasis für die Analysen werden allgemeine statistische Daten herangezogen. Zur Verfügung stehen primär die Lohnstrukturerhebung LSE⁴⁷ und die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE⁴⁸. Bezüglich Lohn gilt die LSE als zuverlässiger, da sie die Daten direkt bei den Arbeitgebenden erfasst.

Für diesen Vergleich können in die Lohngleichung nur Variablen einbezogen werden, die in den gewählten Datenbanken (z.B. LSE) enthalten sind. Die Unternehmensdaten müssen auf dieselbe Weise definiert werden wie die Vergleichsdaten.

Die Bestimmung des Referenzmarktes, der zum Vergleich herangezogen wird, muss nachvollziehbar begründet werden, da verschiedene Möglichkeiten offen stehen (vgl. Kapitel 9.2). Anschliessend wird mit den zur Verfügung stehenden Variablen die Lohngleichung für den Referenzmarkt bestimmt. Diese wird (mit den entsprechenden Koeffizienten für jede Variable) auf das männliche Personal⁴⁹ im fraglichen Unternehmen (bzw. auf die ausgewählten Vergleichspersonen) angewendet. Aufgrund der effektiven Löhne wird eine unternehmensbezogene (positive oder negative) «Prämie» bestimmt und in die Berechnungen einbezogen. Die auf diesem Weg entstandene Gleichung wird analog auf die Frauen im Unternehmen bzw. die konkrete Frau angewendet, und es wird so der ihnen bzw. ihr zustehende Lohn berechnet. Dieser Wert wird mit dem tatsächlichen Lohn verglichen.

47 Die Lohnstrukturerhebung ist eine schriftliche Befragung, die vom Bundesamt für Statistik seit 1994 durchgeführt wird. Sie ermöglicht eine Beschreibung der Schweizer Lohnstruktur auf der Basis repräsentativer Daten für alle Wirtschaftszweige ausser der Landwirtschaft. Es werden personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale erhoben. In der LSE 2004 sind 43 800 Unternehmen mit insgesamt rund 1,4 Millionen Arbeitnehmenden erfasst.

48 Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung wird seit 1991 vom Bundesamt für Statistik durchgeführt. Hier werden Angaben zu Arbeits- und Berufsleben und zur persönlichen Situation bei einer repräsentativen Stichprobe von Schweizer Haushalten (37 000, seit 2003 aufgestockt durch zusätzlich 15 000 Ausländer/innen) in Telefoninterviews erhoben.

49 Bei der folgenden Beschreibung des Vorgehens wird davon ausgegangen, dass die Diskriminierung bei Frauenlöhnen geklärt werden soll. Im andern Fall kehren sich die Geschlechternennungen um.

10.2.2 Umsetzung im konkreten Fall

Das eben geschilderte allgemeine Vorgehen wird im konkreten Fall der Situation bzw. den Fragestellungen angepasst. Im Folgenden werden *fünf grundsätzlich mögliche Situationen* kurz dargestellt.

Situation 1: Gesamtausmass der Lohndiskriminierung im Vergleich

Mit der vergleichenden Analyse kann statistisch die Frage geklärt werden, ob in einem Unternehmen im Vergleich zu den im Referenzmarkt enthaltenen Arbeitgebenden der objektiv nicht erklärbare Teil der Lohnunterschiede überdurchschnittlich ist, d. h., ob das Unternehmen ein Geschlecht signifikant stärker benachteiligt als der Referenzmarkt. Diese Fragestellung ist im Streitfall kaum relevant.

Situation 2: Lohndiskriminierung von bestimmten geschlechtsspezifisch identifizierten Berufs- bzw. Funktionsgruppen

Ein Vergleich mit dem Referenzmarkt lässt sich – sofern die entsprechenden Angaben in den statistischen Datenquellen erfasst sind – auch für bestimmte Funktions- oder Berufsgruppen anstellen. Dabei geht es um die Klärung der Frage, ob eine bestimmte weiblich (bzw. männlich) identifizierte Funktions- oder Berufsgruppe gegenüber anderen männlich (bzw. weiblich) identifizierten Vergleichsfunktions- oder Berufsgruppen im Unternehmen verglichen mit dem Referenzmarkt lohnässig (stärker) benachteiligt wird.

Situation 3: Lohndiskriminierung bezogen auf bestimmte Personengruppen

Analog wie in Situation 2 bezogen auf Berufsgruppen lässt sich ein Vergleich mit dem Referenzmarkt auch bezogen auf konkrete Personen, die in weiblich (bzw. männlich) identifizierten Berufsgruppen arbeiten, mit analogem Vorgehen realisieren.

Situation 4: Lohndiskriminierung bezogen auf eine konkrete Person

Es soll die Frage geklärt werden, ob eine bestimmte Person im Vergleich zu den im Unternehmen beschäftigten Personen des anderen Geschlechts mit gleichen objektiven Voraussetzungen lohnässig diskriminiert wird. Die unternehmensinterne Vergleichsdatenbasis wird als zu schwach erachtet, um zu fundierten Aussagen zu kommen. Aus diesem Grund wird nach dem oben beschriebenen Vorgehen ein Vergleich mit dem Referenzmarkt vorgenommen.

Situation 5: Marktlohn

Durch einen Vergleich mit dem Referenzmarkt sind mit einer statistischen Lohnanalyse auch Aussagen im Zusammenhang mit dem Marktlohn (also dem Differenzanteil im Lohn, vgl. Kapitel 2.2.1) möglich. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn der nach einer unternehmensinternen Lohnanalyse verbleibende nicht erklärbare Lohnunterschied mit den Marktbedingungen begründet wird. Hier kann mit dem oben beschriebenen Vorgehen geprüft werden, ob die Vergleichsperson(en) bzw. -funktion(en) auf dem Markt (d. h. im Referenzmarkt) mit denselben objektiven Voraussetzungen (Humankapital usw.) tatsächlich einen entsprechend höheren Lohn erzielen könnte(n).

Problematisch ist es, wenn der Vergleich mit einem diskriminierenden Referenzmarkt erfolgen muss. In diesem Fall bringt die Analyse keine zusätzliche Klärung der Situation, und die Aussagekraft der Berechnungen ist gering, weil dann Lohndiskriminierung mit Diskriminierung begründet wird.

10.3 Notwendige Informationen

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Für eine fundierte Durchführung einer statistischen Lohnanalyse im Zusammenhang mit Lohngleichheitsfragen sind Angaben zum Lohn und zu den in die Gleichung einzubeziehenden erklärenden Variablen in genügendem Umfang und in ausreichender Datenqualität nötig. Um eine Vermutung zu begründen, genügen rudimentärere Angaben zu Lohn und erklärenden Variablen.

10.3.1 Fundierte Analyse

Um die *fundierte Durchführung* einer statistischen Lohnanalyse im Zusammenhang mit Lohngleichheitsfragen garantieren zu können, sind Expert/innen auf die erforderlichen Informationen angewiesen.

Für die unternehmensinterne Analyse sind die relevanten Angaben zum Lohn und zu den in die Gleichung einzubeziehenden Faktoren für alle in der Analyse berücksichtigten Mitarbeitenden nötig. Eine fundierte Analyse ist nur möglich, wenn zusätzlich zu den Humankapitalfaktoren Ausbildung, (potenzielle) Berufserfahrung und Dienstalter noch funktionsbezogene Faktoren (z.B. Anforderungsniveau der Arbeit) beigezogen werden können, weil sich ansonsten die Beschäftigungs- und die Lohndiskriminierung nicht trennen lassen. Je nach konkreter Situation und Fragestellung sind zusätzliche Informationen, die den Einbezug weiterer Faktoren möglich machen, notwendig. Bei zusätzlichen Angaben aus Unternehmen müssen die notwendigen Anforderungen an die Datenqualität sichergestellt werden. Sind diese nicht erfüllt, ist es nicht möglich, den damit erfassten Aspekt in die Lohngleichung einzubeziehen.

Für Vergleiche mit dem Referenzmarkt werden die offiziellen Statistiken beigezogen. Diese sind für Expert/innen zugänglich.

Die Expert/innen können am besten beurteilen, welche Informationen sie im konkreten Fall zur fundierten Durchführung einer statistischen Lohnanalyse brauchen. Deshalb müssen sie die Möglichkeit haben, ihre Bedürfnisse zu formulieren und weitere Angaben zu verlangen.

10.3.2 Begründung einer Vermutung

Um eine *Vermutung* zu begründen, sind die Anforderungen an Umfang und Qualität der Daten geringer. In diesem Fall wird die statistische Lohnanalyse als grobes Diagnoseinstrument verwendet. Allerdings gibt es auch hier Minimalanforderungen. Keine Aussage ist möglich, wenn für ein Unternehmen lediglich die Löhne nach Geschlechtern vorliegen.

Die Möglichkeit, auf die offiziellen Statistiken zurückzugreifen, erlaubt rudimentäre Analysen mit relativ wenig Informationen. Denkbar sind beispielsweise folgende Situationen:⁵⁰

50 Bei den folgenden Beispielen wird davon ausgegangen, dass die Personen mit Diskriminierungsverdacht Frauen sind. Im anderen Fall werden die Geschlechtsangaben umgekehrt.

- *Situation 1:* Es stehen detaillierte Angaben einer Frau zur Verfügung, die einen Diskriminierungsverdacht hegt. Zusätzlich sind die Angaben einiger weniger männlicher Arbeitskollegen vorhanden. In diesem Beispiel kann mit den in den offiziellen Statistiken zugänglichen Daten eine Lohngleichung für den Referenzmarkt erstellt und auf die ausgewählten männlichen Arbeitskollegen angewendet werden. Im Vergleich mit den realen Löhnen wird die unternehmensspezifische Prämie berücksichtigt und die Gleichung auf die Frau, die den Diskriminierungsverdacht geäußert hat, bezogen.
- *Situation 2:* Neben den Angaben der Frau(en), die einen Diskriminierungsverdacht hegen, stehen für eine nicht repräsentative und nicht zufällige Stichprobe von Mitarbeitenden eines Unternehmens rudimentäre Angaben (z.B. Bruttolohn, Geschlecht, Alter und Ausbildung) zur Verfügung.⁵¹ In diesem Fall wird mit den entsprechenden Angaben die Lohngleichung für den Referenzmarkt erstellt und auf die männlichen Mitarbeitenden im Unternehmen angewendet. Im Vergleich mit den realen Löhnen wird die unternehmensspezifische «Prämie» einbezogen und die Gleichung auf die den Diskriminierungsverdacht äussernde(n) Frau(en) bezogen.

Es ist sinnvoll, im konkreten Einzelfall unter Beizug von Fachwissen abzuklären, welche Analysen mit den zur Verfügung stehenden Daten möglich sind und inwieweit diese genügen, um eine Vermutung zu begründen.

51 Eine solche Situation kann sich ergeben, wenn in gewerkschaftlichen Aktionen vor dem Unternehmen Informationen gesammelt werden.

TEIL IV **AUSBLICK**

11 HINWEISE FÜR FRAGESTELLUNGEN AN GUTACHTER/INNEN

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Hinsichtlich der Fragestellungen an Gutachter/innen muss im Spannungsfeld zwischen der möglichst breiten Erfassung der Situation und der möglichst effizienten Klärung des konkreten Falls eine situationsangepasste Lösung gefunden werden.

Bezüglich der Auftragserteilung an die Gutachter/innen besteht ein Spannungsfeld: Einerseits ist es sinnvoll, eine Situation genau und umfassend abzuklären, um möglichst zuverlässige Aussagen zu erhalten. Andererseits sollen den Expert/innen keine für die Klärung des Falles unnötigen Fragestellungen vorgelegt werden, da dies das Verfahren verlängert und verteuert. Hier gilt es, im konkreten Fall eine situationsangepasste Entscheidung zu fällen. In **TABELLE 3** sind mögliche Fragestellungen beim Einsatz der analytischen Arbeitsbewertung bzw. der statistischen Lohnanalyse ersichtlich.⁵² Die Zusammenstellung dient als Orientierungshilfe und muss für den konkreten Fall angepasst werden.

Derzeit gibt es in der Schweiz nur wenig Expert/innen, die beide Instrumente vertieft kennen und einsetzen können. Mit der Wahl der Gutachter/innen ist daher in der Regel auch die Wahl der Vorgehensweise verbunden. Um auch einen kombinierten Einsatz zu ermöglichen, ist es in Betracht zu ziehen, Teams von Expert/innen zu beauftragen.

52 Bei einer Kombination der Vorgehensweisen sind die Fragen entsprechend miteinander zu verbinden.

TABELLE 3 Mögliche Fragestellungen an Gutachter/innen

Beim Einsatz

der analytischen Arbeitsbewertung

Beim Einsatz

der statistischen Lohnanalyse

Fragen zum Instrument und dessen Einsatz

- Gibt es beim eingesetzten Instrument der analytischen Arbeitsbewertung Hinweise auf mögliche geschlechtsspezifisch unterschiedliche Auswirkungen (bezüglich Auswahl und Beschreibung der Merkmale und im Hinblick auf betriebsspezifische Modifikationen)?
- Gibt es Hinweise auf mögliche geschlechtsspezifisch unterschiedliche Auswirkungen im Zusammenhang mit einer Gewichtung der Merkmale?
- Falls Informationen zum Bewertungsprozess vorhanden sind: Gibt es im Zusammenhang mit dem Bewertungsprozess Aspekte, die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Auswirkungen gehabt haben können?

(Vgl. dazu Kapitel 5)

- Gibt es bei den in die Lohngleichung einbezogenen Variablen Hinweise auf geschlechtsspezifisch unterschiedliche Auswirkungen?
- Gibt es Hinweise auf geschlechtsspezifisch unterschiedliche Auswirkungen durch die Art der Operationalisierung der Variablen?
- Ist die Qualität der einbezogenen Daten genügend?
- Gibt es Hinweise auf geschlechtsspezifisch unterschiedliche Auswirkungen in Bezug auf die für die Analyse gewählte Stichprobe?

- *Falls ein Vergleich mit dem Referenzmarkt vorgenommen werden soll:* Gibt es Hinweise auf mögliche Diskriminierungsquellen im gewählten Referenzmarkt?

(Vgl. dazu Kapitel 9)

Fragen zum Diskriminierungsverdacht

- Wie ist die Wertigkeit der Arbeit der untersuchten Funktion(en) gegenüber jener der Vergleichsfunktion(en) zu beurteilen?

- Gibt es nach Berücksichtigung der objektiven Faktoren signifikante geschlechtsspezifische Lohnunterschiede zwischen der/den untersuchten Funktion(en) und den Vergleichsfunktionen?

Beim Einsatz
der analytischen Arbeitsbewertung

Beim Einsatz
der statistischen Lohnanalyse

Fragen zur Lohnbestimmung

Funktionslohn

- *In Unternehmen mit Lohnsystem auf der Basis analytischer Arbeitsbewertung:* In welche Lohnklasse muss / müssen die untersuchte(n) Funktion(en) eingereiht werden?
- *In Unternehmen mit Lohnsystem auf anderer Basis:* Wo bzw. in welcher Bandbreite⁵³ liegt der diskriminierungsfreie Funktionslohn der untersuchten Funktion(en) innerhalb der bestehenden Lohnkurve?
- *In Unternehmen ohne Lohnsystem:* Wo bzw. in welcher Bandbreite⁵⁴ liegt der diskriminierungsfreie Funktionslohn der untersuchten Funktion(en) relativ zu jenem der Vergleichsfunktionen?

Gesamtlohn

- Wie hoch ist der diskriminierungsfreie Lohn, welcher der / den untersuchten Person(en) zusteht?

Spezifische Fragen zu einzelnen Lohnbestandteilen sind je nach konkreter Situation sinnvoll.

Spezifische Fragen zu weiteren Lohnbestandteilen sind je nach konkreter Situation sinnvoll, zur Beantwortung werden andere arbeitswissenschaftliche Vorgehensweisen beigezogen.

53 Eine frankengenaue Aussage zur Lohnhöhe ist nur dann möglich, wenn eine Vergleichsfunktion die identische Anzahl Arbeitswertpunkte erreicht.

54 Vgl. Fussnote 53.

12 GEGENÜBERSTELLUNG DER ANALYSEMETHODEN

12.1 Vergleichende Einordnung

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Bei sorgfältigem Einsatz lässt sich sowohl mit der analytischen Arbeitsbewertung als auch mit der statistischen Lohnanalyse eine *hohe Zuverlässigkeit* der Ergebnisse erreichen. Die Wertigkeit der Arbeit ist nur mit der analytischen Arbeitsbewertung direkt bestimmbar. Der grosse Vorteil der statistischen Lohnanalyse liegt demgegenüber in der Anwendbarkeit auf alle Lohnbestandteile und in den Möglichkeiten im Zusammenhang mit der rechnerischen Bestimmung des diskriminierungsfreien Lohns.

Sowohl die analytische Arbeitsbewertung als auch die statistische Lohnanalyse wurden nicht speziell in Hinblick auf die gerichtliche Klärung von Lohngleichheitsfragen entwickelt. Beide Instrumente können aber *im Streitfall* eingesetzt werden, sowohl bezogen auf Einzelpersonen (also konkrete Funktionen) als auch bezogen auf ein Kollektiv (Funktions- bzw. Berufsgruppen).

Fundierte Aussagen sind mit beiden Instrumenten nur möglich, wenn die nötigen Informationen zugänglich sind bzw. erhoben werden können. Analysen, die auf mangelhaften Daten beruhen, sind nicht aussagekräftig.

Mit beiden Instrumenten ist – geeignete Datenlage vorausgesetzt – eine hohe *Zuverlässigkeit der Ergebnisse* der Analysen erreichbar. Dies ergibt sich allerdings nicht von selbst, da weder die statistische Lohnanalyse noch die analytische Arbeitsbewertung «objektiv» im Sinne von «individuumsunabhängig» sind. Vielmehr bedingt der Einsatz beider Analysemethoden Entscheidungen und

Beurteilungen, die Spielräume beinhalten. Zu fordern ist deshalb in jedem Fall eine transparente, nachvollziehbare, plausible und systematische Vorgehensweise, die eine möglichst *hohe Intersubjektivität*⁵⁵ gewährleistet. Bei einer derartigen Anwendung werden die *sozialwissenschaftlichen Gütekriterien*⁵⁶ angemessen erfüllt. Festzuhalten bleibt, dass eine fundierte Analyse mit beiden Verfahren relativ aufwändig ist.

Im Zusammenhang mit der Beurteilung der Frage der Lohngleichheit nach Gleichstellungsgesetz hat die *analytische Arbeitsbewertung* den Vorteil, dass die *Wertigkeit der Arbeit* verschiedener Funktionen im direkten Vergleich bestimmbar ist.⁵⁷ Die Klärung der Frage nach «Gleichem Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit» kann damit auf direktem Weg erfolgen. Bei der *statistischen Lohnanalyse* wird diese Frage indirekt angegangen: Lohnunterschiede, welche mit den in der Lohngleichung berücksichtigten Faktoren nicht erklärbar sind, werden als durch das Geschlecht bedingt bewertet.

Demgegenüber liegt ein grosser Vorteil der *statistischen Lohnanalyse* in ihrer Anwendbarkeit auf *alle Komponenten des Lohns*. In der Regel wird mit dem Gesamtlohn gerechnet, was die Aufteilung des Lohns in verschiedene Bestandteile überflüssig macht. Realisierbar ist allerdings auch die Analyse von einzelnen Lohnkomponenten. Selbst in Bezug auf den Differenzanteil sind durch den Vergleich mit Referenzmärkten gewisse Aussagen möglich.⁵⁸ Die *analytische Arbeitsbewertung* bezieht sich ausschliesslich auf den Funktionslohn. Zu den anderen (möglichen) Lohnbestandteilen können keine Aussagen gemacht werden.⁵⁹

55 Eine hohe Intersubjektivität meint, dass aufgrund eines plausiblen, auf dem neuesten Stand des Wissens beruhenden und transparenten Vorgehens verschiedene Personen zu demselben Ergebnis kommen bzw. ein vorliegendes Ergebnis sinnvoll nachvollziehen können.

56 Validität und Reliabilität, vgl. Fussnote 12.

57 Die Wertigkeit der Arbeit entspricht dem aus der Analyse resultierenden Arbeitswert.

58 Hier ist allerdings Vorsicht geboten, da diese Analyse bei diskriminierenden Referenzmärkten zur Klärung der Frage der Lohngleichheit wertlos ist (vgl. Kapitel 10.2).

59 Bei den anderen Lohnbestandteilen können aber andere arbeitswissenschaftliche Instrumente zum Einsatz kommen (vgl. Fussnote 11).

In der Praxis sind die einzelnen Lohnbestandteile häufig nicht als solche ausgewiesen. Im Streitfall ist es Aufgabe des Unternehmens, aufzuzeigen, welche Bestandteile im Lohn zusätzlich zum Funktionslohn enthalten sind.

Mit der *statistischen Lohnanalyse* sind Aussagen zur Lohnhöhe und damit verbunden zur Höhe der Lohnnachzahlung rechnerisch bestimmbar, unabhängig davon, ob ein Unternehmen über ein Lohnsystem verfügt oder nicht. Voraussetzung ist allerdings, dass genügend Daten zur Verfügung stehen. Die *analytische Arbeitsbewertung* bietet diese Grundlagen ausschliesslich für Unternehmen, die ein auf analytischer Arbeitsbewertung beruhendes Lohnsystem haben. In Unternehmen mit einem Lohnsystem auf anderer Grundlage und in solchen ohne Lohnsystem sind Aussagen zur Bandbreite des Funktionslohns möglich.

12.2 Einsatzmöglichkeiten

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Die analytische Arbeitsbewertung findet ihren sinnvollsten Einsatz bei Streitfällen in Unternehmen mit einem auf analytischer Arbeitsbewertung beruhenden Lohnsystem, in kleinen Betrieben und bezogen auf Spezialfunktionen, wenn die Referenzmärkte diskriminierend sind. In den meisten anderen Situationen drängt sich – geeignete Datenlage vorausgesetzt – die statistische Lohnanalyse auf. Je nach konkretem Fall kann eine Kombination beider Vorgehensweisen sinnvoll sein.

Der Einsatz einer *analytischen Arbeitsbewertung* ist – sofern die Expert/innen Einblick in die zu beurteilenden Funktionen nehmen können – immer möglich. In allen denkbaren Streitsituationen kann mit ihr die Wertigkeit der Arbeit bestimmt werden. Der anschliessende Schritt von der Wertigkeit der Arbeit zum eigentlichen Lohn ist allerdings aus zwei Gründen schwierig zu vollziehen: Bestimmend ist die Wertigkeit der Arbeit ausschliesslich für den Funktionslohn, rechnerisch genaue Aussagen zur nicht diskriminierenden Lohnhöhe sind zudem lediglich in Unternehmen mit einem auf analytischer Arbeitsbewertung basierenden Lohnsystem möglich.

Werden Vor- und Nachteile gegeneinander abgewogen, so ist der Einsatz einer analytischen Arbeitsbewertung in folgenden Situationen besonders sinnvoll:

- Wenn der Streitfall ein Unternehmen betrifft, das *ein auf analytischer Arbeitsbewertung beruhendes Lohnsystem* hat. Hier sind sowohl genaue Aussagen zur Wertigkeit der Arbeit als auch zum daraus folgenden Funktionslohn möglich.
- Wenn ein *kleines Unternehmen* (mit weniger als 30 bis 50 Mitarbeitenden) betroffen ist und nicht mit genügender Wahrscheinlichkeit von einem nicht diskriminierenden Referenzmarkt ausgegangen werden kann. Die Wertigkeit der Arbeit kann hier zuverlässig bestimmt werden. Ist kein systematisches Lohnsystem vorhanden – was in vielen kleinen Unternehmen die Regel ist –, so sind zum daraus folgenden Funktionslohn Aussagen über die Bandbreite möglich, die dem Gericht Anhaltspunkte zur Beurteilung der Frage geben.
- Wenn es sich bei der zur Diskussion stehenden Funktion um eine *Sonderfunktion* im Unternehmen handelt und deshalb die interne Datenbasis als zu gering erachtet werden muss, falls nicht mit genügender Wahrscheinlichkeit von einem nicht diskriminierenden Referenzmarkt ausgegangen werden kann.
- Immer dann, wenn die *Wertigkeit der Arbeit* einer Funktion bzw. Funktionsgruppe im Vergleich zu anderen *direkt* bestimmt werden soll. Zur Bestimmung der Lohnhöhe kann in diesem Fall eine Kombination der Instrumente sinnvoll sein (vgl. S. 99).
- Immer dann, wenn die für eine statistische Lohnanalyse *minimal nötigen Daten nicht zur Verfügung stehen* bzw. gestellt werden können.
- Wenn eine Vermutung begründet werden soll in einer Situation, in der *nur Informationen zu einer Vergleichsfunktion* zur Verfügung stehen oder *Angaben zu einigen wenigen Vergleichsfunktionen* vorhanden sind und nicht mit genügender Wahrscheinlichkeit von einem nicht diskriminierenden Referenzmarkt ausgegangen werden kann.

In allen anderen Situationen drängt sich der Einsatz der *statistischen Lohnanalyse* auf. Ihr grosser Vorteil ist, dass die in der Praxis oft nicht gesondert ausgewiesenen Bestandteile des Lohns gar nicht unterschieden werden müssen, sondern mit Gesamtlöhnen gerechnet werden kann. Weiter besteht bei geeigneter Datenlage die Möglichkeit, alle vom Unternehmen angegebenen objektiven Gründe für Lohnunterschiede, die keine geschlechtsspezifischen Auswirkungen haben, zu prüfen.

Mit Ausnahme der oben geschilderten Fälle ist die statistische Lohnanalyse effizienter – allerdings auch weniger spezifisch und genau, da die Wertigkeit der Arbeit nicht direkt beurteilt, sondern indirekt empirisch geschätzt wird.

In der Regel wird sich die statistische Lohnanalyse mit Vorteil auf *unternehmensinterne Berechnungen* beschränken. Ein *Vergleich mit dem Referenzmarkt* ist nur dann sinnvoll, wenn die unternehmensinterne Datenbasis nicht ausreicht. Dies kann der Fall sein, falls:

- das Unternehmen generell zu klein ist (weniger als 30 bis 50 Mitarbeitende).
- es sich bei der fraglichen Funktion um eine im Unternehmen einzigartige Position handelt (z. B. hohes Kader, seltene Fachfunktion usw.)

Der Einbezug des Referenzmarkts ist sorgfältig zu überlegen. Durch den Vergleich mit einem diskriminierenden Referenzmarkt wird die im konkreten Fall bestehende Lohndiskriminierung vertuscht. Verdacht auf einen diskriminierenden Referenzmarkt besteht insbesondere dann, wenn typische Frauentätigkeiten bzw. Frauentätigkeitsbereiche im Zentrum des Interesses stehen. Hier ist eine analytische Arbeitsbewertung dem statistischen Vergleich mit dem Referenzmarkt vorzuziehen (vgl. S. 97).

In gewissen Situationen kann auch eine *Kombination* der beiden Vorgehensweisen sinnvoll sein. Bei einem kombinierten Einsatz wird die analytische Arbeitsbewertung zur Bestimmung der Wertigkeit einer Funktion eingesetzt, die statistische Lohnanalyse für alle Fragen im Zusammenhang mit der rechnerisch bestimm-
baren Lohnhöhe bzw. der Überprüfung der Diskriminierung bei den verschiedenen Lohnbestandteilen. Denkbar sind beispielsweise folgende Situationen:

- In Unternehmen mit einem Lohnsystem, das auf analytischer Arbeitsbewertung beruht, wird diese zur Bestimmung der Wertigkeit der Arbeit und der Höhe des Funktionslohns eingesetzt. Bei der Überprüfung der Diskriminierungsfrage bei den anderen Lohnbestandteilen kommt die statistische Lohnanalyse zum Zug (unternehmensintern oder, insbesondere bezogen auf den Differenzanteil, auch mit Einbezug des Referenzmarktes).

BEISPIEL

- Das Unternehmen X verfügt über ein auf analytischer Arbeitsbewertung beruhendes Lohnsystem. Die Expertise mit der analytischen Arbeitsbewertung ergibt, dass der fraglichen Funktion ein höherer Funktionslohn zusteht als den gleich eingereihten Vergleichsfunktionen. Der höhere Gesamtlohn der Vergleichsfunktionen wird mit der besseren Leistung begründet. Mittels statistischer Lohnanalyse wird geprüft, ob, bezogen auf den Gesamtlohn, nach Berücksichtigung der objektiven Aspekte (zu welchen auch der in der analytischen Arbeitsbewertung erreichte Arbeitswert und das Ergebnis der Leistungsbeurteilung gehören) ein signifikanter diskriminierender Lohnunterschied bleibt.
- Die Kantonsverwaltung X verfügt über ein auf analytischer Arbeitsbewertung beruhendes Lohnsystem. Die Expertise mittels analytischer Arbeitsbewertung ergibt, dass der fraglichen Funktion derselbe Funktionslohn zusteht wie den höher eingereihten Vergleichsfunktionen. Deren höhere Entlohnung wird mit der aktuellen Marktsituation begründet. Soweit dieses Argument rechtlich zulässig ist, kann durch einen Vergleich mit dem Referenzmarkt mittels statistischer Lohnanalyse überprüft werden, ob mit den Vergleichsfunktionen auf dem Markt tatsächlich höhere Löhne erzielt werden könnten als mit der fraglichen Funktion.

- Sofern die Situation es zulässt (genügend grosses Unternehmen, befriedigende Datenlage), wird in Unternehmen ohne Lohnsystem bzw. mit einem System, das nicht auf analytischer Arbeitsbewertung beruht, der diskriminierungsfreie Lohn mit Hilfe einer statistischen Lohnanalyse bestimmt. Falls die Notwendigkeit besteht, die Wertigkeit einer bestimmten Funktion bzw. Funktionsgruppe im Vergleich zu anderen direkt zu bestimmen, wird ergänzend eine analytische Arbeitsbewertung vorgenommen.

BEISPIEL

Das Unternehmen X beschäftigt in den unternehmenseigenen Kindertagesstätten insgesamt zehn Kleinkindererzieherinnen, die vermuten, dass sie im Vergleich zu den Mitarbeitenden im technischen Dienst lohnmässig diskriminiert sind. Da die interne Datenbasis für die Berechnungen ausreicht und das Unternehmen nicht über ein Lohnsystem verfügt, wird eine statistische Lohnanalyse zur Berechnung des diskriminierungsfreien Lohns eingesetzt. Da aber auch die Grundsatzfrage der Wertigkeit der Funktion «Kleinkindererzieher/in» im Vergleich zu «Mitarbeiter/in technischer Dienst» geklärt werden soll, wird die statistische Lohnanalyse zusätzlich mit einer analytischen Arbeitsbewertung kombiniert.

- In einem Unternehmen mit einem Lohnsystem, das nicht auf analytischer Arbeitsbewertung beruht (bzw. einem Unternehmen ohne Lohnsystem), wird die Wertigkeit der Arbeit mittels analytischer Arbeitsbewertung bestimmt, da die interne Datenbasis für eine statistische Lohnanalyse zu gering ist (Sonderfunktion) und weil von einem diskriminierenden Referenzmarkt ausgegangen werden muss. Um das Argument zu prüfen, dass ein von den Arbeitswerten abweichender Gesamtlohn aus nicht funktionsbezogenen sachlichen Gründen gerechtfertigt ist, wird eine auf das ganze Unternehmen bezogene statistische Lohnanalyse eingesetzt, es wird also analysiert, ob das eine Geschlecht unter gleichen objektiven Voraussetzungen insgesamt signifikant weniger verdient als das andere. Ist dies der Fall, spricht es für eine insgesamt diskriminierende Lohnpolitik, die sich auch im konkreten Fall manifestiert.

BEISPIEL

Frau Y ist im Unternehmen X (mit 300 Mitarbeitenden, darunter ein Drittel Frauen) als betriebliche Pflegefachkraft («Betriebskrankenschwester») tätig und vermutet, dass sie im Vergleich zu den Fachingenieur/innen lohnmäßig diskriminiert wird. In der analytischen Arbeitsbewertung erreicht sie gleich viele Arbeitswertpunkte wie die Vergleichsfunktionen, ihr Lohn liegt aber tiefer. Dieser Unterschied wird mit nicht funktionsbezogenen Aspekten begründet. Die auf das Gesamtunternehmen bezogene statistische Lohnanalyse zeigt, dass Frauen im Unternehmen unter gleichen Voraussetzungen insgesamt weniger verdienen als Männer. Dies stützt die Behauptung, dass die im konkreten Fall sichtbaren Lohnunterschiede diskriminierende Gründe haben, also nicht gerechtfertigt sind.

Das Flussdiagramm auf der folgenden Seite (→ **ABBILDUNG 4**) stellt eine Orientierungshilfe dar, nach welcher in einer konkreten Situation entschieden werden kann, ob eine analytische Arbeitsbewertung, eine statistische Lohnanalyse oder eine Kombination beider Methoden der sinnvollste Weg zur Klärung der anstehenden Fragen ist.

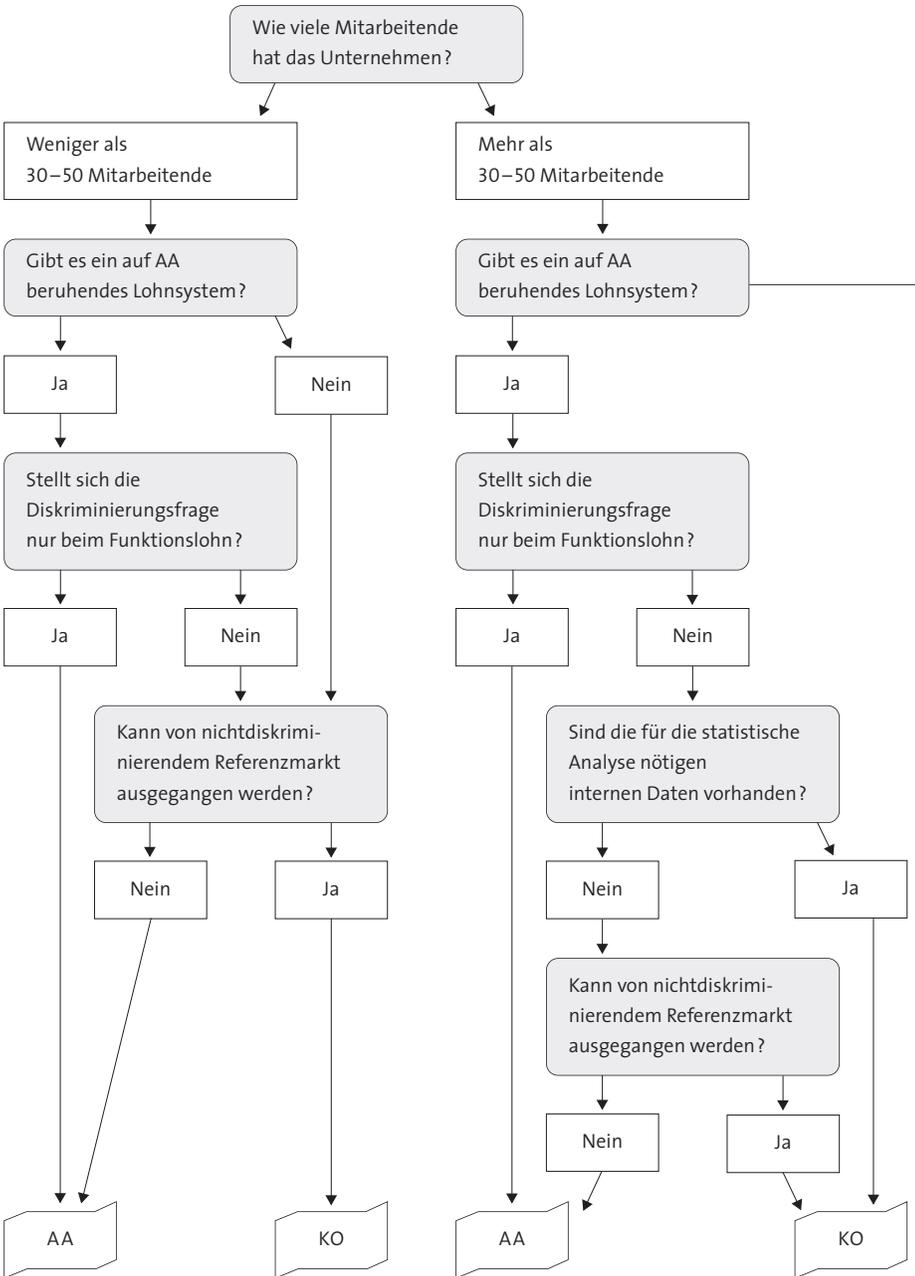
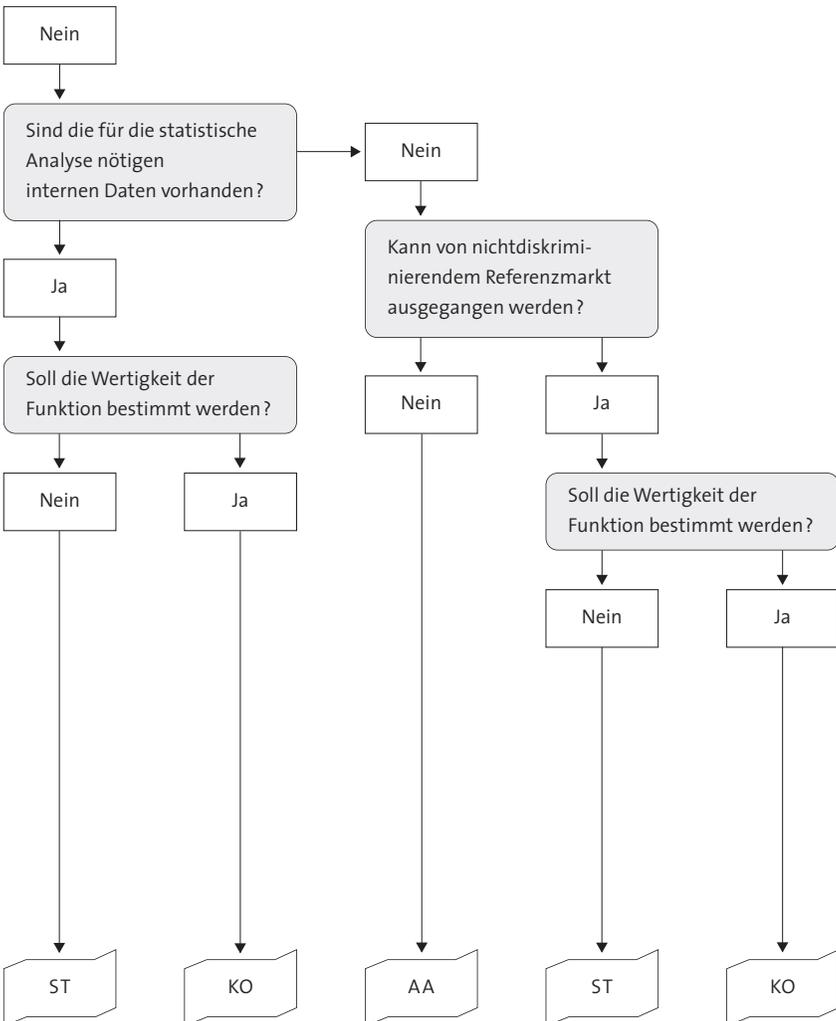


ABBILDUNG 4 Entscheidungsbaum zur Wahl der Analysemethoden

AA = Analytische Arbeitsbewertung

ST = Statistische Lohnanalyse

KO = Kombination beider Methoden



ANHANG

Glossar

Arbeitswert

Der Arbeitswert bezeichnet in der arbeitswissenschaftlichen → Arbeitsbewertung den Gesamtpunktwert, den eine bestimmte Funktion erreicht. Bei der analytischen Arbeitsbewertung entsteht er aus der Summe der (allenfalls → gewichteten) Punkte, welche auf jedem berücksichtigten → Merkmal erreicht werden.

Arbeitsbewertung (arbeitswissenschaftliche / analytische, summarische)

Die arbeitswissenschaftliche Arbeitsbewertung ist ein Verfahren zur Bestimmung des → Arbeitswerts einer bestimmten → Funktion. Dabei werden die Anforderungen (im Sinne von Kompetenzen, die zur Erfüllung der Aufgaben der Funktion zwingend nötig sind) und Belastungen (beeinträchtigende Faktoren, die mit der Erledigung der Aufgaben verbunden sein können) eines Arbeitsplatzes erfasst und im Vergleich mit anderen Arbeitsplätzen bewertet. Bei der summarischen Arbeitsbewertung wird die → Wertigkeit einer Funktion gesamthaft eingeschätzt. Bei der analytischen Arbeitsbewertung werden einzelne Anforderungs- bzw. Belastungsarten separat beurteilt und anschliessend summiert. Für die Praxis steht eine Vielzahl verschiedener Systeme zur Verfügung.

Auswahl von → Merkmalen

In der arbeitswissenschaftlichen → Arbeitsbewertung werden Anforderungen und Belastungen von Arbeitstätigkeiten anhand von → Merkmalen erfasst. Mit der Auswahl der Merkmale wird festgelegt, welche Anforderungen und Belastungen erfasst werden. Es sollen alle relevanten Anforderungen und Belastungen einmal berücksichtigt werden (→ konfundierte Merkmale, → männer- bzw. frauenbegünstigende Merkmale).

Bewertung von → Merkmalen

In der arbeitswissenschaftlichen → Arbeitsbewertung werden die einzelnen Funktionen hinsichtlich der Ausprägung der Anforderungen und Belastungen für jedes → Merkmal auf vorgegebenen Skalen eingestuft.

Beschäftigungsdiskriminierung

Eine Beschäftigungsdiskriminierung liegt vor, wenn in einem Unternehmen das eine Geschlecht – bei gleicher Qualifikation – geringere Anstellungschancen, weniger Möglichkeiten im Bereich von Weiterbildung, Beförderung, Übernahme von Aufgaben usw. erhält. Davon zu unterscheiden ist die eigentliche → Lohndiskriminierung.

Beurteilungsfehler

Menschliche Beurteilungsvorgänge unterliegen aus der Psychologie bekannten Fehler-tendenzen. Besonders relevante Fehler im vorliegenden Zusammenhang sind a) der Halo-Effekt (wegen einem besonders hervorstechenden Merkmal werden andere Merkmale insgesamt zu ähnlich beurteilt), b) Antworttendenzen bei Bewertungen auf vorgegebenen Skalen (Tendenzen zur Mitte bzw. zu Extremwerten), c) der Einfluss von Bezugssystemen (angewendeter innerer Massstab) und bei Beurteilungsvorgängen in Gruppen d) das Machtgefüge in der Gruppe.

Differenzanteil

Der Differenzanteil ist ein Lohnbestandteil, welcher dem → Grundlohn zugerechnet wird. Er basiert auf dem Prinzip des Marktlohns. Dabei wird davon ausgegangen, dass aufgrund der Marktverhältnisse – konkret der Knappheit an Arbeitskräften mit einer bestimmten Qualifikation bzw. des anderswo erzielbaren Lohns – eine bestimmte Person mit dem ihr gemäss betrieblicher Lohnpraxis zustehenden Betrag nicht gewonnen werden kann. Aus diesem Grund wird ihr ein vergleichsweise überhöhter Grundlohn entrichtet. Diese Überhöhung entspricht dem Differenzanteil.

Dummy-Variable

Nominale Merkmale (also Merkmale, welche klar einer Kategorie zugeordnet werden können, wie Mitglieder der Unternehmenseinheit A, B oder C) können in statistische Berechnungen als so genannte Dummy-Variablen (Stellvertreter-Variablen) einbezogen werden. Dabei wird allen Datenpunkten (z.B. Personen einer → Stichprobe) pro Kategorie eine bestimmte Zahl zugeordnet (1 falls die Ausprägung vorliegt, 0 falls sie nicht vorliegt). Eine Variable mit zwei Ausprägungen (wie männliche vs. weibliche Personen) lässt sich mit einem Dummy erfassen (eine mit drei Ausprägungen mit zwei Dummys usw.). Bei der → statistischen Lohnanalyse ist eine Möglichkeit der Berechnung des Ausmasses der Lohnunterschiede der Einbezug des Geschlechts als Dummy-Variable (eine andere Rechenart ist die → Oaxaca-Methode).

Fehlertendenzen

→ Beurteilungsfehler

Funktion

Im vorliegenden Zusammenhang bezeichnet Funktion eine bestimmte konkrete Arbeits-tätigkeit in einer Organisation.

Funktionsbeschreibung

Als Grundlage für die arbeitswissenschaftliche → Arbeitsbewertung müssen die Arbeitstätigkeiten (Funktionen), welche bewertet werden sollen, beschrieben werden. Dabei sollen alle für das verwendete System (d.h. für die konkrete Methode der arbeitswissenschaftlichen Arbeitsbewertung) relevanten Informationen einheitlich und klar erfasst werden.

Funktionskette

Eine Funktionskette ist eine Gruppe von mehreren ähnlichen → Funktionen, die sich aber hinsichtlich der konkreten Anforderungen und Belastungen doch unterscheiden (beispielsweise Funktionskette «Administration» oder «Projektleitung»). Die Funktionen einer Kette können zu unterschiedlichen → Lohnklassen gehören (d.h. die Funktionskette erstreckt sich über mehrere Lohnklassen). In der konkreten Anwendung werden bei der analytischen → Arbeitsbewertung häufig nur eine gezielte Auswahl der Funktionen einer Kette (sogenannte «Schlüsselfunktionen») analytisch bewertet und die anderen im Sinne einer summarischen Bewertung (mehr/weniger Anforderungen bzw. Belastungen) zugeordnet.

Funktionslohn

Der Funktionslohn ist ein Lohnbestandteil, der dem → Grundlohn zugerechnet wird. Er wird für eine bestimmte → Funktion bzw. Tätigkeit festgelegt, unabhängig davon, wer die Arbeit verrichtet. Dabei gilt die gesellschaftliche Norm, dass Arbeiten mit höheren Anforderungen und/oder Belastungen ein höherer Lohn zusteht. Vor diesem Hintergrund bietet die arbeitswissenschaftliche → Arbeitsbewertung die Grundlage zur fundierten Bestimmung des Funktionslohns.

Gewichtung von → Merkmalen (innere, äussere)

Viele Systeme der arbeitswissenschaftlichen → Arbeitsbewertung sehen vor, dass «bedeutendere» Anforderungen bzw. Belastungen mehr zum → Arbeitswert beitragen sollen, geben also nicht allen → Merkmalen denselben Stellenwert. Methodisch wird deshalb eine Gewichtung vorgenommen. Bei der inneren Gewichtung kommen für die einzelnen Merkmale Skalen mit unterschiedlichen Punktwerten zur Anwendung. Bei der äusseren Gewichtung werden einzelne Merkmale oder Merkmalsbereiche mit einem bestimmten Faktor multipliziert, um ihr Gewicht im Hinblick auf den Gesamtpunktwert festzulegen. Gewichtungen können sich dann diskriminierend auswirken, wenn dadurch → männer- bzw. frauenbegünstigende Merkmale einen zu grossen oder geringen Stellenwert erhalten.

Grundlohn

Der Grundlohn ist der in den meisten Fällen grösste Bestandteil des Lohns. Ihm zugerechnet werden der → Funktionslohn, der → Personenanteil und der → Differenzanteil.

Humankapital (theorie)

Die Humankapitaltheorie bildet den Hintergrund der → statistischen Lohnanalyse. Das Humankapital bezeichnet objektive Qualifikationsmerkmale einer Person, konkret Ausbildung und Berufserfahrung. Die Kernaussage der Theorie lautet, dass Personen mit einer gleichwertigen Humankapitalausstattung (also gleichwertiger Ausbildung und Berufserfahrung) gleich entlohnt werden sollten.

Humankapitalfaktoren

Zur Erfassung der Humankapitalausstattung, welche gemäss → Humankapitaltheorie als Basis für die Lohnbemessung dienen soll, werden in der → statistischen Lohnanalyse in der Regel Ausbildung, potenzielle Erwerbserfahrung (angenähert über das Lebensalter) und Dienstalster einbezogen. Weitere mögliche Humankapitalfaktoren sind Weiterbildung und effektive Erwerbserfahrung.

Konfundierte Merkmale

Ein diskriminierungsfreies System der arbeitswissenschaftlichen → Arbeitsbewertung berücksichtigt alle relevanten Anforderungen und Belastungen. Die einbezogenen → Merkmale müssen voneinander unabhängige Sachverhalte erfassen. Dies ist bei konfundierten Merkmalen nicht der Fall: Sie überschneiden sich, erfassen also dieselben oder ähnliche Anforderungen oder Belastungen. Damit kommt es zu ungerechtfertigten Mehrfachbewertungen, durch welche Funktionen mit der entsprechenden Anforderung bzw. Belastung gegenüber anderen bevorteilt werden. Merkmalskonfundierungen lassen sich mit statistischen Methoden prüfen.

Leistungsanteile (direkte, indirekte)

Mit einem Leistungsanteil wird die Leistung einer Person im Lohn berücksichtigt: Mit guter Leistung soll mehr verdient werden können. Bei *direkten* Leistungsanteilen wird die Leistung aufgrund von Kennzahlen (wie z.B. Menge) gemessen und vor dem Hintergrund von Leistungsvorgaben eine Prämie entrichtet. Bei den *indirekten* Leistungsanteilen wird die persönliche Leistung in einer Mitarbeitendenbeurteilung anhand von vorgegebenen Merkmalen (Verhalten gegenüber Kund/innen, Arbeitsqualität usw.) bestimmt. Das Ergebnis dieser Beurteilung wird meist im darauf folgenden Jahr lohnwirksam.

Logarithmiert

Die Logarithmusfunktion ist in der Mathematik eine Umkehrfunktion des Potenzierens. Die Gleichung $a = b^x$ lässt sich durch Logarithmieren zur Basis b nach x auflösen, d.h. x ist der Logarithmus von a zur Basis b ($\log_b a = x$). Wird bei der → statistischen Lohnanalyse mit logarithmierten Werten gearbeitet, zeigen die Koeffizienten (d.h. die sich rechnerisch ergebenden multiplikativen Faktoren) der erklärenden → Variablen deren prozentualen Einfluss auf die erklärte Variable.

Lohndiskriminierung (direkte, indirekte)

Wenn Frauen und Männer in einem Unternehmen für gleiche oder gleichwertige Arbeit ungleich entlohnt werden, liegt eine Lohndiskriminierung im Sinne des Gleichstellungsgesetzes vor. Bei einer *direkten* Lohndiskriminierung wird für die Bemessung des Lohns (bzw. die Bestimmung eines bestimmten Lohnbestandteils) explizit oder implizit direkt an das Geschlecht angeknüpft. Um *indirekte* Lohndiskriminierung handelt es sich, wenn eine formal geschlechtsneutrale Lohnbemessung im Ergebnis das eine Geschlecht im Vergleich zum andern benachteiligt, ohne dass dafür rechtsgenügende Rechtfertigungsgründe nachgewiesen werden können.

Lohnklasse

Viele Lohnsysteme arbeiten mit einer Lohnskala, welche aus Lohnklassen besteht. Eine Lohnklasse ist grundsätzlich durch den → Funktionslohn bestimmt, eine bestimmte → Funktion wird also einer bestimmten Lohnklasse zugeordnet. Innerhalb derselben Lohnklasse sind unterschiedliche effektive Lohnhöhen möglich, sofern weitere Lohnbestandteile zum Lohnsystem gehören. Häufig ist in der Praxis eine Kombination mit Erfahrungsstufen (→ Personenanteil), zunehmend auch mit → Leistungsanteilen. Werden weitere Lohnbestandteile kombiniert, ergeben sich die so genannten Lohnbänder: Sie bezeichnen die Spannbreite zwischen minimalem und maximalem Betrag, welche in einer bestimmten Lohnklasse ausgerichtet werden.

Lohnkurve

Die Lohnkurve stellt das Verhältnis der Löhne der verschiedenen → Funktionen (bzw. Personen) im Unternehmen dar. Sie ergibt sich aus der Anordnung der → Funktionen (bzw. Personen) auf der x- und der Lohnhöhe auf der y-Achse. Wird die arbeitswissenschaftliche → Arbeitsbewertung zur Erstellung eines Lohnsystems eingesetzt, entsteht die Lohnkurve aus der Zuordnung der Punkte des → Arbeitswerts zu konkreten Geldbeträgen.

Männer- bzw. frauentypischer Beruf/Tätigkeitsfeld

Der schweizerische Arbeitsmarkt ist stark geschlechtsspezifisch geteilt. Es gibt Berufe und Tätigkeitsfelder, welche primär von Männern bzw. Frauen besetzt sind. Im konkreten Fall erfolgt die Zuordnung aufgrund von statistischen Häufigkeiten: Als eindeutig geschlechtstypisch gilt ein Beruf bzw. ein Tätigkeitsfeld aus arbeitswissenschaftlicher Sicht dann, wenn der Anteil eines Geschlechts an den darin tätigen Personen mehr als 20 Prozent vom Anteil desselben Geschlechts an der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung abweicht. Basierend auf den Zahlen für das Jahr 2005 (in welchem rund 55 % der Erwerbstätigen Männer waren), wäre so ein Beruf/ Tätigkeitsfeld, in welchem mindestens 75 Prozent Männer (65 % Frauen) arbeiten, männertypisch (frauentypisch). Die Rechtsprechung des Bundesgerichts stellt zwar

auch primär auf eine statistische Definition ab und betrachtet Berufe mit einem Frauenanteil von mehr als 70 Prozent in der Regel als frauentypisch. Es ist jedoch in jedem einzelnen Fall von den Gerichten abzuklären, ob ein Beruf einen «Frauenberuf» darstellt. Berücksichtigt wird neben dem Geschlechteranteil insbesondere auch die historische Entwicklung. So wird der Beruf der Primarlehrkraft trotz Frauenanteil von rund 70 Prozent als geschlechtsmässig neutral betrachtet, weil er historisch gesehen männlich geprägt war. Regionale Unterschiede sollen nicht ins Gewicht fallen. (Vgl. BGE 124 II 425 f., 440 und 534 ff.; 125 II 387 und 532 und ausführlich BIGLER-EGGENBERGER, 2003, S. 273 ff.)

Männer- bzw. frauenbegünstigende Merkmale

In der analytischen arbeitswissenschaftlichen → Arbeitsbewertung werden Anforderungen und Belastungen aufgrund von verschiedenen → Merkmalen erfasst. Als Folge der geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes sind gewisse Anforderungen und Belastungen in → männer- bzw. frauentypischen Berufen/ Tätigkeitsfeldern häufiger oder werden vom einen Geschlecht häufiger erfüllt. Merkmale, welche in Männertätigkeiten (Frauentätigkeiten) häufiger vorkommen oder durch Männer (Frauen) einfacher erfüllt werden, werden männerbegünstigend (frauenbegünstigend) genannt. Diskriminierend wirkt sich aus, wenn ein Merkmalskatalog ein Übergewicht an Merkmalen enthält, welche das eine Geschlecht begünstigen.

Marktlohn/Marktzuschlag

→ Differenzanteil

Merkmal

Im vorliegenden Zusammenhang bezeichnet Merkmal ein in der analytischen arbeitswissenschaftlichen → Arbeitsbewertung zur Erfassung einer konkreten Anforderung oder Belastung herangezogenes Charakteristikum. Einzelne Merkmale werden zu Merkmalsbereichen bzw. Kriterien gruppiert (z. B. geistige Anforderungen und Belastungen).

→ Auswahl von Merkmalen

→ Konfundierte Merkmalen

→ Bewertung von Merkmalen

→ Gewichtung von Merkmalen

Oaxaca-Methode

Die Oaxaca-Methode ist eine bei der → statistischen Lohnanalyse verwendete Methode zur Berechnung des Ausmasses der Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern. Dabei wird (im Unterschied zur Rechenart mit dem Geschlecht als → Dummy-Variable) in einem ersten Schritt für beide Geschlechter eine separate Lohngleichung erstellt, in einem zweiten die Differenz der durchschnittlichen → logarithmierten Löhne von Frauen und Männern gebildet und anschliessend der auf das Geschlecht zurückzuführende Anteil der Lohn Differenz ermittelt.

Operationalisierung

Damit reale Sachverhalte quantitativ erfasst werden können, müssen sie messbar sein. Diese Messbarkeit ist in sozialwissenschaftlichen Zusammenhängen oft nicht direkt gegeben, deshalb werden in der empirischen Sozialforschung häufig qualitative Merkmale durch mess- und quantifizierbare Merkmale angenähert. Dies geschieht, indem messbare Tatsachen als «Operationalisierungen» der interessierenden Sachverhalte definiert werden. Dies ist auch bei der → statistischen Lohnanalyse der Fall. Die Operationalisierung ist umso schwieriger, je komplexer die dabei einbezogenen → Variablen sind.

Personenanteil

Der Personenanteil ist ein Lohnbestandteil, welcher dem → Grundlohn zugerechnet wird. Er zieht die Person, welche eine Tätigkeit ausübt, als Kriterium zur Lohnbemessung bei. Dabei werden vor allem Betriebszugehörigkeit und Berufserfahrung, seltener auch ausserberufliche Erfahrung, im Lohn berücksichtigt.

Referenzmarkt

Als «Referenzmarkt» werden im vorliegenden Zusammenhang jene Firmen bezeichnet, mit welchen ein Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt in Konkurrenz steht. Mit der → statistischen Lohnanalyse können zur Untersuchung von Lohnunterschieden in einem bestimmten Unternehmen Vergleiche mit dem Referenzmarkt vorgenommen werden. Der Einbezug in diese Berechnungen erfordert eine konkrete → Operationalisierung des jeweiligen Referenzmarkts.

Regression(sanalyse)

Die Regressionsanalyse ist ein statistisches Verfahren zur Analyse von Daten. Sie ermöglicht es, einseitige statistische Abhängigkeiten durch → Regressionsgleichungen zu beschreiben. Konkret kann mittels Regressionen der Einfluss von verschiedenen erklärenden → Variablen auf eine abhängige, zu erklärende Variable berechnet werden. Eine einfache Regression bezieht nur eine erklärende Variable ein, eine multiple mehrere. Bei der → statistischen Lohnanalyse wird die Methode der multiplen Regression zur Berechnung des Einflusses verschiedener Faktoren (unabhängige Variablen) auf die abhängige Variable Lohn eingesetzt.

Regressionsgleichung

Die Regressionsgleichung ist die der → Regressionsanalyse zugrunde liegende mathematische Funktion. Dabei wird eine abhängige, zu erklärende → Variable Y von allen in die Analyse einbezogenen unabhängigen, erklärenden Variablen (gewichtet mit dem Faktor, der sich bei jeder einzelnen in der untersuchten → Stichprobe rechnerisch ergibt) erklärt.

Reliabilität

Die Reliabilität ist (neben → Validität und Objektivität) eines der drei wichtigen Gütekriterien der sozialwissenschaftlichen Forschung und bezeichnet die Zuverlässigkeit einer Messung. Konkret erfasst sie die Reproduzierbarkeit von Messergebnissen.

Schlüsselfunktion

→ Funktionskette

Signifikanzniveau

→ Signifikanztest

Signifikanztest

Ein Signifikanztest ist eine mit statistischen Verfahren durchgeführte Prüfung der Frage, mit welcher Wahrscheinlichkeit in einer → Stichprobe gefundene Ergebnisse zufällig zustande gekommen sind (Zutreffen der so genannten Nullhypothese) bzw. inwieweit sie tatsächliche Zusammenhänge abbilden. Wird die Nullhypothese verworfen, obwohl sie tatsächlich richtig ist, spricht man vom α -Fehler, wird sie beibehalten, obwohl sie falsch ist, vom β -Fehler. α -Fehler und β -Fehler beeinflussen sich gegenläufig: Eine möglichst hohe Absicherung gegen ein fälschliches Verwerfen der Nullhypothese wird mit einer erhöhten Gefahr des Übersehens von tatsächlich vorhandenen Zusammenhängen erkaufte. Als Grundlage für den Signifikanztest wird deshalb das Signifikanzniveau (Irrtumswahrscheinlichkeit) festgelegt. Dieses bezeichnet die Grösse des tolerierten α -Fehlers. In den Sozialwissenschaften ist ein Signifikanzniveau von 5% (und 1%) üblich, das heisst, in fünf (einem) von hundert Fällen ist das Ergebnis zufällig entstanden (die Nullhypothese wird also fälschlicherweise verworfen), in den anderen 95 (99) Fällen zeigt es eine tatsächliche Abhängigkeit auf. Bei der → statistischen Lohnanalyse wird die rechnerisch ermittelte Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern mit einem Signifikanztest überprüft.

Stichprobe

Eine Stichprobe ist eine Teilmenge einer Grundgesamtheit. Eine repräsentative Stichprobe bildet die Grundgesamtheit so ab, dass Rückschlüsse auf diese möglich sind.

Statistische Lohnanalyse

Statistische Lohnanalysen basieren auf der → Humankapitaltheorie. Sie ermöglichen die Untersuchung von geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden bezogen auf konkrete Unternehmen und die Gesamtwirtschaft. Durch die Berechnung von → Regressionsgleichungen wird der Einfluss von verschiedenen humankapitalbezogenen Erklärungsfaktoren (z.B. Ausbildung) und weiteren Aspekten (z.B. Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes) auf den Lohn bestimmt. Der Anteil der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern, der nicht durch diese objektiven Faktoren erklärbar ist, wird als durch das Geschlecht bedingt erachtet, was zur Vermutung einer Diskriminierung führt.

Validität

Die Validität ist (neben → Reliabilität und Objektivität) eines der drei wichtigen Gütekriterien der sozialwissenschaftlichen Forschung. Sie ist das Mass dafür, inwieweit das eingesetzte Verfahren genau jenen Sachverhalt misst, den es zu messen vorgibt.

Variable (unabhängige/erklärende, abhängige/zu erklärende)

In der Statistik bezeichnet eine Variable eine erhobene Grösse, bei welcher jedem Element einer Grundgesamtheit (z.B. Personen einer → Stichprobe) ein Wert zugeordnet ist (z.B. eine bestimmte Lohnhöhe). In verschiedenen statistischen Verfahren – so auch in der → Regressionsanalyse – wird zwischen abhängigen und unabhängigen Variablen unterschieden, wobei der Einfluss der unabhängigen, erklärenden Variablen auf eine oder mehrere abhängige (zu erklärende) Variable(n) untersucht wird. Bei der → statistischen Lohnanalyse ist der Lohn die abhängige, zu erklärende Variable. Die unabhängigen, erklärenden Variablen sind die zur Erklärung des Lohns beigezogenen Faktoren (wie Ausbildung, Erfahrung, Funktion usw.).

Weiblich/männlich identifizierte Berufsgruppe

→ Männer- bzw. frauentypischer Beruf/Tätigkeitsfeld

Wertigkeit der Arbeit

Mit der arbeitswissenschaftlichen → Arbeitsbewertung lässt sich die Wertigkeit der Arbeit bestimmen: Sie entspricht dem aus der Bewertung resultierenden → Arbeitswert. Damit lässt sich die Frage der Gleichwertigkeit von verschiedenen Arbeitstätigkeiten direkt klären.

Stichwortverzeichnis

- Arbeitswert 27, 33, 36, 38 f., 43, 49 f., 53 f., 106
Arbeitsbewertung 24, 27, 31 f.
– analytische 32 f., 41 f., 46 f., 49 ff., 92 f., 94 ff.
– summarische 31 f.
Ausbildung 22, 28, 35, 56, 59, 62 ff., 79, 87 f.
Berufserfahrung 20 f., 22, 24, 60, 70 f.
Beschäftigungsdiskriminierung 23, 68, 79, 106
Beurteilungsfehler 26 f., 70, 107
Daten(anforderungen) 56, 61, 78 ff., 83 f., 87, 94 ff.
– Datengrundlagen 73
– Datenqualität 73, 79, 86 f.
– Datenverfügbarkeit 73
Diskriminierung 22 ff., 32, 47, 50, 53, 56, 60, 67, 77, 86, 99
– Diskriminierungsverdacht 88, 92
– Diskriminierungspotenzial 23, 68 f., 79
 vgl. auch Lohndiskriminierung
Dienstalter 24, 62 f., 70, 79, 87
Differenzanteil 20, 25, 86, 95, 99, 107
Dummy-Variable 66, 76, 107
Erfolg 20
– Erfolgsanteil 19 f.
– Erfolgsbeteiligung 27
Erwerbserfahrung 62 ff., 79, 87
Expertise 11 f., 50
– Expert/innen 50 f., 55 f., 79, 86 f., 91
Fehlertendenzen 44 f.
Frauenbegünstigend 40, 42, 111
Funktion 19, 27, 31 ff., 49 ff., 54 ff., 59 f., 73, 95 f., 107
– Funktionsbeschreibung 33, 44, 55, 108
– Funktionskette 32
– Funktionslohn 19, 24, 27, 32, 39, 46, 49 f., 51 f., 54 ff., 95 f., 108
– Schlüsselfunktion 32
Geschlechtsspezifisch 47 f., 59, 72, 83, 96
Gleichstellung 22, 46, 51, 69
– Gleichstellungsgesetz 9 ff., 22, 95
Gleichwertigkeit 9 ff., 27
Grundlohn 19 ff., 24 ff., 108
Gutachten 9 ff., 51
– Gutachter/innen 91 ff.
Humankapital 28, 59 ff., 107
– Humankapitaltheorie 59, 65
– Humankapitalfaktor(en) 60, 62 f., 68 f., 71 ff., 77, 87, 109
Leistungsanteil(e) 20, 25 f., 82, 109
Lohn 19 ff., 23 ff., 72
– Lohnbestandteil(e) 20 f., 23 ff., 72, 82 f., 94 f.
– Lohndiskriminierung 9 ff., 22 ff., 42, 67, 69, 74, 80 ff., 85 ff., 110
– Lohngleichheit 27, 31, 40, 49, 54, 68
– Lohnhöhe 46, 50, 52 ff., 60, 96 ff.
– Lohnklasse 31, 46 f., 52, 110
– Lohnkomponente 95
– Lohnkurve 38, 46 ff., 52 ff., 110
– Lohnungleichheit 27, 49, 61, 66 f., 76 ff.
– Lohnunterschied(e) 22, 27, 59 ff., 74, 78 f., 86
Männerbegünstigend 26, 40 f., 111
Markt(verhältnisse) 20, 22, 25, 86
– Marktlohn 25, 83, 86
– Marktzuschlag 69
Oaxaca–Methode 67, 76, 78, 112
Operationalisierung 44 ff., 63 f., 68, 70 ff., 112
Personenanteil 20 f., 23 ff., 112

- Rechnungsmethode (Be-/Um-) 46, 48, 61, 66, 76
- Referenzmarkt 63 f., 68, 71 ff., 83 ff., 97 f., 112
- Regression 59 f., 61 f.
- Regressionsanalyse 28, 112
 - Regressionsgleichung 61, 65 f., 76, 80 f., 113
- Reliabilität 31, 51, 113
- Schlüsselkompetenz 24 f.
- Selektionskorrektur 77
- Signifikanz(prüfung) 67, 80 ff.
- Signifikanzniveau 67, 77, 113
 - Signifikanztest 61, 66 f., 113
- Stichprobe 61 f., 73 ff., 79, 113
- Statistische Lohnanalyse 28, 57, 61 f., 68, 72 ff., 79, 82 f., 87, 92, 94 ff., 114
- Ungleichstellung 22 f.
- Unternehmensgrösse 63, 78
- Validität 31, 51, 114
- Variable 60 ff., 68 ff., 79 ff., 114
- Vergleich 27, 49 ff., 55, 81
- Vergleichsfunktion(en) 49 ff., 55 f., 97 f.
- Vermutung 55 f., 86 f.
- Weiterbildung 22 f., 62, 64, 72 f.
- Wertigkeit 24, 27, 31 f., 54, 94 ff.
- Zulage(n) 19 ff., 27, 83

Literaturverzeichnis

- ACHATZ, JULIANE, GARTNER, HERMANN & GLÜCK, TIMEA (2004). *Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtspezifischer Entlohnung*. Bundesagentur für Arbeit: IAB-Diskussion Paper Nr. 2 / 2004, 44 S.
- BAUER, TOBIAS, STRUB, SILVIA & FÜGLISTER, MANUELA (2001). *Instrumente zur Kontrolle der Lohngleichheit bei Beschaffungen des Bundes*. Bern: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und Eidgenössische Finanzverwaltung.
- BEBLO, MIRIAM & WOLF, ELKE (2003). *Sind es die Erwerbsunterbrechungen? Ein Erklärungsbeitrag zum Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland*. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkts- und Berufsforschung MittAB, 36(4), S. 560–572.
- BIGLER-EGGENBERGER, MARGRITH (2003). *Justitias Waage – wagemutige Justitia? Die Rechtsprechung des Bundesgerichts zur Gleichstellung von Frau und Mann*. Basel: Helbing und Lichtenhahn.
- BINDER, ALAN S. (1973). *Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates*. Journal of Human Resources, 8(4), S. 436–455.
- BONJOUR, DOROTHE (1997). *Lohndiskriminierung in der Schweiz. Eine ökonomische Untersuchung*. Bern: Haupt.
- BORTZ, JÜRGEN (1995). *Statistik für Sozialwissenschaftler*. Berlin: Springer.
- BUNDESAMT FÜR STATISTIK (2003). *Auf dem Weg zur Gleichstellung? Frauen und Männer in der Schweiz. Dritter statistischer Bericht*. Neuchâtel: Bfs.
- FLÜCKIGER, YVES & RAMIREZ, JOSÉ (2000). *Analyse comparative des salaires entre les hommes et les femmes sur la base de la LSE 1994 et 1996*. Université de Genève: Observatoire universitaire de l'emploi.
- FREIVOGEL, ELISABETH (1997). Art. 3. *Diskriminierungsverbot*. In: MARGRITH BIGLER-EGGENBERGER & CLAUDIA KAUFMANN (Hrsg.). *Kommentar zum Gleichstellungsgesetz*. S. 47–96. Basel: Helbing & Lichtenhahn.
- FRIED, ANDREA, WETZEL, RALF & BAITSCH, CHRISTOF (2000). *Wenn zwei das Gleiche tun... Diskriminierungsfreie Personalbeurteilung*. Herausgegeben vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. Zürich: vdf.
- HENNEBERGER, FRED & SOUSA-POZA, ALFONSO (1999). *Geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung: Neueste Evidenz von den Mikrodaten aus der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung*. Schweizerische Zeitschrift für Soziologie, 25(2), S. 259–279.
- HENNEBERGER, FRED, OBERHOLZER, KARIN & ZAJITSCHKE, SUSANNE (1997). *Lohndiskriminierung und Arbeitsbewertung. Ein Beitrag zur Gleichstellungsdiskussion in der Schweiz*. Basel: Helbing & Lichtenhahn.

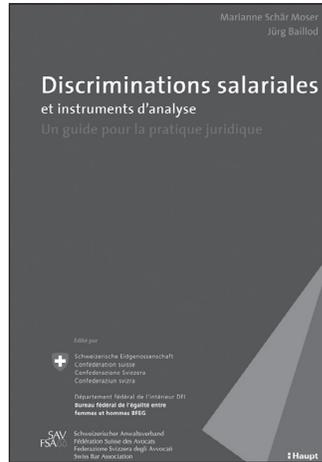
- HÜBLER, OLAF (2003). *Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede*. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung MittAB, 36(4), S. 539–559.
- KAPPEL, HEINZ (1993). *Organisieren. Führen. Entlohnen. Mit modernen Instrumenten. Handbuch der Funktionsbewertung und Mitarbeiterbeurteilung*. 4. ergänzte Auflage. Zürich: Verlag Industrielle Organisation.
- KATZ, CHRISTIAN & BAITSCH, CHRISTOF (1996). *Lohngleichheit für die Praxis. Zwei Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung*. Herausgegeben vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. Zürich: vdf.
- MINCER, JAKOB (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. New York: National Bureau of Economic Research.
- OAXACA, RONALD (1973). *Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets*. International Economic Review, 14(3), S. 693–708.
- PLASMAN, ROBERT & SISSOKO, SALIMANTA (2004). *Comparing Apples with Oranges: Revisiting the Gender Wage Gap in an International Perspective*. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit: Discussion Paper No. 1449, 35 S.
- REFA (1991). *Methodenlehre der Betriebsorganisation. Anforderungsermittlung (Arbeitsbewertung)*. München: Hanser.
- SCHÄR MOSER, MARIANNE, BAILLOD, JÜRIG & AMIET, BARBARA (2000). *Chancen für die Chancengleichheit. Kursbuch für Frau und Mann im Erwerbsleben*. Zürich: vdf.
- SCHETTGEN, PETER (1996). *Arbeit. Leistung. Lohn. Analyse- und Bewertungsmethoden aus soziökonomischer Perspektive*. Stuttgart: Ferdinand Enke.
- SEMMER, NORBERT, TOMASI, ROMANA, WÄGLI, THERES & REGENASS, ALEX (1991). *Arbeitsbewertung und Lohndiskriminierung von Frauen*. In: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.). *Arbeitsbewertung und Lohndiskriminierung von Frauen*. Ein Bericht. S. 15–84. Bern: EDMZ.
- SILBER, JACQUES & WEBER, MICHAEL (1999). *Labour market discrimination: are there significant differences between the various decomposition procedures?* Applied Economics, 31, S. 359–365.
- STRUB, SILVIA (2004). *Überprüfung der Einhaltung von Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern bei Beschaffungen des Bundes*. Bern: Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und Beschaffungskommission des Bundes.
- STRUB, SILVIA (2005). *Lohndiskriminierung – (k)ein Thema in meiner Firma?* pspindex, management, S. 36–40.
- WEICHELBAUMER, DORIS & WINTER-EBMER, RUDOLF (2003). *A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap*. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit IZA, Diskussion paper Nr. 906, 33 S.

Marianne Schär Moser / Jürg Baillo

Discriminations salariales et instruments d'analyse

Un guide pour la pratique juridique

2006. 128 Seiten, einige Tabellen und Grafiken, kartoniert
CHF 42.- / € 27.50
ISBN 3-258-07096-2



Le principe de l'égalité de salaires entre femmes et hommes est inscrit dans la Constitution fédérale suisse et dans la loi sur l'égalité. Il énonce qu'un travail égal ou de valeur égale doit être rémunéré de façon égale pour les deux sexes. La mise en œuvre d'une expertise permet d'analyser dans quelle mesure divers travaux sont de même valeur, si et dans quelle mesure des différences de salaires se justifient. Deux outils sont à disposition à cet effet: d'une part, l'évaluation analytique du travail et, de l'autre, l'analyse statistique des salaires (analyse de régression).

Comment fonctionnent les deux procédures? Quelles sont les possibilités et les limites qui leur sont propres? L'ouvrage énumère les conditions générales pour l'utilisation non discriminatoire des deux outils et les confronte sur la base d'exemples concrets. Il examine notamment quel outil convient à quelle situation et quels enseignements il permet de tirer.

La publication s'adresse aux juristes et aux autres spécialistes concernées. Elle apporte une contribution importante à l'application efficace de la loi sur l'égalité.



Carl Helbling

Personalvorsorge und BVG

Gesamtdarstellung der rechtlichen, betriebswirtschaftlichen, organisatorischen und technischen Grundlagen der beruflichen Vorsorge in der Schweiz

8., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage
2006. 1200 Seiten, Fadenheftung/Pappband
CHF 235.- / € 159.-
ISBN 3-258-07009-1

Dieses Buch ist das Standardwerk zu den heute geltenden Vorschriften zur obligatorischen und überobligatorischen (freiwilligen) beruflichen Vorsorge in der Schweiz. Es liegt nun bereits in einer 8., vollständig überarbeiteten und erweiterten Auflage vor. Die vielen Änderungen und Ergänzungen berücksichtigen vor allem die 1. BVG-Revision von 2005 / 2006 sowie die neuere Praxis. Die Neuauflage enthält wiederum sämtliche einschlägigen eidgenössischen Gesetze, Verordnungen, Kreisschreiben und amtlichen Stellungnahmen im Wortlaut und ist damit Nachschlagewerk und Arbeitsinstrument für Stiftungsräte und Geschäftsführer von Personalvorsorgeeinrichtungen, Arbeitgeber, Personal-, Finanz- und Rechnungswesenchefs und Kontrollstellen. Es ist gleichzeitig das Lehrbuch für Kursteilnehmer und Studierende.

Der Grundsatz der Lohngleichheit von Frau und Mann ist in der schweizerischen Verfassung und im Gleichstellungsgesetz verankert. Er besagt, dass gleiche und gleichwertige Arbeit für beide Geschlechter gleich entlohnt werden sollen. Inwiefern verschiedene Arbeiten gleichwertig sind bzw. ob und inwieweit Lohnunterschiede gerechtfertigt sind, kann in einem Sachverständigengutachten untersucht werden. Für die Expertise stehen zwei Instrumente zur Verfügung: die arbeitswissenschaftliche Arbeitsbewertung einerseits und die statistische Lohnanalyse (Regressionsanalyse) andererseits.

Wie funktionieren nun die beiden Vorgehensweisen? Welches sind ihre spezifischen Möglichkeiten und Grenzen? Das Buch nennt Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für den diskriminierungsfreien Einsatz beider Instrumente und stellt sie einander anhand von konkreten Beispielen gegenüber. Es wird dabei insbesondere geprüft, in welcher Situation welches Instrument geeignet ist und welche Erkenntnisse es ermöglicht.

Die Publikation richtet sich an Juristinnen und Juristen und weitere interessierte Fachpersonen. Sie leistet einen wichtigen Beitrag zur wirksamen Durchsetzung des Gleichstellungsgesetzes.

ISBN 10: 3-258-07082-2
ISBN 13: 978-3-258-07082-7

