

Lohngleichheitsprobleme lassen sich lösen – eine Anleitung. Unternehmen, die Bundes- und teilweise Staatsaufträge ausführen wollen – in Zukunft aber wohl alle Unternehmen mit über 100 MA –, müssen die Nichtdiskriminierung ihrer Löhne mit dem Logib-Verfahren des Bundes nachweisen. Dieses führt allerdings zu systematischen Fehlresultaten, die sich aber mithilfe von Verfahrensregeln eliminieren lassen. Deren Prinzip wird im Artikel kurz erläutert.

VON PETER MEYER*

Die Revisionsvorlage des Art. 3 Gleichstellungsgesetz verlangt unter anderem, dass alle Betriebe mit mehr als 50 Mitarbeitenden verpflichtet werden, ihr Lohnsystem im Hinblick auf die Lohndiskriminierung beurteilen zu lassen.

Das Problem. Die Diskussionen in der Frühlings- und Sommersession der Räte dürfte dazu führen, dass die Mitarbeitendenzahl auf 100 angehoben wird. In der Praxis würde das heissen, dass diese Unternehmen das Logib-Modell des Eidgenössischen Büros für Gleichstellung von Mann und Frau (EBG) verwenden müssten. Die von den Unternehmen in dieses Logib-Modell eingegebenen Lohndaten werden dann mit der Methode der multiplen Regressionsanalyse OLS auf mögliche Diskriminierungen untersucht.

Wenn Löhne aufgrund einer systematischen Funktionsbewertung und fairer Regeln zur Lohnfestlegung bestimmt werden, sollte eigentlich Diskriminierung ausgeschlossen werden können. Dennoch geraten viele Unternehmen in grössere Probleme, wenn sie mit Logib die Nichtdiskriminierung in ihrem Unternehmen nachweisen müssen. Die Gründe liegen kurz zusammengefasst darin, dass Logib eigene Bewertungskriterien anwendet, welche von jenen der Funktionsbewertung der Unternehmen abweichen. Dies hat einen entscheidenden Einfluss auf die Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse¹. Deshalb kann diese auch dort Diskriminierung anzeigen, wo gar keine vorhanden ist, sondern die Lohnunterschiede einfach aufgrund der von Logib ignorierten Funktionsbewertungskriterien zustande kamen.

Dies ist mehr als ärgerlich, insbesondere auch deshalb, weil eine Korrektur letztlich dazu führt, dass andere Diskriminierungen erst geschaffen werden.

Für Unternehmen, die kein systematisches Funktionsbewertungsverfahren anwenden, ist die Situation meist noch problematischer, weil in diesen Fällen auch für Experten nicht eruierbar ist, inwieweit die angegebene Diskriminierung tatsächlich existiert.

Die Lösung. Eine Lösung, mit der dieses Problem eliminiert wird, ist aber in beiden Fällen dennoch möglich. Zentral dabei ist, dass die Bewertungskriterien von Logib systematisch in das Lohnmodell des Unternehmens integriert werden. Dies erfordert zwar einigen Aufwand, aber meist keine Neuausrichtung des bisherigen Funktionsbewertungsverfahrens.

Unternehmen, die bisher kein systematisches Funktionsbewertungsverfahren hatten, müssen allerdings ein solches einführen, am besten eines, bei dem die Übersetzung in die Logib-Kategorien ohne deren Verfälschung möglich ist. Danach können sie gleich verfahren wie Unternehmen, die schon ein solches Verfahren anwenden. Zwar sind nicht alle Verfahren gleich geeignet für eine verfälschungsfreie Übersetzung, aber in den meisten Fällen lässt sich die Integration unproblematisch bewerkstelligen. Wichtig ist aber, dass Unternehmen ihre bisherigen Funktionsbewertungskriterien in die Logib-Kriterien übersetzen und diese Übersetzung bei der Eingabe streng beachten.

Dabei müssen sie Regeln festlegen, die eine eindeutige Zuordnung der eigenen Funktionsbewertungskriterien zu den unternehmensbezogenen Bewertungskriterien von

Logib machen und die Ergebnisse ihrer Bewertung den Ausprägungsgraden der Logib-Bewertungskriterien ebenfalls eindeutig zuordnen. Logib verwendet aber zusätzlich auch eine Reihe von personenbezogenen Kriterien, die damit noch nicht abgedeckt sind. Hier kommt ein Unternehmen nicht darum herum, Regeln für die Lohnfestlegung der Mitarbeiter und für die Lohnerhöhungen zu definieren, welche die Kriterien von Logib berücksichtigen. Logib berücksichtigt im Wesentlichen das Dienstalter und die Ausbildung. Hingegen sind Lohnerhöhungen aufgrund von Leistungsbeurteilungen eher problematisch, da diese von Logib nicht als Kriterium verwendet werden. In die-

Unternehmen müssen nachweisen können, dass bei ihnen keine Lohndiskriminierung vorliegt. Der Nachweis mit dem Logib-Tool des Bundes ist aber nicht ganz einfach.



LOHNPRAXIS PRÜFEN

Ob die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau eingehalten wird, können Arbeitgebende mit einer Standortbestimmung ihrer Lohnpraxis selbst überprüfen. Die Software dazu heisst Logib und ist geeignet für Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitenden.

Für die Durchführung des Selbsttests wird das Logib-Tool als Excel-Datei heruntergeladen. Die Speicherung und Bearbeitung erfolgt lokal, d.h. auf dem Computer, auf dem Logib installiert wird. Die Daten und damit die Datenhoheit verbleiben beim Nutzer. Es gibt keine Verknüpfung zu anderen Systemen. Mit der Nutzung des Logib-Selbsttests werden keine Daten transferiert, weder an das Eidg. Büro für Gleichstellung EBG noch an die Beschaffungsstellen, andere Behörden oder an Dritte.

Die Anwendung scheint zunächst einfach: Nach dem Einspeisen der Daten in Logib ist die Auswertung nach wenigen Minuten verfügbar. Allerdings: Damit die Daten valide Resultate liefern, müssen Unternehmen zuerst alle Personen nach den Logib-Kriterien und Logib-Taxonomien zuordnen. Das bedeutet einen zusätzlichen Aufwand. Dieser kann mit der vom Autor empfohlenen Übersetzung zwar nicht vermieden werden, aber er bleibt zumindest einmalig. Darin unterscheidet sich die Übersetzung von allen Angeboten der anderen Berater des EBG. Diese liefern nur Einmüllösungen, sind mit Kosten verbunden und müssen allenfalls alle vier Jahre wieder erstellt werden. Denn Lohnsysteme und Logib-Kategorien sind weiterhin nicht aufeinander abgestimmt, und die systematischen Fehlresultate können so nicht aus der Welt geschafft werden.

Link: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/selbsttest-tool--logib.html>

sem Fall müssen Unternehmen untersuchen, ob leistungsabhängige Lohnerhöhungen zu geschlechterspezifisch unterschiedlichen Resultaten führen und Regeln zur allfälligen Korrektur definieren. Damit werden natürlich die unternehmerischen Freiheiten beschränkt und im schlimmsten Fall sogar neue Ungleichheiten geschaffen. Aber angesichts der politischen Entscheide sind Unternehmen gezwungen, hier Kompromisse zu machen.

Halbierung von Diskriminierungen. Auch wenn dieses Verfahren nicht in jedem Fall ganz einfach ist, seine Resultate sind äusserst positiv, wie der Autor bei verschiedenen Unternehmen nachgewiesen hat. Schon allein eine strikt angewandte Übersetzung der Funktionsbewertungskriterien kann zu einer Halbierung der ausgewiesenen Diskriminierung führen. Und mit einer Festlegung von Ziellöhnen für alle Mitarbeiter aufgrund der Lohnfestlegungsregeln können die Diskriminierungswerte nochmals um über 60% gesenkt werden. Die Resultate entsprechen dann recht gut den Diskriminierungswerten, die man auch bekommen würde, wenn man die Untersuchung mit den Kriterien des



PROF. DR. PETER MEYER

ist emeritierter Professor für Human Capital Management am gleichnamigen Zentrum der ZHAW, das er 2003 gegründet und zehn Jahre lang geleitet hat. Zuvor war er Leiter des Fachbereichs Human Resource Management an der Fachhochschule Solothurn und im HR der Privatwirtschaft. Heute leitet er die von ihm gegründete Human

Capital Academy. pm@human-capital-academy.com

von einem Unternehmen genutzten Funktionsbewertungsverfahrens durchführen würde. Diese liegen in praktisch allen Fällen zwischen 1 bis 2.5%. Zudem hat das Verfahren den Vorteil, dass – einmal implementiert – die mühsame Einordnung aller Funktionen in die Logib-Taxonomien für alle Zeiten entfällt, da diese mit den Übersetzungsregeln gleich mitbestimmt sind. Zudem kann das Lohnsystem bei einem allfälligen späteren Wegfall von Logib unverändert weiter genutzt werden.

Am wichtigsten aber: Unternehmen können ihr Lohnsystem, das ihren Anforderungen entspricht, beibehalten und gleichzeitig sicherstellen, dass Diskriminierung durch Logib nur dann angezeigt wird, wenn auch tatsächlich eine solche vorliegt (also bei ungleichem Lohn bei effektiv gleichwertiger Arbeit).

¹ Für eine detaillierte Analyse der Problematik vgl.

Fritz Dolder / Matthias Moelleney, Betriebliche Lohnanalyse mit Hilfe der multiplen Regression – Teil 1, in: Jusletter 22. Mai 2017 und

Matthias Moelleney / Fritz Dolder, Betriebliche Lohnanalyse mit Hilfe der multiplen Regression – Teil 2, in: Jusletter 3. Juli 2017

ANZEIGE



**EB Zürich, die Kantonale
Berufsschule für Weiterbildung**
Riesbachstrasse 11, 8008 Zürich
www.eb-zuerich.ch