

Lohndiskriminierung effektiv verhindern – eine Alternative zu Logib

Von Peter Meyer-Ferreira

Die Revisionsvorlage des Art. 3 Gleichstellungsgesetzes verlangt unter anderem, dass alle Betriebe mit mehr als 50 Mitarbeitern verpflichtet werden, ihr Lohnsystem im Hinblick auf die Lohndiskriminierung beurteilen zu lassen. *In der Praxis* verlangt das Büro für Gleichstellung (EBG) die *Verwendung des Logib-Modells* des Bundes. Die von den Unternehmen in dieses Logib-Modell eingegebenen Lohnedaten werden danach mit der Methode der multiplen Regressionsanalyse OLS auf mögliche Diskriminierungen untersucht.

Dieses Vorgehen führt zu systematischen Fehlergebnissen, welche bei einer Revision von Art. 3 GIG unbedingt vermieden werden müssen. Das Problem wurde in den *Juslettern 1 und 2* vom 22. Mai bzw. vom 3. Juli 2017 von den Autoren *Fritz Dolder und Matthias Moelleney* ausführlich aufgearbeitet¹. Für Interessierte lohnt sich die Lektüre. Hier geht es darum, die wissenschaftliche Quintessenz aus dieser Arbeit herauszuschälen, wobei ich mich auf die grössten Mängel beschränke und einen Lösungsweg vorschlage.

Das Vorgehen mit Logib

Logib ist eine Art Funktionsbewertungssystem, das alle Unternehmen verwenden müssen, welche ihre Löhne auf Diskriminierung untersuchen lassen wollen, auch wenn sie selber schon ein anderes Funktionsbewertungssystem verwenden. Die dabei zur Anwendung kommenden Bewertungskriterien sind:

Personenbezogene Daten:

- Alter
- Geschlecht
- Dienstjahre
- Höchste abgeschlossene Ausbildung

Arbeitsplatzbezogene Daten:

- Funktion (ausgeübter Beruf gemäss Stellenbeschreibung) > Die Benennung ist also offen
- Betriebliches Kompetenzniveau (4 Stufen: höchst komplexe Aufgaben, komplexe Aufgaben, Aufgaben, einfache Aufgaben)
- Berufliche Stellung (5 Stufen: ohne Kaderfunktion, unterstes Kader, unteres und unterstes Kader, mittleres Kader, oberstes und oberes Kader)
- Individuelles Arbeitspensum

Daten zu Arbeitspensum und Lohn

Bei der multiplen Regressionsanalyse geht es nun darum, diese (als unabhängig betrachteten) Grössen auf ihren Einfluss auf den Lohn (abhängige Grösse) zu untersuchen, wobei davon ausgegangen wird, dass alle Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern, die nicht durch alle anderen Grössen erklärt werden können, auf das Geschlecht zurückzuführen sind.

Der systematische Fehler dieses Vorgehens

Genau darin liegt nun aber der **Grundlagenirrtum von Logib**: *Unternehmen verwenden unterschiedliche – in jedem Fall von Logib abweichende – Grössen, um ihre Funktionen zu bewerten und dies hat einen entscheidenden Einfluss auf die Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse.*

Am offensichtlichsten ist dies bei **personenbezogenen Daten**. Weder Unternehmen noch Verwaltungen (auch nicht der Bund) verwenden *Kriterien wie «Alter» oder «Ausbildung»* zur Funktionsbewertung. Für eine abgeschlossene Ausbildung werden beispielsweise keine Punkte vergeben, wenn diese für die Funktion nicht notwendig ist. Da Frauen tatsächlich häufiger für ihre Stellen überqualifiziert sind, bewertet Logib tiefe Löhne für vorhandene, aber nicht erforderliche Ausbildungen als diskriminierend, obwohl sie lediglich auf die falsche Logik von Logib zurückzuführen sind. Denn eigentlich handelt es sich hier um ein Problem der Anstellung und nicht des Lohns.

Auch bei den **arbeitsplatzbezogenen Daten** kommt es zu ähnlichen Missinterpretationen. Alle Unternehmen und Verwaltungen, welche anerkannte, marktgängige Funktionsbewertungsverfahren nutzen, werden das **Kriterium «berufliche Stellung»** nicht oder fundamental anders nutzen als Logib. Kaderfunktion für sich allein ist heute in den meisten Funktionsbewertungsverfahren kein relevantes Kriterium mehr. Was zählt ist das Anspruchsniveau der Funktion. Frauen sind tatsächlich häufig in *anspruchslöseren* Kaderfunktionen beschäftigt als Männer. Logib erkennt dies ebenfalls als Lohndiskriminierung, obwohl es sich auch in diesem Fall um ein Problem der Anstellung handelt. Fehlerpotenzial hat auch das **Kriterium «Funktion»**, da unterschiedliche Unternehmen Funktionen mit derselben Bezeichnung vielfach unterschiedlich definieren. Bei den standardisierten Berufen besteht dieses Problem zwar nicht, aber diese stellen nur einen kleineren Teil der Funktionen in mittleren und grossen Unternehmen dar.

Was in modernen Funktionsbewertungen zählt, sind im Wesentlichen die **Anforderungen an die Funktion**. Und diese werden bei Logib gerade mal in einem einzigen

¹ <http://peoplexpert.ch/website/wp-content/uploads/Jusletter-Betriebliche-Lohnanalyse-mit-Hilfe-der-multiplen-Regression-%E2%80%93-Teil-1.pdf> und

<http://peoplexpert.ch/website/wp-content/uploads/Jusletter-Betriebliche-Lohnanalyse-mit-Hilfe-der-multiplen-Regression-%E2%80%93-Teil-2.pdf>

Kriterium, dem **«betrieblichen Kompetenzniveau»** abgebildet.

Die Konsequenzen

Logib misst über weite Strecken etwas anderes, als was Unternehmen ihren Löhnen zugrunde legen. Dies führt dazu, dass nach der multiplen Regressionsanalyse der Lohndaten Ergebnisse entstehen, welche ein **Konglomerat aus Diskriminierung und verschiedensten Unverträglichkeiten** zwischen den Kriterien von Logib und jenen eines einzelnen Unternehmens darstellen, **die dann allesamt der Diskriminierung zugerechnet werden**. Das ist wissenschaftlich inakzeptabel und hilft weder den Frauen noch den Unternehmen.

Alternative: Verhinderung von Diskriminierung ohne Logib

Matthias Mölloney, Präsident der Zürcher Gesellschaft für Personalmanagement und ich haben den Parlamentariern deshalb empfohlen, bei der Behandlung der Revision des Gleichstellungsgesetzes einen effektiveren Weg vorzuschlagen, der zweistufig beschritten werden kann:

Stufe 1

Für jedes Unternehmen muss die **Regressionsanalyse auf der Basis der eigenen Funktionsbewertungskriterien** gemacht werden. Nur so können alle oben beschriebenen Probleme umgangen und Diskriminierung ohne «statistischen Beifang» identifiziert werden. Bedingung ist, dass die Bewertungskriterien selber nicht diskriminierend sind. Dies könnte ohne grossen Aufwand von einer neutralen Stelle überprüft und zertifiziert werden.

Stufe 2

Für Unternehmen, die auch für die Positionierung der Mitarbeitenden innerhalb ihres Lohnbandes und für die Gewährung von Lohnerhöhungen klare, transparente und diskriminierungsfreie Regeln haben, geht es noch einfacher: Hier kann ganz auf die Regressionsanalyse verzichtet werden, sofern die Diskriminierungsfreiheit der Regeln ebenfalls von einer neutralen Stelle überprüft und zertifiziert wird. Denn unter diesen Umständen ist allein durch die Anwendung der Regeln Diskriminierung ausgeschlossen.

Die vorgeschlagene Lösung kann Diskriminierung viel präziser erfassen bzw. verhindern und ist zudem viel weniger aufwändig für die einzelnen Unternehmen und Verwaltungen. Sie wird deshalb kaum Produktivitätseinbussen zur Folge haben.

Was Sie tun können

Wenn Sie ebenfalls überzeugt sind, dass der bisherige Weg für die Frauen wie für Ihr Unternehmen ineffektiv ist und die hier vorgeschlagene Alternative zu einer Verbesserung führen würde, dann reden Sie in den

nächsten Tagen mit den von Ihnen gewählten National- und Ständeräten und versuchen Sie sie zu überzeugen.

Denn die Ausweitung der Lohnüberprüfung auf die Hälfte der Arbeitnehmer würde einen enormen zusätzlichen Arbeitsaufwand für die betroffenen Unternehmen bedeuten und erst noch zu irreführenden Resultaten führen.