

Überprüfung der Einhaltung von Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern bei Beschaffungen des Bundes: Bericht über die Pilotphase zur Umsetzung von Art. 8 Abs. 1 Bst. c des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen

Strub, Silvia

Veröffentlichungsversion / Published Version

Forschungsbericht / research report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Strub, S. (2004). *Überprüfung der Einhaltung von Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern bei Beschaffungen des Bundes: Bericht über die Pilotphase zur Umsetzung von Art. 8 Abs. 1 Bst. c des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen*. Bern: Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-377960>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Überprüfung der Einhaltung von Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern bei Beschaffungen des Bundes

**Bericht über die Pilotphase zur Umsetzung von Art. 8 Abs. 1 Bst. c
des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen**

Im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG)
und der Beschaffungskommission des Bundes (BKB)

Silvia Strub

Bern, Juni 2004

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung III

Verzeichnis der Abkürzungen..... 1

1 Einleitung 1

2 Grundlagen der Überprüfung von Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern im öffentlichen Beschaffungswesen 2

2.1 Rechtliche Grundlagen..... 2

2.2 Ergebnisse der Vorabklärungen 3

3 Messbarkeit von Lohnungleichheit..... 6

3.1 Ursachen von Lohndifferenzen, Lohndiskriminierung im engeren Sinne und Beschäftigungsdiskriminierung 6

3.2 Methoden zur Überprüfung von Lohngleichheit 10

4 Verfahren zur Überprüfung der Lohngleichheit im öffentlichen Beschaffungswesen 11

4.1 Anforderungen an ein Verfahren zur Überprüfung der Lohngleichheit bei Firmen..... 11

4.2 Mehrstufiges Prüfverfahren und Datengrundlage 11

5 Methode der Regressionsanalyse 13

5.1 Operationalisierung der verwendeten Variablen..... 13

5.2 Standardisierte Regressionsgleichung..... 14

5.3 Ausmass der Lohnungleichheit 15

5.4 Toleranzschwelle und statistische Signifikanz..... 16

5.5 Alternative Modellspezifikationen 18

5.6 Voraussetzungen für die Durchführung einer Regressionsanalyse 19

6 Ablauf der Pilotphase..... 20

6.1 Strukturierung der Pilotphase 20

6.2 Auswahl der Pilotfirmen 21

6.3 Ablauf Prüfverfahren während der Pilotphase 22

6.4 Dokumentation der Ergebnisse einer Überprüfung 23

7 Evaluation der Pilotphase: Auswertung der fünf durchgeführten Überprüfungen..... 24

7.1 Firma A..... 24

7.1.1 Firma A - Überprüfung Phase 1 24

7.1.2 Firma A - Überprüfung Phase 2 26

7.2 Firma B 29

7.3 Firma C..... 32

7.3.1 Firma C - Überprüfung Phase 1 32

7.3.2 Firma C - Überprüfung Phase 2 34

7.4 Firma D..... 36

7.5 Firma E 38

8	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen.....	41
8.1	Ausrichtung des Instrumentariums.....	41
8.2	Methode	42
8.3	Resultate	44
8.3.1	Ergebnisse der Überprüfungen und Massnahmen	44
8.3.2	Einschätzung der Massnahmen	46
8.3.3	Grenzfall Beschäftigungsdiskriminierung	46
8.4	Prüfverfahren.....	47
8.4.1	Verfahrensablauf, technische Aspekte.....	47
8.4.2	Aufwand und Anforderungen an die beteiligten AkteurInnen	51
8.4.3	Akzeptanz des Instrumentariums.....	52
8.5	Selbstkontrolle durch die Unternehmen	53
9	Literatur.....	54
10	Anhang A: Gesetzliche Grundlagen	55
11	Anhang B: Unterlagen für Überprüfung.....	56
12	Anhang C: Standardisierter Überprüfungsbericht.....	66
13	Anhang D: Herleitung der Ergebnisse der standardisierten Regressionsanalyse	76
14	Anhang E: Zeitaufwand für die Durchführung einer Überprüfung	83

Zusammenfassung

Das Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS) hat im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) und der Beschaffungskommission des Bundes (BKB) ein Instrumentarium zur Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern bei Beschaffungen der öffentlichen Hand entwickelt. Die Praktikabilität des Instrumentariums wurde im Rahmen einer Pilotphase an fünf Unternehmen getestet. Der vorliegende Bericht fasst die Erfahrungen und Ergebnisse der zwischen Herbst 2001 und Frühjahr 2003 durchgeführten Überprüfungen zusammen.

Instrumentarium zur Kontrolle der Einhaltung von Lohngleichheit

Das vom Büro BASS entwickelte Prüfverfahren stützt sich hauptsächlich auf ökonomisch-statistische Analyse-Methoden. Zentraler Bestandteil der Überprüfung ist die Methode der Regressionsanalyse. Regressionsanalysen dienen dazu, den Einfluss einzelner erklärender Faktoren auf eine zu erklärende Variable (hier den Lohn) zu messen. Im vorliegenden Fall geht es darum zu bestimmen, welcher Anteil von Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern durch Unterschiede in objektiven Qualifikationsmerkmalen zu Stande kommt und welcher Anteil unerklärt bleibt, also auf das Geschlecht zurückzuführen ist. Die Methode der Regressionsanalyse wird in der Ökonomie im Allgemeinen für die Ermittlung der gesamtwirtschaftlichen Lohndiskriminierung verwendet. Unter gewissen Voraussetzungen (genügende Firmen-grösse, genügender Frauenanteil) lässt sich das Verfahren auch auf einzelne Unternehmen anwenden.

Mehrstufiges Prüfverfahren

Im ersten Schritt des Prüfverfahrens wird eine standardisierte ökonomisch-statistische Analyse durchgeführt. Diese umfasst zunächst eine summarische Beurteilung der Lohnsituation anhand von Durchschnittswerten für alle Beschäftigten sowie für Untergruppen von Mitarbeitenden mit jeweils gleichen Qualifikationsmerkmalen. Zusätzlich wird eine detaillierte Analyse der Einflussfaktoren vorgenommen: Anhand einer standardisierten Regressionsanalyse wird der isolierte Einfluss der Humankapitalfaktoren Ausbildung, Dienstalter und potenzielle Erwerbserfahrung sowie des Geschlechts auf den Lohn bestimmt. Wenn die geschlechtsspezifische, nicht durch die Humankapitalfaktoren begründbare Lohndifferenz zwischen Frauen und Män-

nern gering ist und nicht signifikant über einer Toleranzschwelle von 5 Prozent liegt oder wenn ein höherer Wert statistisch nicht signifikant ist, so wird Einhaltung der Lohngleichheit angenommen. Eine Toleranzschwelle wurde von den überprüfenden Stellen für die standardisierte Analyse in Schritt eins festgelegt, da weitere objektive Erklärungsfaktoren zu Lohnunterschieden zwischen den Geschlechtern führen könnten, die in der standardisierten Analyse nicht berücksichtigt werden. Liegt die geschlechtsspezifische, nicht durch die Humankapitalfaktoren begründbare Lohndifferenz signifikant über der Toleranzschwelle von 5 Prozent, ist eine systematische Lohnungleichheit in der überprüften Unternehmung zu vermuten, so dass die Situation mit der betroffenen Firma weiter abzuklären ist.

In einem zweiten Schritt können zusätzliche, von der Firma zu bezeichnende, lohnrelevante Merkmale in die statistische Analyse integriert werden.

Bleibt die systematische Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern auch unter Einbezug von zusätzlichen Erklärungsfaktoren bestehen, können in einem dritten Schritt zur Beurteilung der Lohnsituation allfällig auch weitere Instrumente wie zum Beispiel ein direkter Lohnvergleich oder eine Arbeitsplatzbewertung zum Einsatz gelangen.

Sollte eine nicht zu rechtfertigende Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern bestehen bleiben, sind gemeinsam mit der Firma Massnahmen zu vereinbaren, damit die gesetzlichen Anforderungen bezüglich Lohngleichheit erfüllt werden.

Auswahl der Pilotfirmen

Die Pilotfirmen wurden nach eingeschränktem Zufallsprinzip aus den im Schweizerischen Handelsamtsblatt (SHAB) veröffentlichten Bundesaufträgen ausgewählt. Überprüft wurden je zwei Firmen aus der Nahrungsmittelbranche (Firmen A und D) und aus der Informatikbranche (Firmen B und E) sowie ein Unternehmen, das im Bereich Handelsvermittlung und Grosshandel tätig ist (Firma C).

Ablauf der Pilotphase

Die Pilotphase wurde in zwei zeitlich aufeinanderfolgende Phasen gegliedert:

1. Extern deklarierte Pilotphase (Firmen A, B, C):

Bei den ersten drei Firmen ging es primär darum, die Praktikabilität des entwickelten Prüfverfahrens zu testen. Auch sollten die Diskussionen mit den Unternehmen zeigen, wie gut das Verfahren gegenüber den betroffenen Firmen vermittelt

Zusammenfassung

werden kann. Entsprechend der Ausrichtung wurde die Pilotphase gegenüber diesen drei Firmen als solche deklariert.

2. Extern nicht als solche deklarierte Pilotphase (Firmen D und E):

Auf Grund der Erfahrungen mit den ersten Pilotfirmen wurden einzelne Elemente des Prüfverfahrens angepasst. Diese mussten wiederum getestet werden. Ausserdem waren Erfahrungen zu sammeln, wie eine zukünftige standardmässige Überprüfung der Einhaltung der Lohnungleichheit funktionieren würde. Demzufolge wurde die Überprüfung im zweiten Teil der Pilotphase den beiden einbezogenen Unternehmen gegenüber nicht als solche deklariert.

Ergebnisse der fünf Überprüfungen

Die standardisierten ökonomisch-statistischen Analysen ergaben in allen fünf Pilotfirmen Lohnungleichheit, aber in jeweils unterschiedlichem Ausmass:

- In zwei Firmen lag die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit deutlich über der Toleranzschwelle von 5 Prozent (Firmen A und C).
- In zwei Fällen bewegte sich die Ungleichheit innerhalb des tolerierten Bereichs (Firmen B, D).
- In einem weiteren Fall wurde Beschäftigungsdiskriminierung festgestellt, nicht aber Lohnungleichheit im engeren Sinne (Firma E).

Erkenntnisse aus der Pilotphase

Mit der vom Büro BASS entwickelten, im Rahmen der Pilotphase getesteten Methode zur Überprüfung der Einhaltung der Lohnungleichheit wurde Neuland betreten. Auch im Ausland werden bisher keine systematischen Lohngleichheitskontrollen durchgeführt. Die Pilotphase musste somit die entscheidende Frage beantworten, ob die Methode den Praxistest bestehen würde. Die Frage kann vollumfänglich bejaht werden:

Der Einsatz von ökonomisch-statistischen Analysemethoden hat sich gut bewährt. Die überprüfenden Stellen konnten anschauliche, differenzierte und wissenschaftlich fundierte Aussagen zur geschlechtsspezifischen Lohnsituation in den Pilotfirmen machen.

Die Analysen lieferten zudem Hinweise für die Gründe der bestehenden Lohnungleichheiten. Daraus und aus der gemeinsamen Diskussion mit den Firmen resultierten Ansatzpunkte für Verbesserungsmassnahmen.

Auch fand die Methode bei den betroffenen Unternehmen und Beschäftigungsstellen grosse Akzeptanz.

Verzeichnis der Abkürzungen

BFS	Bundesamt für Statistik
BKB	Beschaffungskommission des Bundes
BoeB	Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen
EBG	Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
GIG	Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz)
LSE	Lohnstrukturerhebung
NOGA	Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige
SHAB	Schweizerisches Handelsamtsblatt
VoeB	Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen

1 Einleitung

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) und die Beschaffungskommission des Bundes (BKB) haben das Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS im Jahr 1999 beauftragt, ein Instrumentarium zur Kontrolle der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern bei Beschaffungen der öffentlichen Hand zu entwickeln. Das Büro BASS hat ein mehrstufiges Prüfverfahren entwickelt, welches hauptsächlich auf ökonomisch-statistische Analysemethoden beruht (vgl. Bauer et al. 2001). Das Instrumentarium wurde in der Folge im Rahmen einer Pilotphase an fünf Unternehmen getestet und weiterentwickelt. Der vorliegende Bericht stellt die zwischen Herbst 2001 und Frühjahr 2003 gesammelten Erfahrungen und Ergebnisse der Pilotphase dar und zeigt die Wege auf für die zukünftige Umsetzung des Instrumentariums in der Praxis.

Aufbau des Berichts

Als Erstes werden die Vorgeschichte der Pilotphase sowie die rechtlichen Grundlagen zur Kontrolle der Einhaltung der Lohngleichheit dargestellt (Abschnitt 2). In einem weiteren Schritt wird den Ursachen von Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern nachgegangen und es werden die möglichen Varianten zur Überprüfung von Lohngleichheit aufgezeigt (Abschnitt 3). Das vom Büro BASS in der Vorphase ausgearbeitete Instrumentarium wird in der Folge erläutert (Abschnitt 4). In Abschnitt 5 wird die Methode der Regressionsanalyse, das Kernstück des Überprüfungsinstrumentariums, vertieft dargestellt. In Abschnitt 6 sind die Gliederung der Pilotphase, die Auswahl der Pilotfirmen, der grundsätzliche Ablauf einer Überprüfung sowie die Dokumentation der Ergebnisse in der Pilotphase beschrieben. Darauf folgt in Abschnitt 7 eine systematische Evaluation der durchgeführten Überprüfungen der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern in den fünf Pilotfirmen. In Abschnitt 8 schliesslich werden die im Laufe der Pilotphase gesammelten Erfahrungen und Ergebnisse zusammengefasst und die Schlussfolgerungen im Hinblick auf die zukünftige Anwendung des Instrumentariums in der Praxis gezogen.

2 Grundlagen der Überprüfung von Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern im öffentlichen Beschaffungswesen

Gemäss Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen (BoeB) darf ein Bundesauftrag nur an AnbieterInnen vergeben werden, welche die Gleichbehandlung von Frau und Mann in Bezug auf die Löhne gewährleisten. Das BoeB sieht ausdrücklich die Möglichkeit einer Kontrolle der Lohngleichheit durch die zuständigen Bundesbehörden vor (vgl. Abschnitt 2.1, rechtlicher Hintergrund).

Vor diesem Hintergrund beauftragte das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) zusammen mit der Eidgenössischen Finanzverwaltung (bzw. der Beschaffungskommission des Bundes, BKB) im Jahr 1999 das Büro BASS, ein Instrument zur Kontrolle und Umsetzung dieser Bestimmung zu entwickeln. Um das Instrumentarium konzipieren zu können, waren zunächst einige Vorabklärungen zur Umsetzung eines gleichstellungsgerechten Beschaffungswesens nötig. Diese wurden in einem ersten Bericht festgehalten (Bauer 1999a). Die wichtigsten Folgerungen sind anschliessend in Abschnitt 2.2 zusammengefasst.

2.1 Rechtliche Grundlagen

Seit 1981 ist das Gebot der Gleichstellung von Frau und Mann in der Bundesverfassung verankert. Der Gleichstellungsartikel fordert explizit die Gleichbehandlung der Geschlechter in Bezug auf die Löhne: „Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit“ (Art. 8 Abs. 3 BV).¹

Mitte 1996 trat das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GLG) in Kraft, welches die gesetzliche Grundlage zur konkreten Umsetzung des Verfassungsartikels bildet und insbesondere jegliche Form der Diskriminierung im Bereich der Erwerbsarbeit verbietet (Art. 3 Abs. 2 GLG).

Im öffentlichen Beschaffungswesen wird die Gleichstellung von Frau und Mann in Bezug auf die Löhne weiter festgeschrieben:

Ziel Lohngleichheit = Verbot von Lohndiskriminierung

Das Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen (BoeB) vom 16. Dezember 1994 regelt in Art. 8 Abs. 1 Bst. c, dass öffentliche Aufträge der dem Gesetz unterstehenden Auftraggeberinnen nur an Anbieter und Anbieterinnen vergeben werden dürfen, „welche für jene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die Leistungen in der Schweiz erbringen, die Gleichbehandlung von Frau und Mann in Bezug auf die Lohngleichheit gewährleisten“. Der Lohngleichheitsgrundsatz im BoeB bedeutet ein Verbot von geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung und bekräftigt somit die Umsetzung des Gebots „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“, wie es in der Bundesverfassung und dem Gleichstellungsgesetz verankert ist (vgl. Galli et al. 1996: 83f.).

Für nicht dem BoeB unterstehende Bundesaufträge gilt die Lohngleichheitsanforderung gemäss Art. 6 Abs.1 Bst. b der Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen (VoeB) vom 11. Dezember 1995 ebenfalls.

¹ Seit Inkrafttreten der revidierten Bundesverfassung von 1999 ist auch das weitergehende Diskriminierungsverbot explizit in der Verfassung festgeschrieben: „Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen ... des Geschlechts, ...“ (BV Art. 8, Abs. 2).

Kontrolle der Einhaltung der Lohngleichheit

Gemäss Art. 8 Abs. 2 des BoeB steht der Auftraggeberin das Recht zu, die Einhaltung der „Gleichbehandlung von Frau und Mann zu kontrollieren oder kontrollieren zu lassen“. Die Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen (VoeB) vom 11. Dezember 1995 sieht in Art. 6 Abs. 4 vor, dass die entsprechenden Kontrollen von der Auftraggeberin selbst oder durch eine von ihr beauftragte andere geeignete Instanz, insbesondere durch Gleichstellungsbüros von Bund, Kantonen und Gemeinden, vorgenommen werden können.

Die entsprechenden Gesetzesartikel sind im Anhang A (Abschnitt 10) aufgeführt.

Selbstdeklaration der Unternehmen

Die Bestimmung zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern bezüglich der Löhne ist in den Verfahrensgrundsätzen der Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Bundes festgeschrieben.² Diese bilden einen integrierten Bestandteil des Vertrages zwischen der auftraggebenden Beschaffungsstelle und der auftragnehmenden Firma.

Als zusätzliche Massnahme zur Sensibilisierung der Anbieterinnen und Anbieter empfiehlt die Beschaffungskommission des Bundes seit dem 28. Juni 2000 den Beschaffungsstellen, eine Selbstdeklaration durch die Anbieterinnen und Anbieter unterzeichnen zu lassen. In der Selbstdeklaration bestätigt das offerierende Unternehmen die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen und –bedingungen sowie die Gleichbehandlung von Frauen und Männern bezüglich des Lohnes.³

2.2 Ergebnisse der Vorabklärungen

Die Vorabklärungen von Bauer (1999a) zeigten auf, dass der Staat (neben vielen möglichen Massnahmen im weiteren wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umfeld) vor allem in zwei Bereichen auf die Verwirklichung der Lohngleichheit in der Privatwirtschaft hinwirken kann, und zwar mit:

- günstigen Rahmenbedingungen zur gerichtlichen Durchsetzung des individuellen Lohngleichheitsanspruchs, sowie mit
- aussergerichtlichen Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt (insbesondere bei Submissionen und Subventionen).

Die Möglichkeiten zur gerichtlichen Durchsetzung des individuellen Lohngleichheitsanspruchs wurden mit Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes (GIG) per 1. Juni 1996 stark verbessert (allgemeines Diskriminierungsverbot, Beweislastleichterung, Verbandsklagerecht, u.a.). Trotzdem kam es in der Privatwirtschaft (im Gegensatz zum öffentlichen Sektor) auch seit Inkrafttreten des GIG nur zu wenigen Lohngleichheitsklagen. Dies dürfte wesentlich mit der fehlenden Lohntransparenz in der Privatwirtschaft und der nach wie vor grossen persönlichen Belastung für eine klagende Arbeitnehmerin zusammenhängen. Wenn auch die präventive Wirkung des GIG auf private Arbeitgeber nicht unterschätzt werden darf, so ist das Risiko, dass diskriminierendes Verhalten eingeklagt wird, für entsprechende Unternehmen nach wie vor gering. Es ist deshalb sinnvoll, den Druck auf die Unternehmen, Lohngleichheit zu verwirklichen, mit weiteren Mitteln zu verstärken. Das Beschaffungswesen erlaubt es, den Firmen einen wirtschaftlichen Anreiz zur

² Diese bilden einen integrierten Bestandteil des Vertrages zwischen Beschaffungsstelle und der auftragnehmenden Firma (vgl. http://www.beschaffung.admin.ch/de/infos_fuer_beschaffende/allgemein/agb.htm).

³ Vgl. «Erklärung der Anbieterin oder des Anbieters», im Internet zu finden unter: http://www.beschaffung.admin.ch/de/beschaffungswesen_bund/themen_trends/arbeitsschutzbestimmungen.htm

Verwirklichung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern zu geben und es ermöglicht zudem eine regelmässige Kontrolle derselben.

In der Schweiz stellte die vom Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartement (EJPD) eingesetzte Arbeitsgruppe Lohngleichheit schon 1988 fest, dass das Verhalten des Staates bei Submissionen eine wirkungsvolle Ergänzung der gerichtlichen Massnahmen darstellen kann. Die Arbeitsgruppe schlug damals bezüglich der Submissionen vor: „Als Voraussetzung für die Erteilung eines Auftrages muss der Bewerber, der unter die Bestimmungen der Submissionsverordnung oder der Einkaufsverordnung fällt, die Einhaltung des Lohngleichheitsgrundsatzes darlegen. Bei ausgewählten, längerfristigen und grösseren Aufträgen (mehrere Millionen Franken) wird das Vorliegen eines Frauenförderungsprogramms und der Stand der Gleichstellung im Betrieb bei der Vergabe mitberücksichtigt“ (Arbeitsgruppe Lohngleichheit 1988, xii). Das Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen hat ausschliesslich die Vorschläge betreffend die Beachtung der Lohngleichheit aufgegriffen. Die Berücksichtigung von positiven Massnahmen als zusätzliches Kriterium für die Auftragserteilung findet im BoeB keine Grundlage.

Die Ergebnisse der Vorabklärungen mündeten in die folgenden Feststellungen:

- Die Regelung des Beschaffungswesens des Bundes (wie auch der Kantone und Gemeinden) erlaubt es, die Einhaltung der Lohngleichheit mit entsprechenden Kontrollen zu überprüfen. Hingegen ist die Berücksichtigung von positiven Gleichstellungsmassnahmen als Zuschlagskriterium (z.B. analog der in den USA angewandten „Affirmative Action“-Programme) derzeit rechtlich nicht möglich.
- Das jährliche Auftragsvolumen des Bundes beträgt rund 13 Mrd. Franken. Bundesaufträge fliessen vor allem in männergeprägte Branchen: Die Auftragsbranchen umfassen rund 57 Prozent aller beschäftigten Männer im Vergleich zu nur ca. 27 Prozent aller beschäftigten Frauen. Bei Berücksichtigung von indirekten Effekten ist zu erwarten, dass über die Beschaffungen die Unternehmen des zweiten Sektors (insbesondere des Baugewerbes) weitestgehend beeinflusst werden können. Im dritten Sektor, in dem viele Frauen arbeiten, sind die Beeinflussungsmöglichkeiten hingegen deutlich geringer. Die Unternehmen einiger wichtiger frauengeprägter Branchen (wie zum Beispiel Handel, Gastgewerbe, persönliche Dienstleistungen oder Gesundheitswesen) können via Submissionen kaum erreicht werden.
- Trotz dieser doppelten Einschränkung der Wirkung (nur Einhaltung der Lohngleichheit, nur rund ein Viertel der Frauenarbeitsplätze) kann das Beschaffungswesen ein wichtiges Instrument zur Umsetzung der Lohngleichheit darstellen. Es ermöglicht in den offerierenden Betrieben eine Kontrolle der Lohnsituation. Es sanktioniert diskriminierende Unternehmen und gibt ihnen einen wirtschaftlichen Anreiz, die Diskriminierung abzubauen. Zudem sind weitere gleichstellungsfördernde Effekte zu erwarten: In den betroffenen Unternehmen dürfte die Sensibilisierung bezüglich Lohngleichheit ansteigen. Es könnten in der Folge auch Unternehmen in anderen Branchen erreicht werden, zum einen, weil die Kantone und Gemeinden dem Beispiel des Bundes folgen könnten, zum anderen, weil die auftragnehmenden Unternehmen sich verpflichten, auch bei Unterakkordanten die Lohngleichheit durchzusetzen.

Für die Frage, wie die Überprüfung der Einhaltung des Lohngleichheitsgebots bei der Submission konkret umgesetzt werden könnte, waren die vorhandenen Beispiele bezüglich der Kontrolle weiterer Beschaffungskriterien, die über rein wirtschaftliche Aspekte hinausgehen, nur beschränkt hilfreich:

- In der Schweiz konzentrieren sich vergleichbare Anforderungen an die anbietenden Firmen auf die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen und der Arbeitsbedingungen einerseits sowie auf das Zuschlagskriterium der Umweltverträglichkeit andererseits. Die Überprüfung der Einhaltung von Arbeitsbedingungen wie etwa Gesamtarbeitsvertrags-Bestimmungen (z.B. Einhaltung von Mindestlöhnen) ist methodisch erheblich einfacher als die Prüfung der Lohngleichheit. Die Umweltverträglichkeit lässt sich anhand verschiedener Kriterien, welche sich in einer ordinalen oder sogar kardinalen Skala messen lassen (z.B. Ener-

gieverbrauch, Schadstoffbelastung), oder durch eine Ausweitung der Wirtschaftlichkeitsprüfung (z.B. Lebenswegkosten eines Produkts) einbeziehen. Von Bedeutung für unsere Fragestellung ist hier die Erkenntnis, dass die offerierenden Unternehmen im Zusammenhang mit den ökologischen Anforderungen weitgehende Informationen beibringen müssen.

■ Die bekannten ausländischen Beispiele von gleichstellungsgerechten Beschaffungswesen sind auf die Förderung von positiven Massnahmen ausgerichtet. Im Rahmen der Vorabklärungen ist das Büro BASS auf keine Methoden der Lohngleichheitskontrollen gestossen. Lediglich in den USA gibt es ein (allerdings sehr grobes) Prüfverfahren zur Feststellung von geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung, welches in vielen Fällen jedoch keine eindeutigen Schlüsse zulässt (vgl. auch Bauer et al. 2001).

■ Ein System zur Umsetzung des Lohngleichheitsgebots bei Bundesaufträgen kann sich demnach nur sehr beschränkt auf bestehende Modelle stützen.

3 Messbarkeit von Lohnungleichheit

In den nachfolgenden Abschnitten werden die Möglichkeiten zur Messung von Lohnungleichheit aufgezeigt:

- Wie kommt Lohnungleichheit zu Stande? Wie wird Lohnungleichheit definiert? (Abschnitt 3.1)
- Welches sind mögliche Varianten um die Einhaltung des Gebots der Lohnungleichheit zu überprüfen? (Abschnitt 3.2)

3.1 Ursachen von Lohndifferenzen, Lohndiskriminierung im engeren Sinne und Beschäftigungsdiskriminierung

Frauen verdienen in der Schweiz im Durchschnitt rund 20 Prozent weniger als Männer mit gleichem Beschäftigungspensum. Während die gesamtwirtschaftliche Differenz der Durchschnittslöhne im Jahr 1998 21.5 Prozent zu Gunsten der Männer ausmachte, verringerte sich diese bis zum Jahr 2000 nur geringfügig auf 21.3 Prozent (gemäss Auswertungen der Lohnstrukturerhebungen des Bundesamtes für Statistik). Welche Faktoren führen zu dieser Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern?

Ungleichstellungen „vor dem Markt“ versus Diskriminierungen „auf dem Markt“

Wie Abbildung 1 zeigt, kann die Differenz in den gesamtwirtschaftlichen Durchschnittslöhnen aus einer ökonomischen Perspektive auf Ungleichstellungen „vor dem Markt“ und Diskriminierung „auf dem Markt“ aufgeteilt werden. Diese beiden Bereiche sind stark miteinander verknüpft:

Ungleichstellungen vor dem Markt wie die familiäre Rollenteilung oder ungleiche Qualifikation (Ausbildung, Erfahrung) bestimmen einen Teil der Lohnungleichheit, zugleich werden sie ihrerseits aber auch wieder durch die Lohnungleichheit auf dem Markt bestimmt. Ein Abbau von Diskriminierungen auf dem Markt trägt infolgedessen wiederum zu einem Abbau von Ungleichstellungen vor dem Markt bei. Das Verhalten der Unternehmen hat Rückwirkungen auf den Bereich vor dem Markt, ihre Beeinflussungsmöglichkeiten sind somit grösser als eine Beschränkung auf die Diskriminierung auf dem Markt vermuten lässt.

Lohndiskriminierung im engeren Sinne und Beschäftigungsdiskriminierung

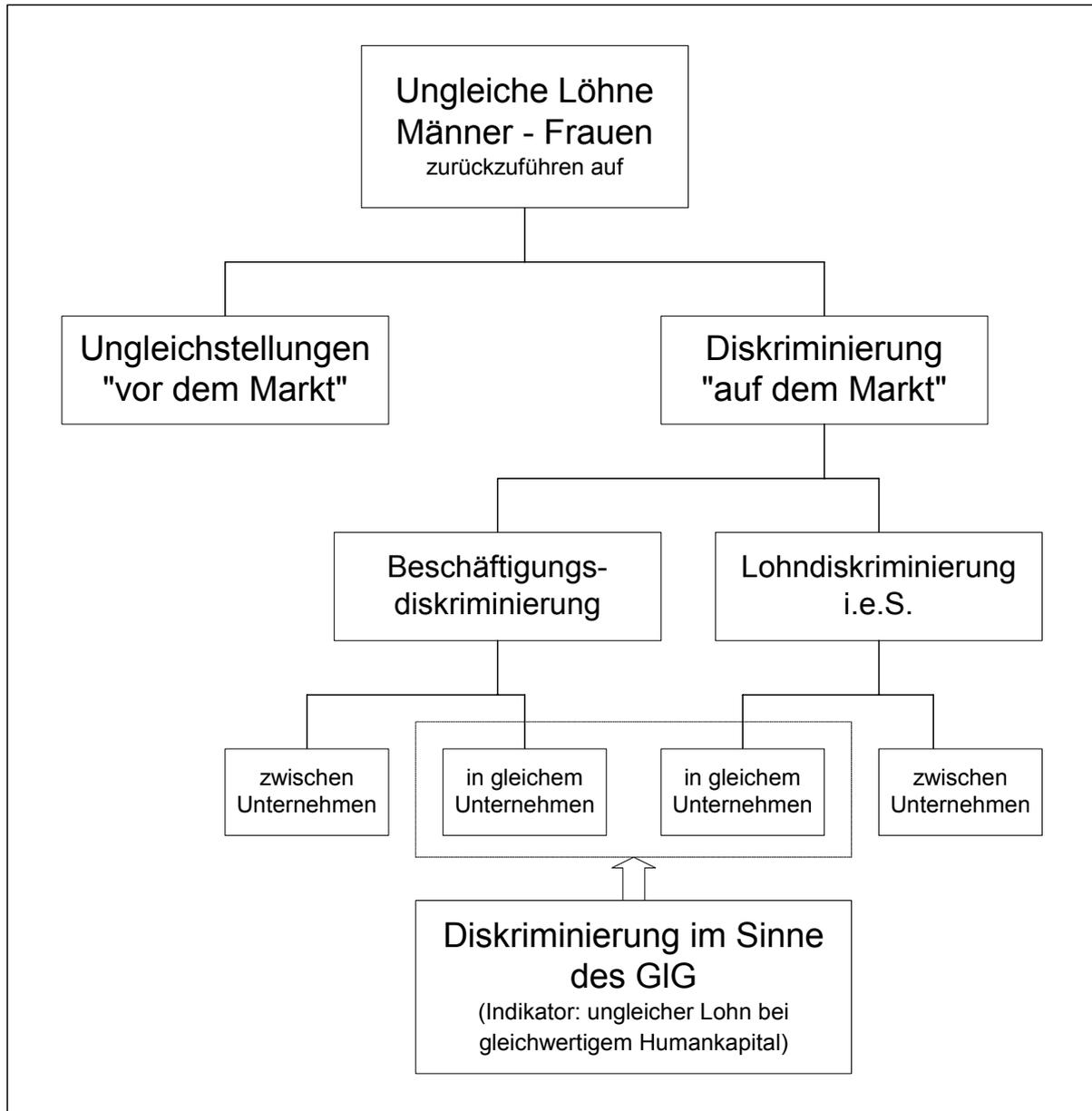
Die durch die Bundesverfassung und das Gleichstellungsgesetz geforderte Lohnungleichheit bezieht sich auf die Diskriminierung „auf dem Markt“. Sie beinhaltet, dass innerhalb eines Unternehmens Frauen und Männern der gleiche Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit bezahlt wird.

Eine Verletzung des Gebots der Lohnungleichheit kann dabei durch Lohndiskriminierung im engeren Sinne, das heisst durch ungleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit zu Stande kommen. Sie kann aber auch die Form von Beschäftigungsdiskriminierung annehmen, das heisst durch ungleiche Stelle bzw. ungleichen Aufstieg bei gleichwertiger Qualifikation, erfolgen. Im letzteren Fall wird zwar das Gleichstellungsgesetz verletzt. Eine Verletzung des Prinzips „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ liegt aber nicht vor. Aus ökonomischer Perspektive führen sowohl Lohndiskriminierungen im engeren Sinne wie auch Beschäftigungsdiskriminierungen dazu, dass die Entlohnung trotz gleichen (objektiven) Qualifikationen ungleich und somit diskriminierend ist.

Dabei gilt es zu beachten, dass offensichtliche, direkte Lohndiskriminierungen heute relativ selten sind. Oft ergeben sich Diskriminierungen auf Grund von an sich geschlechtsneutralen Regelungen, die im Ergebnis auf die Frauen diskriminierend wirken können wie zum Beispiel niedrigere Sozialleistungen bzw. beschränkte Aufstiegsmöglichkeiten bei Teilzeitarbeit oder auch die Benachteiligung von Arbeitnehmenden,

die in typischen Frauenberufen tätig sind.⁴ Dementsprechend geschieht Lohndiskriminierung häufig nicht mit Absicht.⁵

Abbildung 1: Faktoren von Lohnungleichheit bzw. Lohndiskriminierung zwischen Männern und Frauen



Darstellung BASS.

⁴ Bezüglich indirekter Lohndiskriminierung vgl. z.B. Steiner in AJP (2001).

⁵ Interessant ist in diesem Zusammenhang eine minutiöse rechtssoziologische Analyse von Lohngleichheitsklagen in den USA, die aufzeigt, wie ungerechtfertigte Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern in grösseren Organisationen zu Stande kommen und weshalb auch die Gerichte bei Lohngleichheitsfällen nicht immer gegen gesellschaftliche Wertungen zu Ungunsten von Frauen gefeiert sind (vgl. Nelson/Bridges 1999). Für die Schweiz siehe dazu zum Beispiel Strub/Bauer in AJP (2001).

Lohnungleichheit innerhalb von Unternehmen und zwischen Unternehmen

Wird in der gesamten Wirtschaft bzw. innerhalb einer Branche Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern mit gleichen Qualifikationen beobachtet, kann diese auf Lohnunterschiede innerhalb von Unternehmen und/oder zwischen den Firmen zurückgeführt werden (vgl. Abbildung 2).

■ Geschlechtsspezifische Lohnungleichheit innerhalb der einzelnen Unternehmen stellt eine Lohndiskriminierung nach dem Gleichstellungsgesetz dar (vgl. Abbildung 1). Frauen verdienen weniger als ihre männlichen Arbeitskollegen in derselben Firma, trotz gleichwertiger Ausbildung und Erfahrung.

■ Lohnungleichheit in der gesamten Wirtschaft bzw. innerhalb einer Branche kann aber auch durch eine ungleiche Verteilung von Männern und Frauen auf besser bzw. schlechter entlöhnende Branchen bzw. Unternehmen zu Stande kommen. Dieser Teil der Lohnungleichheit kann (wie die Ungleichstellung „vor dem Markt“) durch das Gleichstellungsgesetz (und das Beschaffungswesen) nicht angegangen werden.⁶

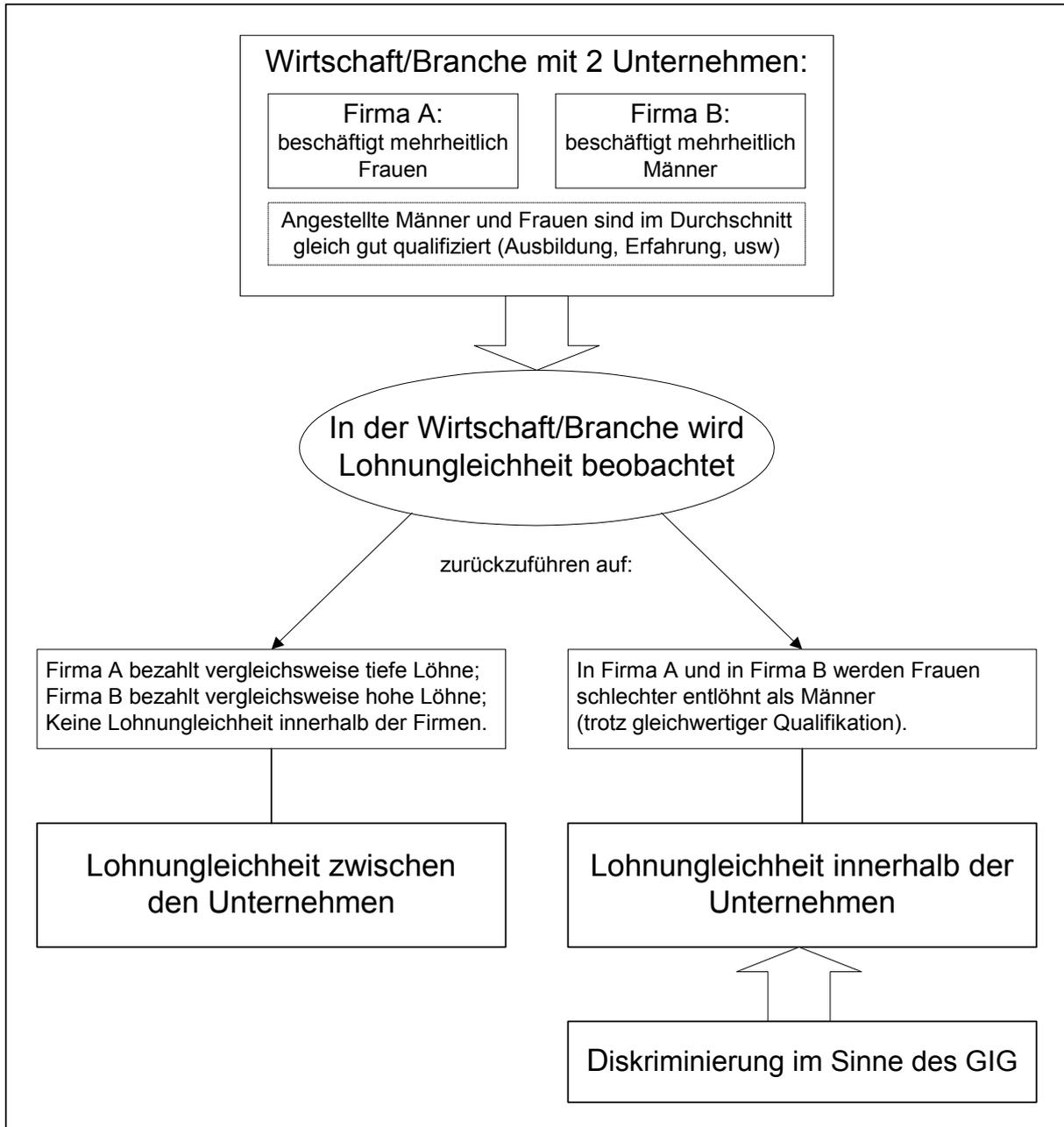
Voraussetzung für eine Klage auf Lohndiskriminierung nach GlG ist, dass die Ungleichheit innerhalb des gleichen Arbeitgebers besteht. Während somit generelle Unterschiede in den Lohnniveaus zwischen frauengeprägten Branchen (z.B. Gastgewerbe) und männergeprägten Branchen (z.B. Informatik) nicht mit Hilfe des GlG verringert werden können, sind Lohnvergleiche zwischen typischen Frauenberufen und Männerberufen (z.B. Krankenschwestern versus Polizisten) bei gleichem Arbeitgeber (z.B. Kanton XY) und unter der Einhaltung bestimmter Voraussetzungen möglich.

Wie gross sind die Anteile der nicht durch objektive Faktoren zu erklärenden Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern, die innerhalb desselben Arbeitgebers auftreten und die somit unter das Gleichstellungsgesetz bzw. unter das Lohngleichheitsgebot des BoeB fallen?

Entsprechende statistische Analysen für die Baubranche wie für das Druck- und Verlagsgewerbe haben gezeigt, dass die Lohndifferenz zu Ungunsten der Frauen vollumfänglich durch geschlechtsspezifische Lohnungleichheit innerhalb der Betriebe zu erklären ist und nicht auf Unterschiede bezüglich Frauenanteil und Lohnniveau zwischen den Betrieben zurückzuführen ist. Das bedeutet, die Beseitigung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede kann mit den Mitteln des Gleichstellungsgesetzes bzw. der Submission angegangen werden (vgl. Bauer et al. 2001, Abschnitt 6.3.1).

⁶ Lohnunterschiede zwischen verschiedenen Arbeitgebern können nicht geahndet werden: Entsprechend dem Prinzip der Vertragsfreiheit hat jedes Unternehmen die Wahl, seinen Mitarbeitenden höhere oder niedrigere Löhne zu bezahlen als die Konkurrenz, um zum Beispiel besser qualifizierte Angestellte anzuziehen bzw. um die Lohnkosten niedrig zu halten. Die gewählte Lohnpolitik darf aber nicht dazu führen, dass Frauen in einem Unternehmen systematisch niedriger entlohnt werden als Männer.

Abbildung 2: Geschlechtsspezifische Lohnungleichheit innerhalb von Unternehmen und Lohnungleichheit zwischen Unternehmen an einem einfachen Beispiel



Darstellung BASS.

3.2 Methoden zur Überprüfung von Lohnungleichheit

Zur Überprüfung der Einhaltung von Lohnungleichheit in einzelnen Unternehmen stehen grundsätzlich drei Möglichkeiten zur Verfügung:

- In der ökonomisch-statistischen (ökonometrischen) Analyse werden Lohngleichungen (Regressionsanalysen) berechnet, um den Einfluss verschiedener Erklärungsfaktoren wie Geschlecht und Humankapital (die persönliche Ausstattung an Wissen und Erfahrung) auf den Lohn zu bestimmen. Derjenige Anteil der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern, welcher nicht durch unterschiedliche Humankapital-Ausstattung zu erklären ist, wird dabei üblicherweise als diskriminierend interpretiert. Die Methode der Regressionsanalyse wird in der Ökonomie im Allgemeinen für die Ermittlung der gesamtwirtschaftlichen Lohndiskriminierung verwendet. Wie die Vorabklärungen gezeigt haben, lässt sich das Verfahren unter gewissen Voraussetzungen (genügende Firmengröße, genügender Frauenanteil) auch auf einzelne Unternehmen anwenden (vgl. Bauer et al. 2001: 30ff).⁷
- In gerichtlichen Auseinandersetzungen werden zur Beurteilung der Gleichwertigkeit unterschiedlicher Tätigkeiten oft arbeitswissenschaftliche Analysen beigezogen. Dabei werden unterschiedliche Arbeitsplätze mit dem Instrument der Arbeitsplatzbewertung (Bewertung der einzelnen Anforderungen des Arbeitsplatzes und Aggregation zu einem Gesamtwert) vergleichbar gemacht. In der Folge kann der Grundlohn der verschiedenen Arbeitsplätze auf geschlechtsspezifische Diskriminierung hin beurteilt werden.
- Zudem können verschiedene Verfahren des direkten Vergleichs von einzelnen Löhnen, wie beispielsweise der Vergleich des Einstiegslohns von Frauen und Männern mit gleicher Funktion, zur Anwendung kommen. Bei den wenigen Lohnungleichheitsklagen gegenüber privaten Arbeitgebern, die in den letzten Jahren in der Schweiz gerichtlich behandelt wurden, handelte es sich bisher mehrheitlich um Fälle von ungleichem Lohn für gleiche Arbeit, welche anhand solcher direkten Vergleiche behandelt werden konnten.

⁷ Ein ähnliches Vorgehen lässt sich verwenden, um zu überprüfen, ob in einem Einzelfall Lohndiskriminierung vorliegt oder nicht. Falls Diskriminierung festgestellt wird, kann das Verfahren ausserdem zur Bestimmung der Entschädigung des Opfers herangezogen werden. Eine ausführliche Beschreibung der Anwendung der ökonomischen Analyse im Falle einer Lohndiskriminierungsklage findet sich bei Flückiger in AJP (2001).

4 Verfahren zur Überprüfung der Lohngleichheit im öffentlichen Beschaffungswesen

Ausgehend von den allgemeinen Überlegungen zur Messbarkeit von Lohn(un)gleichheit, werden die Anforderungen an ein Verfahren zur Überprüfung von Lohngleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens skizziert (Abschnitt 4.1). Danach werden in Abschnitt 4.2 das vom Büro BASS ausgearbeitete Verfahren zur Kontrolle der Einhaltung von Lohngleichheit sowie die dazu notwendigen Datengrundlagen erläutert.

4.1 Anforderungen an ein Verfahren zur Überprüfung der Lohngleichheit bei Firmen

An ein Verfahren zur Überprüfung der Lohngleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens sind folgende Anforderungen zu stellen:

- Es muss dem Kriterium der Wissenschaftlichkeit genügen.
- Es muss für alle Beteiligten transparent und nachvollziehbar sein.
- Es muss praktikabel sein.
- Die zur Überprüfung der Lohngleichheit benötigten Daten müssen von der offerierenden Unternehmung mit vertretbarem Aufwand beigebracht werden können.
- Eine erste Überprüfung muss relativ einfach, mit Hilfe eines standardisierten Verfahrens, durchgeführt werden können.
- Je nach Ergebnis der standardisierten Überprüfung ist eine differenziertere Prüfung des Sachverhalts vorzunehmen.

4.2 Mehrstufiges Prüfverfahren und Datengrundlage

Anhand der genannten Kriterien wurde ein mehrstufiges Prüfverfahren entwickelt. Dieses stützt sich in erster Linie auf bereits vorhandene Daten und basiert hauptsächlich auf der ökonomisch-statistischen Methode der Regressionsanalyse:

Schritt 1

In einem ersten Schritt wird eine standardisierte ökonomisch-statistische Abklärung vorgenommen. Diese umfasst einerseits eine Beurteilung der Lohnsituation anhand von Durchschnittswerten. Andererseits wird mit Hilfe der Methode der Regressionsanalyse derjenige Anteil der Lohn Differenz berechnet, welcher nicht durch objektive Qualifikationsmerkmale, sondern durch das Geschlecht zu erklären ist (vgl. Kapitel 5). Für diese Analysen werden von den zu überprüfenden Unternehmen für alle Beschäftigten die anonymisierten Individualdaten betreffend Lohn, Geschlecht und Humankapitalfaktoren (insbesondere Ausbildung, Alter, Dienstjahre) benötigt.

Das Ergebnis der ökonomisch-statistischen Analyse wird in einem standardisierten Bericht dokumentiert. Wenn sich aus der Überprüfung ein statistisch signifikanter Diskriminierungsverdacht ergibt, muss die Situation in Diskussion mit der betroffenen Unternehmung in einem nächsten Schritt eingehender abgeklärt werden.

Als Diskussionsgrundlage für die Besprechung der Ergebnisse und um gegebenenfalls Ansatzpunkte für mögliche Massnahmen zu finden, können zusätzliche Berechnungen angestellt werden:

- Wo die entsprechenden Daten vorhanden sind, kann eine erweiterte Regressionsanalyse durchgeführt werden, welche neben den genannten Humankapitalfaktoren den Einfluss der beruflichen Stellung und

4 Verfahren zur Überprüfung der Lohngleichheit im öffentlichen Beschaffungswesen

des Anforderungsniveaus auf den Lohn berücksichtigt. Dieses Vorgehen erlaubt es im Falle eines Verdachts auf Lohndiskriminierung abzuschätzen, wie gross der Anteil der Lohnungleichheit ist, der durch Beschäftigungsdiskriminierung und nicht durch Lohndiskriminierung im engeren Sinne zu erklären ist.

■ Um das Ergebnis der standardisierten Analyse in einen breiteren Zusammenhang einzubetten, können Vergleiche mit dem Referenzmarkt angestellt werden, das heisst mit jenen Unternehmen, mit denen die überprüfte Firma auf dem Arbeitsmarkt in Konkurrenz steht.

Das von Bauer et al. (2001) entwickelte Verfahren zur Kontrolle der Lohngleichheit bei öffentlichen Beschaffungen sah in diesem ersten Schritt zunächst eine vereinfachte, summarische Prüfung der Lohngleichheit anhand von aggregierten Daten (Durchschnittswerten) statt Individualdaten vor. Dazu wurde vom Büro BASS eine einfache Prüfformel entwickelt. Aus verschiedenen Gründen wurde beschlossen, in der Pilotphase auf die Anwendung dieser Formel zu verzichten und direkt die ökonomisch-statistische Abklärung (wie oben beschrieben) vorzunehmen.

Schritt 2

In einem zweiten Schritt können zusätzliche, von der Firma zu bezeichnende, lohnrelevante Merkmale in die statistische Analyse integriert werden (z.B. bezüglich Qualifikation der Mitarbeitenden, regionale Lohnabstufungen, etc.).

Bleibt die systematische Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern auch unter Einbezug von weiteren Faktoren bestehen, können zur Beurteilung der Lohnsituation allfällig auch die beiden anderen vorgenannten Instrumente (direkter Lohnvergleich bei ungleichem Lohn für gleiche Funktion bzw. Arbeitsplatzbewertung) zum Einsatz gelangen.

Sollte eine nicht zu rechtfertigende Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern bestehen bleiben, sind Massnahmen zu prüfen, damit die gesetzlichen Anforderungen bezüglich Lohngleichheit in gegebener Zeit erfüllt werden können.

Verfügbarkeit der Daten: Lohnstrukturerhebung

Für die Kontrolle der Lohngleichheit werden für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Unternehmens die anonymisierten Angaben bezüglich mindestens folgender Merkmale benötigt: Geschlecht, Alter, höchste abgeschlossene Ausbildung, Dienstjahre, individuelles Arbeitspensum und Bruttolohn.

Die für die Analyse benötigten Daten können von den meisten Unternehmen grundsätzlich ohne Probleme zur Verfügung gestellt werden, da sie vergleichbare Angaben heute schon im Rahmen einer statistischen Erhebung, der Lohnstrukturerhebung (LSE), dem Bundesamt für Statistik abliefern müssen.⁸

Im Rahmen der LSE müssen jeweils die grösseren Firmen einer Branche sowie einige der kleineren individuelle Angaben über ihre Beschäftigten machen, und zwar bezüglich Geschlecht, Geburtsjahr, Anzahl Dienstjahre, höchste abgeschlossene Ausbildung, wöchentliche Arbeitszeit, Bruttolohn. Diese Angaben genügen für die Durchführung der in Schritt 1 vorgesehenen standardisierten Regressionsanalyse (vgl. dazu ausführlich Abschnitt 5.1). In der LSE sind ausserdem für alle Beschäftigten die berufliche Stellung, das Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes sowie weitere personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale erfasst, welche vertiefte Analysen erlauben. Die Daten der LSE erlauben es zudem, Vergleiche mit dem Referenzmarkt (wie oben beschrieben) vorzunehmen.

⁸ Die Lohnstrukturerhebung ist eine schriftliche Befragung, die vom BFS seit 1994 alle zwei Jahre bei rund 8'000 Schweizer Firmen durchgeführt wird. Die LSE ermöglicht eine Beschreibung der Schweizer Lohnstruktur auf der Basis repräsentativer Daten für sämtliche Wirtschaftszweige (ausser der Landwirtschaft). Neben Branchenzugehörigkeit und Unternehmensgrösse werden personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale für jeweils rund 500'000 Beschäftigte erhoben.

5 Methode der Regressionsanalyse

Die ökonomisch-statistische Methode der Regressionsanalyse ist das zentrale methodische Element im Prüfverfahren. Die Methode und deren Anwendung im Rahmen der Überprüfung der Lohngleichheit werden nachfolgend ausführlich erläutert.⁹

Regressionsanalysen dienen dazu, den isolierten Einfluss einzelner erklärender Faktoren auf eine zu erklärende Variable (hier den Lohn) zu messen. Im vorliegenden Fall geht es darum zu bestimmen, welcher Anteil von Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern durch Unterschiede in objektiven Qualifikationsmerkmalen (Humankapital) zu Stande kommt und welcher Anteil unerklärt bleibt, also auf das Geschlecht zurückzuführen ist, und somit als zu beseitigende Lohn Differenz betrachtet werden muss.¹⁰

Die einzelnen Schritte des methodischen Vorgehens werden nachfolgend ausführlich beschrieben:

- Grundlage der Berechnungen bilden die von den Firmen zur Verfügung gestellten Lohn Daten. Die Operationalisierung der verwendeten Variablen wird in Abschnitt 5.1 dargestellt.
- Mit Hilfe dieser Variablen wird für Frauen und Männer je separat eine Regressionsgleichung berechnet, in welcher der Lohn mit den erklärenden Humankapital-Faktoren in Beziehung gesetzt wird (vgl. Abschnitt 5.2).
- Danach wird der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern in eine diskriminierende (geschlechts-spezifische) und eine nicht-diskriminierende (auf Unterschieden im Humankapital beruhende) Komponente zerlegt. Daraus ergibt sich das Ausmass der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit in der untersuchten Firma (vgl. Abschnitt 5.3).
- In einem weiteren Schritt gilt es zu untersuchen, ob das Ausmass der Lohnungleichheit statistisch gesehen signifikant ist und eine bestimmte Toleranzschwelle übersteigt oder nicht (vgl. Abschnitt 5.4).
- In Abschnitt 5.5 werden alternative Modellspezifikationen aufgezeigt.
- Schliesslich werden in Abschnitt 5.6 die minimalen Voraussetzungen zur Durchführung einer Regressionsanalyse diskutiert.

5.1 Operationalisierung der verwendeten Variablen

Im Rahmen der Lohnstrukturhebung (LSE) des Bundesamtes für Statistik müssen die befragten Unternehmen für ihre Beschäftigten unter anderem folgende individuellen Angaben machen, welche für die Regressionsanalyse verwendet werden können:

- Geburtsjahr
- Geschlecht
- Dienstjahre

⁹ Bei der Methode, wie sie hier dargestellt wird, handelt es sich um eine im Vergleich zu Bauer et al. (2001, Abschnitt 4) verfeinerte Variante. Ausgehend von den Erfahrungen mit den Pilotfirmen wurden im Laufe der Pilotphase verschiedene kleinere Anpassungen an der ursprünglichen Methode vorgenommen (vgl. dazu Abschnitt 5.5, Alternative Modellspezifikationen, bzw. betr. Anpassungen Kapitel 8.2).

¹⁰ Gemäss der ökonomischen Humankapital-Theorie hängt der Lohn der Arbeitenden im Wesentlichen von deren Arbeitsproduktivität ab. Bestimmungsgründe für die Produktivität (und somit für die Leistung) sind Humankapitalfaktoren wie Ausbildung und Berufserfahrung. Eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter mit gleichwertigen Ausbildungsabschlüssen und gleicher Berufserfahrung müssten denselben Lohn erhalten, da ihre Humankapitalausstattung identisch ist.

5 Methode der Regressionsanalyse

- Höchste abgeschlossene Ausbildung (1: Universität, Hochschule, 2: Höhere Fach(hoch)schule, 3: Höhere Berufsausbildung, 4: LehrerInnenpatent, 5: Matura, 6: Abgeschlossene Berufsausbildung, 7: nicht anerkannte unternehmensinterne Berufsausbildung (Anlehre etc.), 8: nur obligatorische Schule).
- individuell vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit.
- Bruttolohn im Berichtsmonat.

Aus diesen Angaben lassen sich die weiteren, für die standardisierte Regressionsanalyse in Schritt 1 benötigten Variablen berechnen:

■ **Monatlicher, auf Vollzeit standardisierter Bruttolohn.** Die Löhne werden für alle Beschäftigten mit Hilfe der Angaben zum Bruttolohn und zur individuell vereinbarten Arbeitszeit auf einen standardisierten Monatslohn umgerechnet, basierend auf 4 1/3 Wochen à 40 Arbeitsstunden (analog zum Vorgehen des Bundesamtes für Statistik).

■ **Ausbildungsjahre.** Die Ausbildungsabschlüsse müssen für die Regressionsanalyse in Ausbildungsjahre transformiert werden. Wir stützen uns auf die Umrechnung, welche Flückiger/Ramirez (2000) in ihrer Untersuchung der gesamtwirtschaftlichen Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern (basierend auf den Daten der LSE 1994 und 1996) verwendet haben: Universität = 17 Jahre, Höhere Fachschule = 15 Jahre, Höhere Berufsausbildung = 14 Jahre, Lehrerpateant = 15 Jahre, Matura = 13 Jahre, Berufsausbildung = 12 Jahre, nicht anerkannte Berufsausbildung = 11 Jahre, nur obligatorische Schule = 7 Jahre. Die Restkategorie „andere Ausbildung“ wird in der standardisierten Überprüfung der Lohngleichheit nicht in die Berechnungen einbezogen, da diese Kategorie zu verschiedene, schwer vergleichbare Ausbildungstypen enthält.

■ **Erwerbsjahre.** Da die Firmen in der Regel keine Angaben zu den effektiven Erwerbsjahren ihrer Angestellten machen können, stützen wir uns analog zur LSE auf das üblicherweise bei ökonometrischen Schätzungen angewandte Vorgehen und Verwenden als Näherungswert für die Erwerbsjahre die potenziellen Erwerbsjahre. Diese werden indirekt aus dem Alter berechnet:

$$\text{Potenzielle Erwerbsjahre} = \text{Alter} - \text{Ausbildungsjahre} - \text{sechs Vorschuljahre.}$$

Problematisch an dieser Umrechnung ist, dass sie allfälligen Erwerbsunterbrüchen nicht gerecht wird. Bei Erwerbsunterbrüchen sind die effektiven Erwerbsjahre geringer, was bei einer vertiefenden Regressionsanalyse in einem zweiten Schritt allenfalls berücksichtigt werden könnte, indem die Schätzungen auf die effektiven (von den Beschäftigten anzugebenden) Erwerbsjahre abgestellt würden. Für die erste Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit genügt jedoch die Annäherung mittels potenzieller Erwerbsjahre.

■ **Dienstjahre.** Die oben beschriebene Problematik wird dadurch entschärft, dass wir in unseren Regressions-schätzungen nebst den potenziellen Erwerbsjahren die Anzahl der effektiven Dienstjahre im Betrieb mitberücksichtigen. Diese geben den Einfluss des innerhalb des jetzigen Betriebes geleisteten Teils an effektiven Erwerbsjahren und somit des betriebspezifisch akkumulierten Humankapitals auf den Lohn wieder.

5.2 Standardisierte Regressionsgleichung

Für die standardisierte Überprüfung der Einhaltung von Lohngleichheit in Schritt 1 werden als erklärende, den Lohn bestimmende Variablen die Ausbildungsjahre, die potenziellen Erwerbsjahre und die Dienstjahre verwendet. Diese Gleichung entspricht der klassischen Lohngleichung von Mincer (1974) im Standard-Humankapitalmodell, erweitert um die Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Formal ausgedrückt sieht die Regressionsgleichung wie folgt aus:

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

$\ln(Y)$:	Logarithmierter (auf Vollzeit standardisierter) Bruttolohn
AUSBJA	:	Ausbildungsjahre
BERJA	:	potenzielle Erwerbsjahre
BERJA und $(\text{BERJA})^2 / 100$:	ergeben den parabolischen Verlauf der Erwerbserfahrung (vgl. unten)
DIENSTJA	:	Dienstjahre

Wie sind nun die Ergebnisse der Regressionsanalyse zu interpretieren?

■ Der Koeffizient β_0 ist eine Konstante und entspricht dem hypothetischen Grundlohn einer Person mit null Erwerbserfahrung und ohne jegliche Ausbildung. Die Koeffizienten β_1, \dots, β_4 geben direkt den durchschnittlichen isolierten Einfluss der einzelnen erklärenden Variablen auf den Lohn an: β_1 zum Beispiel lässt sich als Stärke des Effektes eines zusätzlichen Ausbildungsjahres auf den Lohn interpretieren während die übrigen Koeffizienten β_2, \dots, β_4 konstant gehalten werden.

■ Die logarithmische Transformation der Löhne erlaubt es, die Koeffizienten der erklärenden Variablen näherungsweise als prozentualen Einfluss auf den Lohn zu interpretieren. Wenn beispielsweise β_1 den Wert 0.06 hat, so bedeutet dies, dass ein zusätzliches Ausbildungsjahr im Durchschnitt zu einem Anstieg des Lohns um 6 Prozent führt. Ebenso gibt β_2 den durchschnittlichen Einfluss eines zusätzlichen Dienstjahres auf den Lohn an. β_1 ist normalerweise (und β_2 meistens) positiv, das heisst, je höher die Ausbildung (und je länger die Betriebszugehörigkeit), desto höher ist der Lohn.

■ Etwas schwieriger zu interpretieren sind die Erwerbsjahre: Während zwischen den Variablen Ausbildung und Dienstjahren jeweils ein lineare Beziehung zum Lohn unterstellt wird, zeigt sich bei den Erwerbsjahren in der Regel ein parabolischer Verlauf, da der Lohn üblicherweise mit zunehmender Erwerbserfahrung in den ersten Erwerbsjahren stärker ansteigt als gegen Ende der beruflichen Laufbahn (abnehmende Grenzerträge). Wir schätzen deshalb den Einfluss der Erwerbserfahrung (entsprechend dem bei ähnlichen Fragestellungen üblichen Vorgehen) mit den zwei Koeffizienten β_2 und β_3 , wobei β_2 positiv ist und β_3 negativ, wenn sich die Hypothese bestätigt.

5.3 Ausmass der Lohnungleichheit

Mit Hilfe der oben beschriebenen Spezifikation der Regressionsanalyse wird für Frauen und Männer je separat eine Lohngleichung geschätzt, in welcher die Löhne der Frauen bzw. der Männer jeweils mit den erklärenden Humankapital-Faktoren in Beziehung gesetzt werden. In einem weiteren Schritt kann nun die mittlere Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern mit Hilfe der sogenannten Oaxaca-Methode in verschiedene Bestandteile zerlegt und der diskriminierende Anteil der Lohndifferenz ermittelt werden (vgl. z.B. Henneberger et al. 1997)¹¹:

$$\text{Lohndifferenz} = \text{Ausstattungseffekt} + \text{Gruppeneffekt} + \text{Interaktionseffekt}$$

Lohndifferenz: = $\overline{\ln Y_m} - \overline{\ln Y_f}$ = Differenz zwischen den logarithmierten Durchschnittslöhnen der besser verdienenden Gruppe (Männer) und der schlechter verdienenden Gruppe (Frauen).¹²

¹¹ Die Methode wurde entwickelt von Blinder (1973) und Oaxaca (1973).

¹² Die Differenz der logarithmierten Durchschnittslöhne entspricht näherungsweise dem Durchschnitt der beiden Prozentwerte, die sich ergeben, wenn die durchschnittliche (nicht-logarithmierte) Lohndifferenz in Prozent des durchschnittlichen Männerlohnes und in Prozent des durchschnittlichen Frauenlohnes ausgewiesen wird.

- Ausstattungseffekt:** Der Ausstattungseffekt ist positiv, wenn die Frauen im Durchschnitt weniger ausgebildet sind und weniger Berufserfahrung aufweisen als die Männer. In diesem Fall reflektiert der Ausstattungseffekt das hypothetische Mehreinkommen der Frauen, wenn diese die gleiche Humankapitalausstattung, d.h. dieselbe Anzahl Ausbildungsjahre, Dienstjahre und potenzielle Berufsjahre wie die Männer aufweisen würden.
- Gruppeneffekt:** Der Gruppeneffekt spiegelt den hypothetischen Einkommenszuwachs der Frauen wider, wenn diese mit ihrer bestehenden Humankapitalausstattung nach derselben Lohnstruktur wie die Männer (oder anders gesagt: gleich wie die Männer) entlohnt würden.
- Interaktionseffekt:** = Restgrösse, schwierig zu interpretieren. Ein positiver (negativer) Interaktionseffekt bedeutet, dass den Frauen ein zusätzliches Verwertungsjahr ihres Humankapitals im Durchschnitt geringer (höher) entlohnt wird als den Männern, weil sie über weniger Ausstattungsmerkmale verfügen.

Wie hoch ist das Ausmass der geschlechtsspezifischen und somit diskriminierenden Lohnungleichheit?

Das Mass für die Lohndiskriminierung ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Lohnunterschied und dem Ausstattungseffekt und setzt sich zusammen aus dem Gruppeneffekt und dem Interaktionseffekt:

$$\text{Diskriminierungseffekt} = \text{Gruppeneffekt} + \text{Interaktionseffekt}$$

Vereinfacht gesagt kann die Lohndifferenz somit in zwei Bestandteile zerlegt werden:

Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen¹³

= Anteil erklärt durch Unterschiede in objektiven Qualifikationsmerkmalen (Ausstattungseffekt)

+ Anteil erklärt durch Geschlecht (Diskriminierungseffekt bzw. geschlechtsspezifische Lohnungleichheit¹⁴)

Ein Diskriminierungseffekt von -0.20 beispielsweise indiziert, dass die Frauen der untersuchten Stichprobe bei gleicher Humankapital-Ausstattung (Ausbildung, Berufserfahrung und Dienstjahre) durchschnittlich einen um 20 Prozent tieferen Lohn erhalten als die Männer.

5.4 Toleranzschwelle und statistische Signifikanz

Da weitere objektive Erklärungsfaktoren den Lohn beeinflussen können, die in der standardisierten Analyse nicht berücksichtigt werden, wurde für die standardisierte Überprüfung der Einhaltung der Lohnungleichheit in Schritt eins des Verfahrens eine Toleranzschwelle festgelegt. Die Herleitung der Toleranzschwelle wird anschliessend erläutert.

Es ist jeweils zu prüfen, ob das Ergebnis der Regressionsanalyse, das heisst die mittels Diskriminierungskoeffizient geschätzte geschlechtsspezifische Lohnungleichheit, statistisch signifikant grösser ist als die Toleranzschwelle oder nicht.

¹³ Die Ergebnisse der Analyse werden in einem standardisierten Prüfbericht dokumentiert (vgl. Abschnitt 6.4 bzw. Anhang C, Abschnitt 12). Die dort ausgewiesene Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen ist gleich der Differenz der nicht-logarithmierten Durchschnittslöhne, in Prozent vom Männerlohn. Dies ergibt einen etwas kleineren Wert als die oben beschriebene Differenz der logarithmierten Durchschnittslöhne (vgl. Fussnote 12). Der Ausstattungseffekt und der Diskriminierungseffekt werden deshalb für die Dokumentation im Prüfbericht entsprechend der jeweiligen prozentualen Anteile an der Lohndifferenz umgerechnet.

¹⁴ Ob Lohnunterschiede zwischen gleich gut ausgebildeten und erfahrenen Frauen und Männern diskriminierend sind oder wie weit die Unterschiede in der Entlohnung berechtigt sind, müssen in der Regel vertiefte Analyse mit zusätzlichen Erklärungsfaktoren aufzeigen. Im Falle eines Diskriminierungsverdachts auf Grund der statistischen Analysen verwenden wir deshalb in der Regel den Begriff der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit (an Stelle des Begriffs der Lohndiskriminierung).

Toleranzschwelle: indirekte Berücksichtigung von zusätzlichen Erklärungsfaktoren

Die Herleitung der Toleranzschwelle von 5 Prozent stützt sich auf die Ergebnisse der Regressionsanalysen zur Untersuchung der gesamtwirtschaftlichen Lohndifferenz für das Jahr 1998 in Bauer et al. (2001: 29f).

■ In der Ausgangsgleichung gehen wir davon aus, dass sich Unterschiede in der Entlohnung zwischen Frauen und Männern einzig durch Unterschiede in den Humankapitalfaktoren - Ausbildung, Dienstjahre und potenzielle Erwerbsjahre - rechtfertigen lassen. Der Anteil der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern, welcher nicht durch objektive Faktoren zu erklären und somit diskriminierend ist, beträgt 20 Prozent zu Gunsten der Männer (Lohndiskriminierung im weiteren Sinne).

■ Werden zusätzlich zu den Humankapitalfaktoren die berufliche Stellung der ArbeitnehmerInnen und das Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes zur Rechtfertigung von Lohnunterschieden in die Regressionsgleichung miteinbezogen, haben die in der Ausgangsgleichung enthaltenen Erklärungsfaktoren alle etwas geringere Koeffizienten. Die relative Wirkung der einzelnen Humankapitalfaktoren bleibt zwar ziemlich konstant. Der Anteil der geschlechtsspezifischen, nicht durch objektive Faktoren zu erklärenden Lohndifferenz, geht jedoch von rund 20 auf knapp 15 Prozent zurück. Das heisst, rund 5 Prozent der in der Ausgangsgleichung ausgewiesenen Differenz von 20 Prozent entfällt auf Beschäftigungsdiskriminierung. Diese widerspiegelt indirekt die im Durchschnitt tiefere berufliche Stellung und die niedrigeren Anforderungsniveaus der Arbeitsplätze von Frauen wider. Die verbleibenden 15 Prozent entsprechen der Lohndiskriminierung im engeren Sinne (vgl. Abschnitt 3.1, Abbildung 1).

Bei der Überprüfung von Lohngleichheit interessiert uns, wie gross der Anteil der Lohndifferenz ist, der nicht auf objektive Qualifikations- und Ausstattungsmerkmale der Beschäftigten zurückgeführt werden kann, sondern direkt oder indirekt durch das Geschlecht erklärt wird. Sowohl Lohndiskriminierung im engeren Sinne wie auch Beschäftigungsdiskriminierung sind Diskriminierungstatbestände.¹⁵ Somit ist die Verwendung der Ausgangsgleichung adäquat.

Den Umstand, dass die Ausgangsgleichung möglichen faktischen Unterschieden zwischen Frauen und Männern in der Ausstattung mit Humankapital allfällig zuwenig Rechnung trägt, berücksichtigen wir aber dennoch, indem wir bei der Überprüfung der Einhaltung von Lohngleichheit eine Toleranzschwelle einbauen. Das heisst, wir gehen erst ab einer nicht durch die Humankapital-Faktoren Ausbildung, potenzielle Erwerbsjahre und Dienstjahre erklärten Lohndifferenz von mindestens 5 Prozent zu Ungunsten der Frauen von einem Diskriminierungsverdacht aus.

Statistische Signifikanz: Ist die mittels Diskriminierungskoeffizient geschätzte Lohnungleichheit effektiv grösser als die Toleranzschwelle?

Der Diskriminierungseffekt, welcher das Ausmass der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit angibt, liegt in einem statistischen Streuungsbereich (Unschärfbereich). Die Streuung ist eine Folge davon, dass jede statistische Berechnung bzw. Schätzung auch von zufälligen Faktoren beeinflusst werden kann.

Das Mass für die Streuung ist die Standardabweichung. Anhand der Standardabweichung kann berechnet werden, welcher Wert der Lohnungleichheit statistisch stark gesichert ist. Dabei wird eine statistische

¹⁵ Im Falle von Beschäftigungsdiskriminierung handelt es sich insofern um einen Grenzfall, als dass diese (je nach juristischer Auslegung) nicht zwingend unter das Lohnleichheitsgebot des Bundesgesetzes über das Öffentliche Beschaffungswesen fällt: Eine Verletzung der vom BoeB geforderten Lohnleichheit entsteht durch Lohndiskriminierung im engeren Sinne (ungleicher Lohn für gleichwertige Arbeit). Eine Beschäftigungsdiskriminierung (ungleiche Stelle / ungleicher Aufstieg bei gleichwertiger Qualifikation) bedeutet eine Verletzung der Gleichstellung im Erwerbsleben im Sinne des Gleichstellungsgesetzes.

Wahrscheinlichkeit von 95 Prozent vorgegeben.¹⁶ Dies bedeutet, dass die effektive Lohnungleichheit in 95 von 100 Überprüfungen effektiv über dem Wert der Toleranzschwelle von 5 Prozent liegt. Nur in fünf von 100 Fällen wäre die Lohnungleichheit auf Grund der Zufallsfaktoren überschätzt und würde die effektive Lohnungleichheit weniger als 5 Prozent betragen.

Der Streuungsbereich (und somit das Risiko einer allfälligen Überschätzung der Lohnungleichheit) ist aus statistischen Gründen umso grösser je geringer der Stichprobenumfang (im vorliegenden Fall die Zahl der Beschäftigten) ist. Andererseits ist bei einer geringen Firmengrösse die Wahrscheinlichkeit eines Nicht-Erkennens einer bestehenden Lohnungleichheit grösser (vgl. dazu auch die Ausführungen betreffend Signifikanzniveau und statistisch bedingter Unschuldsvormutung in Abschnitt 8.2).

5.5 Alternative Modellspezifikationen

Für die Schätzung von Lohndiskriminierung können je nach Fragestellung und Datenlage einfachere oder komplexere Regressionsgleichungen zur Anwendung gelangen: Eine ähnliche Spezifikation wie die oben beschriebene haben Flückiger und Ramirez (2000: 54f.) für ihre gesamtwirtschaftliche Auswertung der Lohnstrukturdaten von 1994 und 1996 im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann und des Bundesamtes für Statistik verwendet. Einen Überblick über weitere Schätzungen der gesamtwirtschaftlichen Lohndiskriminierung für die Schweiz und die dort verwendeten Regressionsgleichungen findet sich zum Beispiel in Bonjour (1997), Henneberger et al. (1997) oder in Bauer (2000).

Im Grundsatz gehen alle diese Schätzungen gleich vor: auf Grund von Individualdaten zu persönlichen Merkmalen und dem Lohnsatz wird für Männer und Frauen je eine Lohnungleichung geschätzt. Diese Lohnungleichungen bilden die Grundlage für die Bestimmung des diskriminierenden Anteils mittels Oaxaca-Zerlegung (wie in den vorhergehenden Abschnitten beschrieben). Alternativ dazu kann eine Gleichung für Frauen und Männer gemeinsam geschätzt werden. In diesem Fall wird das Ausmass der geschlechtsspezifischen, nicht durch objektive Faktoren erkläraren Lohnungleichheit mittels einer sogenannten Dummy-Variable für das Geschlecht bestimmt.¹⁷ Weitere Unterschiede bestehen in den verwendeten Erklärungsgrössen zur Messung des Humankapitals bzw. weiterer Faktoren, aber auch in der Methodik, so dass der Anteil der Lohndiskriminierung, welcher nicht durch unterschiedliche Humankapitalausstattung erklärt werden kann, jeweils unterschiedlich hoch ausfällt.¹⁸

¹⁶ In der statistischen Fachsprache ausgedrückt heisst das, es wird eine Irrtumswahrscheinlichkeit (Signifikanzniveau) α von 5% zu Grunde gelegt.

¹⁷ Zu Beginn der Pilotphase wurde das Ausmass der Lohnungleichheit anhand der vereinfachten Version der Diskriminierungsschätzung mittels Dummy-Variable berechnet. Bei dieser Methode wird davon ausgegangen, dass es innerhalb der Firma keine strukturellen Unterschiede in der Entlohnung bzw. der Arbeitsproduktivität zwischen den Geschlechtern gibt, sondern nur Differenzen im Lohnniveau (vgl. auch Bauer et al. 2001: 19ff.).

¹⁸ In einer kürzlich erschienenen Meta-Studie wurden 260 Diskriminierungsstudien aus 63 Ländern analysiert und deren Vorgehen sowie die Ergebnisse systematisch verglichen (vgl. Weichselbaumer und Winter-Ebmer 2003). Die AutorInnen kamen zum Schluss, dass die Wahl der ökonometrischen Methode (z.B. Oaxaca-Zerlegung versus Dummy-Methode) das Ergebnis in der Regel nicht wesentlich beeinflusst.

5.6 Voraussetzungen für die Durchführung einer Regressionsanalyse

Damit eine Regressionsanalyse durchgeführt werden kann bzw. damit überhaupt sinnvolle Aussagen gemacht werden können, erfordert die Methode der Regressionsanalyse eine gewisse minimale Fallzahl (Firmengrösse bzw. Anzahl MitarbeiterInnen).

Welche Fallzahl ist genügend? Theoretisch braucht es für die Durchführung einer Regressionsanalyse im Minimum mehr Fälle als Koeffizienten (Erklärungsfaktoren) und im Minimum eine Person von jedem Geschlecht. Dies gilt für die Anwendung der zu Beginn der Pilotphase verwendeten, vereinfachten Regressionsanalyse (mit nur einer Gleichung für Frauen und Männern gemeinsam und einer Dummy-Variable für die Ermittlung des Einflusses des Geschlechts auf den Lohn). Das heisst, theoretisch ist es zum Beispiel möglich, eine Regressionsanalyse zu berechnen für eine Firma, die 10 MitarbeiterInnen, darunter eine Frau, beschäftigt.

Bei Anwendung der etwas komplexeren (dafür genaueren) Oaxaca-Methode, in welcher die Regressionsgleichungen für Frauen und Männer separat geschätzt werden (wie in den Abschnitten 5.2 und 5.3 erläutert), braucht es eine entsprechende minimale Anzahl Fälle für beide Geschlechter (das heisst je ca. 10 Frauen und Männer).

Da je nach Firma bzw. Datenlage nicht alle Mitarbeitenden in die Analyse eingeschlossen werden können oder in einem späteren Schritt weitere Erklärungsfaktoren in die Analyse zu integrieren sind, kann als Faustregel für die Durchführung einer Regressionsanalyse eine Mindestgrösse von rund 30 - 50 MitarbeiterInnen bezeichnet werden.¹⁹ Bei kleineren Firmen sind Analysen je nach konkreter Situation (Frauenanteil, Datenlage) zum Teil ebenfalls (wenn auch in vereinfachter Weise) durchführbar.

¹⁹ Lehrlinge, PraktikantInnen oder IV-BezügerInnen, deren Löhne sich auf Grund ihrer speziellen Arbeitssituation nicht oder nur beschränkt mit den Löhnen der übrigen („regulären“) Angestellten vergleichen lassen, werden von den Analysen ausgeschlossen (vgl. dazu den Fragebogen in Anhang B, Abschnitt 11). Ebenfalls nicht berücksichtigt werden Angestellte, deren Ausbildung sich nicht nach der in Abschnitt 5.1 beschriebenen Klassifikation zuordnen lassen.

6 Ablauf der Pilotphase

Nachdem das mehrstufige Prüfverfahren entwickelt war, wurde beschlossen das Instrumentarium im Rahmen einer Pilotphase an fünf Firmen zu testen. Die ersten Überprüfungen erfolgten im Herbst 2001.

Das folgende Kapitel gibt einen Überblick über die Strukturierung der Pilotphase und den Ablauf der einzelnen Überprüfungen.

- Abschnitt 6.1 zeigt die Gliederung der Pilotphase in eine extern deklarierte Pilotphase und eine nicht mehr als solche deklarierte Pilotphase.
- Die Auswahl der Pilotfirmen wird in Abschnitt 6.2 beschrieben.
- In Abschnitt 6.3 ist der grundsätzliche Ablauf einer Überprüfung während der Pilotphase dargestellt.
- Der Inhalt des standardisierten Prüfberichts und die Dokumentation der weiteren Ergebnisse werden in Abschnitt 6.4 zusammengefasst.

6.1 Strukturierung der Pilotphase

Insgesamt wurden im Rahmen der Pilotphase fünf Firmen (Firmen A bis E) auf die Einhaltung der Lohnungleichheit überprüft. Die Pilotphase wurde in zwei zeitlich aufeinanderfolgende Phasen gegliedert:

■ **Extern deklarierte Pilotphase (Firmen A, B und C).** Für die extern deklarierte Pilotphase waren zunächst zwei Überprüfungen vorgesehen, eine Dritte wurde anhand der ersten Erfahrungen beschlossen. Dabei ging es primär darum, die Praktikabilität des entwickelten Prüfverfahrens zu testen. Zum einen mussten Erfahrungen gesammelt werden, welche Probleme sich rund um die Beschaffung und Auswertung der Daten ergeben könnten: Welche Widerstände tauchen auf? Werden die Daten (in brauchbarer Form) geliefert? Wie können mangelhafte Daten plausibilisiert werden?

Andererseits sollten die Diskussionen mit den Unternehmen zeigen, wie gut das Verfahren gegenüber den betroffenen Firmen vermittelt werden kann. Schliesslich waren Erfahrungen darüber zu sammeln, inwieweit die Unternehmen zusätzliche objektive Faktoren zur Rechtfertigung einer allfälligen Lohnungleichheit benennen und mit den entsprechenden Daten belegen würden. Aus diesen Erfahrungen konnten Rückschlüsse über die verwendeten Kriterien gezogen werden: Muss das Prüfinstrumentarium allenfalls in einzelnen Punkten angepasst oder verfeinert werden? Wie soll insbesondere das Kriterium der Feststellung einer geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit (Toleranzschwelle von 5%) für künftige Überprüfungen definitiv festgelegt werden?

Entsprechend der Ausrichtung wurde der erste Teil der Pilotphase gegenüber den einbezogenen Unternehmen klar als solche deklariert. Im Falle der Feststellung einer (nicht durch objektive Faktoren zu erklärenden) geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit sollten keine Sanktionen verhängt werden. Vielmehr sollte versucht werden, die Firma in gemeinsamer Diskussion und mit fachlichem Support zu Verbesserungsmassnahmen zu bewegen.

■ **Extern nicht als solche deklarierte Pilotphase (Firmen D und E).** Auf Grund der Erfahrungen der extern deklarierten Pilotphase wurden einzelne Elemente des Prüfverfahrens angepasst. Diese mussten wiederum getestet werden. Ausserdem waren Erfahrungen zu sammeln, wie eine zukünftige standardmässige Überprüfung der Einhaltung der Lohnungleichheit funktionieren würde. Demzufolge wurde die Überprüfung im zweiten Teil der Pilotphase den einbezogenen Unternehmen gegenüber nicht als Pilotphase deklariert.

Sollte das Ausmass der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit die Toleranzschwelle übersteigen, sollte wiederum versucht werden, die Firma in gemeinsamer Diskussion und mit fachlichem Support zu Verbesserungsmaßnahmen zu bewegen.²⁰

6.2 Auswahl der Pilotfirmen

Die Pilotfirmen wurden nach eingeschränktem Zufallsprinzip aus den im Schweizerischen Handelsamtsblatt (SHAB) veröffentlichten Bundesaufträgen ausgewählt. Die ersten beiden Firmen wurden zu Beginn der Pilotphase gezogen. Drei weitere Firmen kamen im Laufe der Pilotphase dazu.

Firmen A und B (extern deklarierte Pilotphase)

Als Grundlage für die Auswahl der ersten beiden Pilotfirmen diente eine Auswertung der vergebenen Bundesaufträge, die im Schweizerischen Handelsamtsblatt (SHAB) im Frühjahr 2001 publiziert worden sind.

Für die Auswahl der ersten beiden zu prüfenden Firmen galten aus Gründen der Praktikabilität folgende Kriterien:

1. Die Firma sollte in ihrer Branche zu den Grossen zählen, so dass sie mit grösster Wahrscheinlichkeit an der LSE teilgenommen hat und die Daten ohne Probleme liefern kann.
2. Die Firma muss eine genügend grosse Bedeutung im Rahmen des Submissionswesens haben und genügend Frauen beschäftigen.

Für eine erste Überprüfung wurde deshalb beschlossen, je eine mittelgrosse bis grosse Firma aus dem Bereich Nahrungsmittel (Lieferauftrag, Firma A) und Informatik (Dienstleistungsauftrag, Firma B) zu berücksichtigen. Aus den im Schweizerischen Handelsamtsblatt SHAB publizierten, im Frühjahr 2001 vergebenen Aufträgen des Bundes hat das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann per Zufallsauswahl je eine Firma aus diesen beiden Branchen gezogen.

Firma C (Fortsetzung der extern deklarierten Pilotphase).

Anhand der ersten Erfahrungen aus den Überprüfungen der Firmen A und B wurde beschlossen, dass im Rahmen der offen deklarierten Pilotphase eine weitere Firma überprüft werden soll.

Pilotfirma Nummer 3 sollte eine Firma aus dem Druck- und Verlagswesen sein, welche im zweiten Halbjahr 2001 bzw. anfangs 2002 den Zuschlag für einen Bundesauftrag erhalten hatte. Beim Druck- und Verlagsgewerbe handelt es sich um eine Branche, welche im Rahmen von Submissionen einige Bedeutung hat (Druckaufträge). Im Februar/März 2002 wurden dazu mehrmals Firmen aus dieser Branche für die dritte Überprüfung gezogen. Diese kamen aber jeweils aus unterschiedlichen Gründen nicht für eine Überprüfung in Frage.²¹ Da es auf Bundesebene nur relativ wenige genügend grosse (und somit zu publizierende) Aufträge für Firmen aus dem Druck- und Verlagswesen gibt, musste schliesslich eine Firma aus

²⁰ Im Falle, dass eine Unternehmung sich nicht bereit zeigen sollte, Massnahmen zu ergreifen, wären die Vergabestellen über diesen Umstand zu informieren gewesen und allenfalls die vom Gesetzgeber vorgesehenen Sanktionen (Konventionalstrafe) zu ergreifen gewesen. So ein Fall ist in der Pilotphase jedoch nicht eingetreten.

²¹ In einem Fall war die Firma zu klein bzw. hatte zu wenige MitarbeiterInnen als dass eine Überprüfung mittels Regressionsanalyse hätte durchgeführt werden können (vgl. dazu Abschnitt 5.6). In einem anderen Fall war der Vertrag zwischen der Firma und der Beschaffungsstelle auf absehbare Zeit noch nicht abgeschlossen und eine weitere Firma hatte den Auftrag nicht erhalten wegen internen Differenzen zwischen dem BBL und der zuständigen Beschaffungsstelle.

einem verwandten Bereich gefunden werden. Die Auswahl fiel auf eine Firma aus dem Bereich Handelsvermittlung und Grosshandel.

Firmen D und E (nicht als solche deklarierte Pilotphase)

Im Hinblick auf die nicht als solche deklarierte Pilotphase wurde beschlossen, nochmals je eine Firma aus den Bereichen Nahrungsmittel und Informatik zu überprüfen (analog zu den ersten beiden Firmen A und B). Die Auswahl aus dem SHAB von Mitte bis Ende Mai 2002 ergab in einem ersten Schritt fünf potenziell zu überprüfende Firmen (zwei aus dem Bereich Nahrungsmittel, drei aus dem Bereich Informatik). Nach Abklärung der Firmengrössen und des jeweiligen Frauenanteils anhand des Betriebs- und Unternehmensregisters (BUR) wurden die beiden Firmen D und E zur Überprüfung bestimmt.

6.3 Ablauf Prüfverfahren während der Pilotphase

Der grundsätzliche Ablauf einer Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit im Rahmen der Pilotphase besteht aus mehreren Schritten:

- 1. Firmenauswahl.** In einem ersten Schritt waren auf Grund der im Schweizerischen Handelsamtsblatt (SHAB) veröffentlichten Vergabungen zufällig Unternehmen auszuwählen, die es zu überprüfen galt (vgl. Abschnitt 6.2). Die zuständige Vergabestelle wurde mit einem gemeinsamen Brief von EBG und BKB über die Kontrolle informiert und gebeten, dem EBG eine Kopie der Selbstdeklaration der betreffenden Unternehmung zu senden (zur Selbstdeklaration, vgl. Abschnitt 2.1).
- 2. Kontaktieren der Firmen, Datenlieferung.** Im zweiten Schritt schrieben das EBG und die BKB die betreffenden Unternehmen an. Zusätzlich zum Brief wurde ein Informationsblatt für die überprüften Unternehmen und die Erhebungsunterlagen beigelegt (vgl. Anhang B, Abschnitt 11).

Die Unternehmen wurden gebeten, dem EBG innert 30 Tagen die für die Kontrolle der Lohngleichheit benötigten Daten zu liefern. Die von den Firmen verlangten (anonymisierten) Angaben zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entsprachen im Wesentlichen den Angaben, welche die Unternehmen im Rahmen der Lohnstrukturerhebung (LSE) des Bundesamtes für Statistik (BFS) alle zwei Jahre beibringen müssen. Für die standardisierte Auswertung minimal erforderlich war die Erfassung der Merkmale Geschlecht, Geburtsjahr, höchste abgeschlossene Ausbildung, Dienstjahre, individuell vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und Bruttolohn im letzten abgeschlossenen Monat. Weitere Erklärungsfaktoren, die in der LSE jeweils erhoben werden (wie die berufliche Stellung oder das Anforderungsniveau) waren von den Firmen beizubringen, wenn der Aufwand dazu in einem vertretbaren Ausmass gehalten werden konnte. Falls die Unternehmung an der LSE 2000 teilgenommen hatte (was für die meisten Firmen zutreffen sollte), konnte anstelle der beigelegten Erhebungsunterlagen eine Kopie des im Rahmen der LSE 2000 ausgefüllten Formulars bzw. Datenträgers eingereicht werden.

Sollte eine Firma sich weigern, die Daten zu liefern, war folgendes Vorgehen vorgesehen: Die Firma würde darauf aufmerksam gemacht, dass die Vergabestellen über eine Verweigerung informiert würden. Aus rechtlichen Gründen könnte eine Firma zwar nicht für zukünftige Vergabungen ausgeschlossen werden. Bei einer nächsten Vergabe müsste sie aber die „Gewährleistung der Lohngleichheit“ nachweisen können. Faktisch bedeutete dies, dass die Firma die Daten liefern müsste, wenn sie bei zukünftigen Vergabungen teilnehmen möchte.

- 3. Datenanalyse, Bericht.** Im dritten Schritt überprüfte das Büro BASS anhand der von den Firmen zurückgesandten Angaben die Einhaltung der Lohngleichheit mittels Regressionsanalyse und dokumen-

tierte die Ergebnisse der Analyse in einem standardisierten Bericht (vgl. Abschnitt 6.4). Nach einer internen Diskussion mit dem EBG wurde der Bericht dem überprüften Unternehmen zugestellt.

4. Präsentation Ergebnisse, Diskussion, Massnahmen. Die Resultate der Überprüfung wurden vom EBG und vom Büro BASS in einem vierten Schritt in einer gemeinsamen Sitzung mit der betroffenen Unternehmung diskutiert. Ergab sich in der ersten standardisierten Überprüfung ein statistisch erhärteter (signifikanter) Verdacht auf eine systematische Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern im Betrieb, so wurde die Situation in Diskussion mit der Unternehmung weiter abgeklärt. Dabei konnte die Unternehmung die Lohnungleichheit allfällig durch weitere Faktoren begründen, was gegebenenfalls eine zweite, vertiefte Überprüfung (unter Einbezug dieser zusätzlichen Erklärungsfaktoren) notwendig machte. Andernfalls wurden zusammen mit der betroffenen Firma Massnahmen zur Herstellung der Lohngleichheit vereinbart, damit die gesetzlichen Anforderungen bezüglich Lohngleichheit in einem gemeinsam festgelegten Zeitraum erfüllt werden können.

6.4 Dokumentation der Ergebnisse einer Überprüfung

Der standardisierte Prüfbericht

Bei jeder zu überprüfenden Firma wurde als Erstes die standardisierte Analyse der Lohndaten anhand der Variablen Ausbildung und Alter (bzw. der daraus abgeleiteten potenziellen Erwerbserfahrung) und Dienstjahre vorgenommen. Die standardisierte Analyse umfasste jeweils zwei sich ergänzende Teile:

- Zunächst wurde eine summarische Beurteilung der Lohnsituation anhand von Durchschnittswerten für alle Beschäftigten sowie für Untergruppen von Mitarbeitenden mit jeweils gleichen Qualifikationsmerkmalen vorgenommen.
- Danach wurde die Einhaltung der Lohngleichheit mit Hilfe der Methode der Regressionsanalyse überprüft (wie beschrieben in Kapitel 5) und daraus die Schlussfolgerungen für das weitere Vorgehen gezogen.

Die Ergebnisse der Analysen wurden für jede Firma in einem standardisierten Prüfbericht festgehalten. Dieser Bericht wurde den Firmen zugestellt. Ein Beispiel eines solchen Berichts findet sich in anonymisierter Form in Anhang C, Abschnitt 12. In Anhang D, Abschnitt 13, wird die statistische Herleitung der Ergebnisse der standardisierten Regressionsanalyse dokumentiert.

Erweiterte Regressionsanalyse und Vergleich mit Referenzmarkt

Wie bereits in Abschnitt 4.2 erwähnt, wurden nebst der standardisierten Analysen weitere ergänzende Auswertungen vorgenommen, deren Ergebnisse im Bericht nicht (bzw. nur ansatzweise) dokumentiert wurden. Diese bildeten eine zusätzliche Grundlage für die Diskussion von Massnahmen bzw. für eine Einbettung der Resultate in einen breiteren Zusammenhang im Rahmen der gemeinsamen Besprechung der Überprüfungsergebnisse mit den Firmen. Dabei handelt es sich insbesondere um folgende Analysen:

- Erweiterte Regressionsanalyse mit zusätzlichen, in der Lohnstrukturerhebung erfassten Erklärungsfaktoren (berufliche Stellung, Anforderungsniveau) sowie gegebenenfalls weitere deskriptive Analysen, sofern die entsprechenden Daten vorhanden waren;
- Vergleich mit dem Referenzmarkt als zusätzliche Information bzw. Standortbestimmung für die Firmen. Als Datenquelle für die Vergleich mit dem jeweiligen Referenzmarkt dienten Analysen der Lohnungleichheit in den einzelnen Branchen (Wirtschaftsabschnitten), welche das Büro BASS im Rahmen der Ausarbeitung des Überprüfungsinstrumentariums anhand der Daten der Lohnstrukturerhebung 1998 vorgenommen hatte.

7 Evaluation der Pilotphase: Auswertung der fünf durchgeführten Überprüfungen

Im vorliegenden Kapitel werden die Überprüfungen der fünf Pilotfirmen beschrieben. In der Darstellung folgen wir dem Ablauf der Überprüfungen und gliedern diese für jede Firma in sechs Punkte:

- Kurzes Firmenporträt,
- Kontaktierung der Pilotfirma,
- Verwendete Erhebungsunterlagen,
- Datenlieferung; Datenqualität und -analyse,
- Ergebnisse der Analyse,
- Diskussion der Ergebnisse mit der Pilotfirma und vereinbarte Massnahmen.

Bei den Firmen A und C wurden die Analysen zweimal durchgeführt. Die Punkte 3 bis 6 dieser Überprüfungen werden (entsprechend dem zeitlichen Ablauf) für diese beiden Firmen für jede Phase separat dargestellt.

Insbesondere wird auf die aufgetauchten Probleme und die sich daraus ergebenden Anpassungen des Instrumentariums verwiesen. Die Diskussionen, die damit verbunden waren, sowie die am Prüfinstrumentarium vorgenommenen Änderungen werden in Abschnitt 8 ausführlich dargelegt.

Dokumentiert werden die Ergebnisse und Massnahmen, wie sie nach Abschluss der Überprüfungen mit den Firmen vereinbart wurden. Die Berichterstattung der Firmen über die weitere Umsetzung der Massnahmen bzw. allfällige Folgeanalysen nach dem Frühjahr 2003 sind nicht Gegenstand des vorliegenden Textes.

Alle Angaben, welche die Firmen betreffen, sind anonymisiert.

7.1 Firma A

Kurzes Firmenporträt

Pilotfirma Nummer 1 (Firma A, extern deklarierte Pilotphase) ist ein Schweizer Grossunternehmen aus der Nahrungsmittelbranche.

Kontaktierung der Pilotfirma

Firma A wurde anfangs Oktober 2001 schriftlich über die Überprüfung der Lohngleichheit im Rahmen der Pilotphase informiert und erhielt die Aufforderung zur Bereitstellung der Daten bis anfangs November 2001.

7.1.1 Firma A - Überprüfung Phase 1

Verwendete Erhebungsunterlagen

Der Lohnfragebogen, wie er zu Beginn der Pilotphase für Firma A (und Firma B) verwendet wurde, entsprach im Wesentlichen dem vom Bundesamt für Statistik zu Verfügung gestellten Fragebogen zur Lohnstrukturerhebung. Es wurden dieselben Merkmale wie in der LSE erhoben (auch wenn sie für die Analysen nicht zwingend notwendig waren). Lediglich Layout und Text wurden für die Verwendung im Rahmen der Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit angepasst.

Datenlieferung; Datenqualität und -analyse

■ Firma A lieferte dem EBG die Lohndaten Ende Oktober 2001 innerhalb der vorgegebenen Frist. Die Daten wurden von Firma A in elektronischer Form auf der vom Büro BASS vorbereiteten Diskette geliefert. Es wurden alle im Lohnfragebogen verlangten Daten erfasst.

■ Bei der Analyse der Daten sind keine besonderen Schwierigkeiten aufgetreten. Lediglich für einen Mitarbeiter wurde der standardisierte Lohn um ein Mehrfaches zu hoch ausgewiesen. Dieser Ausreisser beeinflusste allerdings das Ergebnis der Regressionsanalyse für Firma A nicht.²²

■ Der standardisierte Überprüfungsbericht konnte Ende November 2001 fertiggestellt und an Firma A verschickt werden.

Ergebnisse der Analyse

■ **Ergebnisse der standardisierten Überprüfung:** In Firma A verdienen Frauen bei gleicher Arbeitszeit im Durchschnitt knapp 17 Prozent weniger als Männer. Von der gesamten Lohndifferenz können knapp 6 Prozent auf Unterschiede bei den Qualifikationsmerkmalen zurückgeführt werden. Die durch das Geschlecht bedingte Lohnungleichheit beträgt 11 Prozent. Auch bei Berücksichtigung einer gewissen statistischen Unschärfe (Streuung) liegt dieser Wert mit grösster Wahrscheinlichkeit über der Toleranzschwelle von 5 Prozent. Es besteht somit der statistisch begründete Verdacht, dass Männer und Frauen in Firma A ungleich entlohnt werden, ohne dass dies durch objektive Umstände allein erklärt werden könnte.

■ **Fazit der standardisierten Überprüfung:** Die in Widerspruch zu den Bestimmungen des öffentlichen Beschaffungswesens stehende Situation ist in Diskussion mit der Geschäftsleitung von Firma A weiter abzuklären.

Diskussion der Ergebnisse mit der Pilotfirma und vereinbarte Massnahmen

Mitte Dezember 2001 wurden die Ergebnisse an einer gemeinsamen Sitzung mit je einer Vertreterin/einem Vertreter der überprüfenden Stellen (EBG und Büro BASS) und mit den Leitern Personal bzw. Personaladministration von Firma A besprochen. Zusätzlich zum zugestellten Bericht gab das Büro BASS eine Kurzpräsentation der Methode und Ergebnisse ab. Diese bildete die Diskussionsgrundlage für die Besprechung. Darin wurden insbesondere die Ergebnisse der Regressionsanalyse vertieft dargestellt und es wurde ein Vergleich des Untersuchungsergebnisses mit der gesamten Branche präsentiert. Als Ergänzung wurden die Durchschnittslöhne nach beruflicher Stellung bzw. Anforderungsniveau grafisch dargestellt.

■ **Feedback von Firma A betreffend Datenerhebung:** Firma A musste auch schon Daten über gelernte bzw. ungelernte Arbeitnehmende an den Bund liefern. Über eine allfällige Teilnahme an der Lohnstrukturerhebung 2000 war aber nichts bekannt. Die Daten mussten neu zusammengestellt werden. Der Aufwand war gross und betrug einen vollen Arbeitstag. Angesichts der häufigen Anfragen wegen Daten ist dies eine deutliche Zusatzbelastung. Einige Angaben, welche für die Analyse nicht notwendig sind (sondern nur deshalb auch abgefragt wurden, um genau der Struktur der LSE zu folgen), brauchten einen erheblichen Aufwand für die Zusammenstellung. Dabei handelt es sich insbesondere um die Sozialabzüge. Relativ aufwändig war ausserdem die Zuweisung der höchsten abgeschlossenen Ausbildung zu den ein-

²² Dieser Ausreisser wurde erst nach Fertigstellung des standardisierten Prüfberichts, bei der Durchführung von zusätzlichen Analysen im Hinblick auf die Besprechung der Ergebnisse mit Firma A, entdeckt. Das Problem bestand darin, dass der 13. Monatslohn für ein 100-Prozent-Pensum ausgewiesen war, während diese Person im Berichtsmonat einen Bruttolohn von lediglich rund 200 Franken für 11 Arbeitsstunden bezogen hatte. Das heisst es stimmten nicht alle Lohnbestandteile mit dem angegebenen Arbeitszeitvolumen überein. In der Folge wurden auch bei den anderen Firmen ähnliche (wenn auch weniger extreme Fälle) entdeckt und es zeigte sich, dass es für die Firmen in manchen Fällen nicht einfach ist, die Daten so zu liefern, dass keine solchen Verzerrungen auftreten. Der Lohnfragebogen wurde deshalb zu einem späteren Zeitpunkt überarbeitet und etwas vereinfacht (vgl. Abschnitt 8.4).

zelen MitarbeiterInnen (standardmässig sind in Firma A lediglich die Angabe gelernt/ungelernt sowie die firmeninternen Funktionen erfasst). Auch die Anforderungsniveaus mussten für diese Erhebung einzeln zugeordnet werden (im Allgemeinen sind diese aus der internen Funktion abzuleiten) und die Zuordnung der firmeninternen Funktionen zum Merkmal der beruflichen Stellung waren nicht immer eindeutig möglich.

■ **Feedback von Firma A zum Bericht:** Die Vertreter von Firma A hatten sich über den Befund des Berichts zuerst geärgert. Der Ton des Berichtes stimme nicht. Ihre Firma sei Marktleaderin bei den Anstellungsbedingungen und bemühe sich auch um eine gleichstellungsgerechte Personalpolitik. Das schlechte Feedback (Lohnungleichheit) wurde als ungerecht empfunden. Bei der Diskussion näherten sich die Haltungen an. Von Seiten des EBG wurde bestätigt, dass die Lohnungleichheit bei Firma A im Vergleich zur gesamten Branche und zur Gesamtwirtschaft eher gering sei. Bei den jungen MitarbeiterInnen, bei den neu im Betrieb Arbeitenden, bei den wenig qualifizierten Beschäftigten sowie bei den Angestellten ohne Kaderfunktion differieren die Löhne nur wenig. Bei den Einstiegsgehältern herrscht weitgehend Lohngleichheit. Die Männer nehmen aber sehr viel schneller höhere Funktionen ein. Neben dem schnelleren beruflichen Aufstieg habe nach Einschätzung der Vertreter von Firma A vor allem die „grössere Multifunktionalität“ der Männer Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern zur Folge. Von Seiten der Firma A wurde die Problematik anerkannt, dass die Männer faktisch bessere Möglichkeiten zu weiterer Qualifizierung und beruflichem Aufstieg haben.

■ **Vereinbarte Massnahmen:** Firma A zeigte sich bereit, drei konkrete Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern unmittelbar einzuleiten:

1. Der Personalverantwortliche führt an der wöchentlichen Sitzung mit den BereichsleiterInnen das Traktandum „Offene Stellen“ ein, bei welchem zu besprechen ist, welche Frauen gezielt angesprochen werden könnten.
2. In einem festgelegten Firmenbereich soll im Jahr 2002 eine gezielte Kampagne durchgeführt werden, um die dort tätigen Frauen zur internen Weiterbildung zu motivieren.
3. In der Geschäftsleitung sollen generell Führungsmassnahmen zur Verbesserung der Lohngleichheit diskutiert werden.

Um weitere Bereiche zu finden, in denen mit Gleichstellungsmassnahmen gezielt angesetzt werden könnte, wurde vereinbart, eine zusätzliche Analyse unter Einbezug der firmeninternen Funktionen vorzunehmen. Die entsprechenden Daten (welche sich auf die ab 2002 neuen Funktionen und Löhne abstützen) werden bis anfangs März 2002 in elektronischer Form an das EBG geliefert. Die Ergebnisse werden wiederum an einer gemeinsamen Sitzung besprochen und das weitere Vorgehen festgelegt.

■ **Termine:** Es wurde vereinbart, dass Firma A die aktuellen und um interne Funktionen ergänzten Lohndaten bis Ende Februar 2002 zur Auswertung an das EBG bzw. das Büro BASS liefern werde.

7.1.2 Firma A - Überprüfung Phase 2

Wie vereinbart an der Sitzung vom Dezember 2001, wurde im Frühjahr 2002 in Firma A eine zusätzliche Analyse der Lohnsituation unter Einbezug der firmeninternen Funktionen durchgeführt.

Verwendete Erhebungsunterlagen

Für die zweite Erhebung wurde derselbe Lohnfragebogen verwendet. Auf die Erfassung der Sozialabgaben, welche für Firma A in der ersten Runde aufwändig zu erheben waren und die nicht in die Analyse zur

Überprüfung der Lohngleichheit einfließen, wurde in der zweiten Runde explizit verzichtet. Die Spalten für die Erfassung der zusätzlich zu erhebenden Merkmale wurden von Firma A selbst ergänzt.

Datenlieferung; Datenqualität und -analyse

■ Firma A lieferte anfangs April 2002 die Daten ans Büro BASS. Es handelte sich um Lohndaten vom Januar 2002, ergänzt um fünf firmeninterne Anforderungsmerkmale.

■ Die Daten wurden von Firma A nicht für die gesamte Firma, sondern nur für vier Teilbereiche der Firma erhoben, in welchen vor allem ungelernte und niedrig qualifizierte Beschäftigte tätig sind. Diese vier Bereiche umfassen ca. einen Viertel der Beschäftigten. Aus den gelieferten Daten war nicht ersichtlich, welche Person welchem Teilbereich angehört. Firma A war nicht bereit, die Teilbereiche nachträglich noch zuzuordnen, da die Liste firmenintern nur noch in anonymisierter Form vorhanden war und Ergänzungen somit mit grossem Aufwand verbunden gewesen wären.

■ Bevor die Daten ausgewertet werden konnten, waren mehrmalige Rücksprachen mit Firma A notwendig, um Fragen zu klären betreffend der firmeninternen Anforderungsmerkmale sowie bezüglich der im Stundenlohn angestellten Mitarbeitenden (Erfassung der Arbeitszeit; Umrechnung der Stundenlöhne in Monatslöhne).

■ Bei den von Firma A zusätzlich erhobenen firmeninternen Kriterien handelte es sich nicht wie vorgesehen um Funktionen, sondern um ausgewählte Anforderungsmerkmale, welche die Arbeitsstellen an die Mitarbeitenden richten. Es sind dies: (1) Anforderungen physisch, (2) Anforderungen psychisch, (3) Flexibilität Arbeitszeit, (4) Flexibilität Anlagen, (5) Erfordernis einer Ausbildung.

■ Um die Resultate der hier untersuchten vier Firmenbereiche einerseits mit den Ergebnissen für die gesamte Firma vergleichen zu können und andererseits die zusätzlichen Informationen berücksichtigen zu können, wurden verschiedene Varianten gerechnet:

1. Zuerst wurde für die vier Firmenbereiche die standardisierte Regressionsanalyse nur mit den Qualifikationsmerkmalen berechnet (analog zur ersten Überprüfung anhand der Daten der gesamten Firma).
2. Als Zweites wurde geprüft, wie weit sich das Ausmass der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit ändert bei einer erweiterten Regression unter Einbezug der firmeninternen Anforderungsmerkmale.
3. Zudem wurden Regressionsanalysen für einzelne Gruppen von Beschäftigten gerechnet, die sich in den Anforderungsmerkmalen jeweils unterscheiden. Dadurch können Gruppen mit höherer Lohnungleichheit von denjenigen mit geringerer Ungleichheit unterschieden werden.

■ Der standardisierte Überprüfungsbericht für die zusätzliche Analyse konnte im Mai 2002 fertiggestellt werden.

Ergebnisse der Analyse

■ **Ergebnisse der um firmeninterne Erklärungsfaktoren ergänzten Überprüfung:** Die Differenz in den Durchschnittslöhnen zwischen Frauen und Männern ist wegen der etwas besseren Qualifikation der Frauen in den hier untersuchten Firmenbereichen mit rund 12 Prozent geringer als in der gesamten Firma (knapp 17%). Die Ergebnisse der Regressionsanalysen ergeben folgendes Bild:

1. In der einfachen Regressionsanalyse (mit den standardmässig berücksichtigten Qualifikationsmerkmalen Ausbildung, Berufserfahrung und Dienstjahre) beträgt die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit für die genannten Firmenbereiche knapp 13 Prozent (gesamte Firma: 11%) und ist grösser als die Differenz in den Durchschnittslöhnen von rund 12 Prozent, da die Frauen leicht höhere Werte bei den Qualifikationsmerkmalen aufweisen.

7 Evaluation der Pilotphase: Auswertung der fünf durchgeführten Überprüfungen

2. In der erweiterten Regressionsanalyse, d.h. unter Berücksichtigung der firmeninternen Anforderungsmerkmale, verringert sich die durch das Geschlecht bedingte Lohndifferenz minim um 0.4 Prozentpunkte. Die zusätzlich zu den Qualifikationsmerkmalen berücksichtigten firmeninternen Anforderungsmerkmale können die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern nur unwesentlich besser erklären.
3. Das Ergebnis der erweiterten Regressionsanalyse erklärt sich durch den Umstand, dass eine hohe physische Anforderung, Flexibilität betreffend Arbeitszeit und Flexibilität betreffend Anlagen entgegen der Erwartung im Durchschnitt nicht mit einem höheren, sondern mit einem tieferen Lohn verbunden sind, wie die Analysen für einzelne Gruppen von Beschäftigten zeigen.

■ **Fazit der Überprüfung:** Das Ziel, besonders interessante Bereiche für Gleichstellungsmassnahmen erkennen zu können, wurde nicht erreicht, da von Seiten der Firma A nicht Funktionen, sondern Anforderungsmerkmale geliefert wurden. Das Argument der „grösseren Multifunktionalität der Männer“ als wesentliches Merkmal zur Erklärung von Lohnunterschieden wird durch die Ergebnisse nicht gestützt.

Diskussion der Ergebnisse mit der Pilotfirma und vereinbarte Massnahmen

Die Ergebnisse wurden Mitte Juni 2002 an einer zweiten gemeinsamen Sitzung mit Firma A besprochen. Das Büro BASS stellte fest, dass für die Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen in Firma A offensichtlich weitere strukturelle und kulturelle Faktoren eine Rolle spielen (Beispiel Stelleninserat in der Zeitung, in welchem ein „Filialleiter“ für ein Team von „6 Mitarbeitern“ gesucht wurde). Zum Erkennen dieser Faktoren wären weitere Analysen nach einzelnen Funktionen und Qualifikationsmerkmalen (z.B. abgeschlossene Berufsausbildung, hohes Dienstalter) aufschlussreich.

■ **Feedback von Firma A betreffend Datenerhebung:** Bei der Datenzusammenstellung ging der Verantwortliche von der Idee aus, dass diejenigen Bereiche zusammengefasst werden sollten, die einen bedeutenden Frauenanteil aufweisen. Eine Zuordnung der einzelnen Funktionen wäre aufwändig gewesen. Ebenfalls mit grossem Aufwand wäre die nachträgliche Zuordnung der MitarbeiterInnen zu den vier Firmenbereichen verbunden gewesen (da nach der Datenlieferung in Firma A keine nicht-anonymisierte Version der Daten mehr vorhanden war; vgl. Punkt „Datenlieferung; Datenqualität und –analyse“ weiter oben).

Die Vertreter der Firma A wiesen darauf hin, dass eine auf anonymisierten Daten beruhende Auswertung ihnen keine konkreten Handlungshinweise geben könne. Sie hätten deshalb das Programm VisiSal der Firma Cepec angeschafft (Beschreibung auf www.cepec.ch). Mit diesem Programm können die Löhne der Mitarbeitenden einer ausgewählten Funktion in Abhängigkeit des Alters grafisch dargestellt werden. Dies erlaube es, Ausreisser zu erkennen, welche anschliessend daraufhin überprüft werden können, ob die Funktionszuordnung falsch vorgenommen wurde. Es sei möglich, dass Frauen verstärkt von unvorteilhaften Funktionszuordnungen betroffen sind. Zudem sei es auch möglich, dass der individuelle Leistungsanteil die Männer begünstige.

■ **Feedback von Firma A zum Bericht:** Die Resultate wurden von Firma A nicht in Frage gestellt.

■ **Vereinbarte Massnahmen:** Nebst den an der ersten Sitzung vorgesehenen Massnahmen werde die Lohnrunde 2002/2003 dazu verwendet, falsche Funktionszuordnungen zu bereinigen. Ausserdem solle die aus dem MitarbeiterInnengespräch hervorgehende Leistungskomponente verstärkt auf die geschlechtsspezifische Problematik überprüft werden. Als weiteres Vorgehen wurde festgelegt:

7 Evaluation der Pilotphase: Auswertung der fünf durchgeführten Überprüfungen

1. Firma A erstellt nach Ablauf von einem Jahr (im Juni 2003) einen kurzen Bericht über die eingeleiteten Massnahmen sowie deren Folgen und schickt diesen an das EBG.
2. In diesen Bericht werden auch die mit VisiSal vorgenommenen Auswertungen einbezogen: Welche Resultate ergeben sich für ausgewählte Funktionen (insbesondere bezüglich der Leistungszulagen)?
3. Firma A wird in einem Jahr beurteilen, ob sie das Angebot einer nochmaligen allgemeinen Lohnauswertung durch das BASS (analog zur Standardauswertung vom November 2001) in Anspruch nehmen will.
4. Nach Vorliegen des Berichts von Firma A sollen die Erfahrungen an einer gemeinsamen Sitzung besprochen werden. Die entsprechenden Informationen dienen dem EBG/BASS primär zur weiteren Evaluation der Pilotphase.

■ **Termine:** Firma A wird nach Ablauf von einem Jahr über die eingeleiteten Massnahmen und deren Folgen berichten.

7.2 Firma B

Kurzes Firmenporträt

Firma B ist ein international tätiges Unternehmen aus der Informatikbranche mit über 500 Beschäftigten in der Schweiz.

Kontaktierung der Pilotfirma

Firma B wurde anfangs Oktober 2001 schriftlich über die Überprüfung der Lohngleichheit im Rahmen der Pilotphase informiert und erhielt die Aufforderung zur Bereitstellung der Daten bis anfangs November 2001.

Verwendete Erhebungsunterlagen

Wie bei Firma A wurde die erste, ungekürzte Version des Lohnfragebogens (analog zur Lohnstrukturhebung, LSE) verwendet.

Datenlieferung; Datenqualität und -analyse

■ Bezüglich der verlangten Daten tauchten verschiedene Probleme auf. Die Lohndaten per Oktober 2001 wurden von Firma B anfangs Dezember 2001 geliefert. Dabei fehlten die Angaben zu den Ausbildungsabschlüssen der Beschäftigten. Diese wurden im Februar 2002 ergänzt. Bei der Auswertung ergaben sich aber grössere Verzerrungen u.a. wegen zahlreicher Ein- und Austritte von Beschäftigten im Referenzmonat Oktober 2001, so dass Firma B schliesslich die Lohndaten für den Monat Februar 2002 für die Auswertungen zur Verfügung stellte.

■ Auch bei den Februarlöhnen ergaben sich für Firma B einige Probleme, um die Daten in der verlangten Form bereitzustellen. Insbesondere musste das SAP-System²³ speziell angepasst werden, um die Bonus- u.a. Sonderzahlungen (Ferien-, Abgangsentschädigungen, Jubiläumssprämien, Auszeichnungen, Treueprämien) vom Bruttolohn getrennt ausweisen zu können. Die Sonderzahlungen konnten aus technischen Gründen in den Auswertungen nicht berücksichtigt und auch nicht weiter differenziert werden (wobei Letzteres gemäss Erhebungsbogen nicht verlangt war). Unklarheiten gab es auch bezüglich der Beschäf-

²³ SAP ist eine führende Anbieterin von standardisierter Anwendungssoftware zur Unterstützung innerbetrieblicher Abläufe.

tigten im Stundenlohn (Löhne inklusive oder exklusive Ferienanteil, 13. Monatslohn?). Lehrlinge und PraktikantInnen waren (entgegen den Anweisungen im Fragebogen) in den Daten enthalten und mussten von Firma B auf eine entsprechende Anweisung hin ausgeschlossen werden. Die Angaben zu den Angestellten im Stundenlohn mussten von Firma B teilweise manuell ergänzt werden. Die Mitarbeitenden, welche im Laufe des Referenzmonats ein- oder ausgetreten waren, konnten nicht via SAP herausgefiltert werden, sondern mussten vom Büro BASS von Hand (auf Grund der Angabe der entsprechenden Identifikationsnummern) aus der Analyse ausgeschlossen werden.

■ Die Daten mussten von Firma B mehrmals überarbeitet werden und konnten schliesslich Ende April 2002 ausgewertet werden. Der standardisierte Überprüfungsbericht konnte im Juni 2002 fertiggestellt werden.

Ergebnisse der Analyse

■ **Ergebnisse der standardisierten Überprüfung.** In Firma B verdienen Frauen bei gleicher Arbeitszeit im Durchschnitt knapp 23 Prozent weniger als Männer. Von der gesamten Lohndifferenz können fast 17 Prozent auf Unterschiede in den objektiven Qualifikationsmerkmalen - insbesondere der Ausbildung - zurückgeführt werden. Die durch das Geschlecht bedingte Lohnungleichheit beträgt 6 Prozent. Dieser Wert liegt statistisch nicht signifikant über der für die erste Überprüfung vorgesehenen Toleranzschwelle von 5 Prozent. Es besteht somit kein statistisch begründeter Verdacht, dass die Lohnungleichheit die Toleranzschwelle von 5 Prozent übersteigt.

■ **Fazit der standardisierten Überprüfung.** Auf Grund der Konzeption des statistischen Prüfverfahrens besteht in Firma B kein unmittelbarer Handlungsbedarf, was die Entlohnung von Frauen und Männern betrifft. Dennoch wäre es aus Sicht der überprüfenden Stellen wünschenswert, die Ergebnisse in einer gemeinsamen Sitzung mit den zuständigen Geschäftsleitungsmitgliedern zu besprechen. Die Resultate liegen in einem Grenzbereich: Die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit ist gering und nicht signifikant grösser als die von den überprüfenden Stellen festgelegte Toleranzschwelle. Frauen verdienen aber im Durchschnitt immerhin rund 600 Franken weniger pro Monat als Männer. Ein Grund dafür liegt in der ungleichen Verteilung auf die verschiedenen Lohnklassen: Frauen sind in den Kaderfunktionen weniger vertreten (und die Lohndifferenzen sind grösser in den höheren Funktionen), wie eine zusätzliche Analyse nach beruflicher Stellung zeigt. Ausserdem konnten die Bonus-Sonderzahlungen nicht ausgewertet werden. Diese müssten jedoch in der Analyse mitberücksichtigt werden.

Diskussion der Ergebnisse mit der Pilotfirma und vereinbarte Massnahmen

Mitte September 2002 wurden die Ergebnisse an einer gemeinsamen Sitzung mit je einer Vertreterin der überprüfenden Stellen (EBG und Büro BASS) und der Personalverantwortlichen von Firma B besprochen. Nebst der Kurzpräsentation der Methode und Ergebnisse wurden einige Zusatzauswertungen vorgestellt (Einfluss von beruflicher Stellung und Anforderungsniveau auf den Lohn; Vergleich mit Referenzmarkt; Anteil Männer bzw. Frauen mit Provisionsanteilen).

■ **Feedback von Firma B betreffend Datenerhebung:** Bei der Bereitstellung der Daten ergaben sich bei Firma B einige Probleme. Diese sind vor allem im Zusammenhang mit der Software zu sehen: Firma B verwaltet ihre Mitarbeitendendaten mit Hilfe einer SAP-Lösung. Die Konfiguration des SAP erlaubte es nicht, alle Daten so wie im Fragebogen verlangt zu generieren. Die Schweizer Niederlassung habe keinen direkten Zugriff auf das System. Jede Anpassung erfordere eine Anfrage nach Deutschland, was sehr aufwändig und schwerfällig ist. Die Schweizer Niederlassung verwende nicht das offizielle Schweizer HR-Modul für SAP, sondern die deutsche Version, auf schweizerische Verhältnisse angepasst. Dadurch können sich bei Firma B Probleme ergeben, wenn Daten für externe Stellen (wie Bundesämter) bereit gestellt

werden müssen. Für die Anpassung des Systems (Trennung von Bruttolöhnen und Sonderzahlungen) musste schliesslich ein Fachmann aus dem eigenen SAP-Beratungsteam beigezogen werden. Weshalb die Sonderzahlungen schliesslich zwar herausgefiltert werden konnten, aber doch nicht so, dass eine Auswertung möglich gewesen wäre, war auch für die Personalverantwortliche nicht klar. Sonderzahlungen bzw. Boni würden in Firma B einheitlich gehandhabt. Es handle sich dabei um klar definierte, feste Anreize in Prozent vom Basissalar in Abhängigkeit von Tätigkeit und Funktion. Es bestehe deshalb keine Gefahr einer allfälligen in den Sonderzahlungen versteckten Lohndiskriminierung.

■ **Feedback von Firma B zum Bericht:** Die Vertreterin von Firma B fand die Analyse sehr interessant. Sie hatte das Personal noch nie aus diesem Blickwinkel betrachtet. Den Bericht stufte sie als sehr aussagekräftig ein. Sie wies aber auch auf die Gefahr von falschen Schlüssen hin, wenn z.B. nur die Altersgruppen allein betrachtet würden (wie dies im ersten Teil des standardisierten Berichts der Fall ist). Lohngleichheit war für die Personalverantwortliche bisher kein Thema, sondern eine Selbstverständlichkeit. In der Firma herrsche allgemein die Meinung, die Lohngleichheit sei erfüllt.

■ **Vereinbarte Massnahmen:** Obschon bei Firma B die Lohnungleichheit nicht statistisch signifikant über der Toleranzschwelle liegt und die Firma ausserdem im Vergleich zur gesamten Informatikbranche sehr gut abschneidet, wäre es aus Sicht der überprüfenden Stellen wünschbar, wenn die Firma freiwillig weitere Massnahmen zur Verbesserung der Situation (insbesondere auf Kaderebene) treffen würde.

Die Personalverantwortliche erklärte sich bereit, in den folgenden zwei Bereichen Massnahmen zur Förderung der Lohngleichheit auszuarbeiten bzw. umzusetzen:

1. Frauenförderung im Kader, Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (für Frauen und Männer) und
2. Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen.

■ **Weiteres Vorgehen:** Die Vertreterin von Firma B wäre sehr daran interessiert, die Auswertungen zu einem späteren Zeitpunkt zu wiederholen, um Tendenzen und Veränderungen mitverfolgen zu können und auch in Zukunft ein Augenmerk auf die Lohngleichheit zu haben. Die weitere Entwicklung sei auch eine Frage des Wachstums. Die Firma werde wahrscheinlich vor allem im Bereich Outsourcing – einem sehr männerlastigen, technischen Bereich - weiterwachsen und weniger in der Beratung (angesichts der derzeitigen konjunkturellen Lage). Das EBG bejahte die Möglichkeit der Wiederholung der Auswertungen, wies aber darauf hin, dass Veränderungen (insbesondere zur Erhöhung des Frauenanteils auf Kaderstufe) in der Regel Zeit brauchen und kaum nach 1 Jahr ersichtlich sein dürften.

Es wurde vereinbart, dass das EBG nach Ablauf von einem Jahr nochmals mit Firma B Kontakt aufnehmen würde mit dem Ziel

1. eine kurze Bestandesaufnahme über die Umsetzung der vereinbarten Massnahmen zu machen und
2. über eine allfällige Wiederholung der Auswertungen zu entscheiden.

■ **Termine:** Die kurze Bestandesaufnahme über die Umsetzung der vereinbarten Massnahmen, sowie der Entscheid über eine allfällige Wiederholung der Auswertungen sind nach Ablauf von einem Jahr vorgesehen.

7.3 Firma C

Kurzes Firmenporträt

Die Pilotfirma Nummer 3 ist ein international tätiges Unternehmen aus dem Bereich Handelsvermittlung und Grosshandel mit rund 500 Beschäftigten in der Schweiz. Bei der Überprüfung stellte sich zunächst die Frage, ob die Lohngleichheit nur für diejenige Niederlassung, welche den Auftrag erhalten hatte, zu prüfen sei oder für die ganze Schweiz. Da der Vertrag auf den Schweizer Hauptsitz lautete, wurde die Untersuchung in Bezug auf alle in der Schweiz beschäftigten Mitarbeitenden durchgeführt.

Kontaktierung der Pilotfirma

- Firma C wurde anfangs Mai 2002 schriftlich über die Überprüfung der Lohngleichheit im Rahmen der Pilotphase informiert und erhielt die Aufforderung zur Bereitstellung der Daten bis anfangs Juni 2002.
- Einige Tage nach dem Versand der Unterlagen kontaktierte das EBG per Telefon die Firma C. Der Brief hatte schon den Umweg über die Gleichstellungsbeauftragte gemacht. Nach einem klärenden Telefongespräch mit der Assistentin der Personalchefin versicherte diese, dass sie die Unterlagen mit ihrer Chefin anschauen werde und im Falle von technischen Fragen mit dem Büro BASS Kontakt aufnehmen werde.
- Die bei Firma C zuständige Bereichsleiterin Personal zeigte sich gegenüber dem EBG an den Ergebnissen der Analyse sehr interessiert. Sie wolle die Daten Mitte Juni 2002 an das EBG liefern und die Ergebnisse in die Lohnverhandlungen vom Oktober 2002 miteinbeziehen. Die Bereichsleiterin zeigte sich ausserdem mit der Methodik der Regressionsanalyse vertraut und bemerkte gegenüber dem EBG, dass die Ergebnisse der Regressionsanalyse je nach verwendeter Methode unterschiedlich ausfallen könnten.

7.3.1 Firma C - Überprüfung Phase 1

Verwendete Erhebungsunterlagen

Anhand der Erfahrungen mit den beiden ersten Pilotfirmen A und B wurden der Lohnfragebogen sowie die weiteren Unterlagen überarbeitet, bevor Firma C kontaktiert wurde: Gemäss der ursprünglichen Version des Lohnfragebogens, die im Wesentlichen dem Fragebogen der Lohnstrukturerhebung des BFS entsprochen hatte, mussten die Firmen einige Daten liefern, welche für die Überprüfung der Lohngleichheit nicht unbedingt notwendig oder nur schwer zu interpretieren sind wie Sozialabgaben, Überzeitentschädigung, leistungsunabhängige Sonderzahlungen (vgl. dazu auch die Ausführungen in Abschnitt 8.4). Ausserdem wurde der Fragebogen etwas vereinfacht. Die Erläuterungen wurden zum Teil umformuliert bzw. präzisiert, um den Aufwand der Datenplausibilisierung einzudämmen. Es wurden aber grundsätzlich immer noch die gleichen Angaben wie in der Lohnstrukturerhebung vom Bundesamt für Statistik verlangt. Die Firmen hatten weiterhin die Möglichkeit, die LSE-Daten zu liefern statt die Daten neu zu erheben. Bisher hatte aber keine der Firmen davon Gebrauch gemacht.

Datenlieferung; Datenqualität und -analyse

- Firma C lieferte dem EBG Ende Juni 2002 die Daten der Lohnstrukturerhebung 2000.
- Die LSE-Daten wurden in Papierform, nicht in elektronischer Form geliefert. Die Daten der LSE 2000 waren bei Firma C nur noch in Papierform vorhanden, so dass die Daten zur Weiterverarbeitung von den überprüfenden Stellen eingescannt werden mussten.
- Da die Daten in der Firma C nur noch auf Papier und anonymisiert vorhanden waren, war es nicht (bzw. nur noch beschränkt) möglich, die Daten zu plausibilisieren. Dank der guten Datenqualität spielte das im

vorliegenden Fall jedoch keine Rolle. Eine Unsicherheit bestand allerdings bezüglich der Interpretation der Bruttolöhne. Es war nicht klar, ob weitere Lohnbestandteile wie Sonderzahlungen bzw. Boni in den ausgewiesenen Bruttolöhnen enthalten sind oder nicht.

■ Bei der Analyse der Daten sind keine besonderen Schwierigkeiten aufgetreten. Der standardisierte Überprüfungsbericht konnte anfangs September 2002 fertiggestellt werden.

Ergebnisse der Analyse

■ **Ergebnisse der standardisierten Überprüfung:** In Firma C verdienen Frauen bei gleicher Arbeitszeit im Durchschnitt knapp 30 Prozent weniger als Männer. Von der gesamten Lohndifferenz können 8 Prozent auf Unterschiede bei den Qualifikationsmerkmalen zurückgeführt werden. Die durch das Geschlecht bedingte Lohnungleichheit beträgt knapp 22 Prozent. Dieser Wert liegt deutlich und statistisch signifikant über der für die erste Überprüfung vorgesehenen Toleranzschwelle von 5 Prozent. Es besteht somit ein statistisch begründeter Verdacht, dass die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern in Firma C die Toleranzschwelle von 5 Prozent übersteigt.

■ **Fazit der standardisierten Überprüfung:** Die in Widerspruch zu den Bestimmungen des öffentlichen Beschaffungswesens stehende Situation ist in Diskussion mit der Geschäftsleitung von Firma C weiter abzuklären.

Diskussion der Ergebnisse mit der Pilotfirma und vereinbarte Massnahmen

Wegen Umzug und Restrukturierungen bei Firma C verzögerte sich die Besprechung der Resultate leicht. Ende Oktober 2002 wurden die Ergebnisse an einer gemeinsamen Sitzung mit je einer Vertreterin der überprüfenden Stellen (EBG und Büro BASS) und der neuen Personalverantwortlichen von Firma C besprochen.

Nebst den Ergebnissen der standardisierten Analyse und einem Branchenvergleich wurden vom Büro BASS die Ergebnisse der erweiterten Regressionsanalyse (inkl. Einfluss von beruflicher Stellung und Anforderungsniveau auf den Lohn) vorgestellt: Die durch das Geschlecht bedingte Lohnungleichheit reduziert sich dadurch nur minim (von knapp 22 auf knapp 20%). Dies zeigt, dass die Lohnungleichheit nicht nur durch die Untervertretung von Frauen auf Kaderstufe bzw. bei den höher qualifizierten Tätigkeiten, sondern auch durch unterschiedliche Löhne innerhalb der einzelnen Funktionen zu erklären ist.

■ **Feedback von Firma C betreffend Datenerhebung:** Die Daten mussten nicht erhoben werden, da Firma C an der LSE 2000 teilgenommen hatte und die entsprechenden Daten noch vorhanden waren (in Papierform; vgl. Bemerkungen oben).

■ **Feedback von Firma C zum Bericht:** Die Personalverantwortliche fand die Analyse sehr interessant. Sie betonte aber, dass das Ergebnis des Berichts so nicht stimmen könne. Die Datengrundlage sei falsch. Firma C bezahle gar keine so hohen Löhne wie sie in den gelieferten Daten der LSE 2000 erfasst sind. Bei den untersuchten Löhnen müsse es sich um die Löhne inklusive variable Lohnbestandteile (Provisionen) handeln. Welche Löhne damals in der LSE erfasst wurden, liess sich innerhalb von Firma C nicht mehr klären. Ausserdem stimme die Zuordnung der Funktionen bzw. der beruflichen Stellung der Mitarbeitenden zum Teil nicht.

■ **Vereinbarte Massnahmen:** Auf Grund der Unklarheiten bezüglich der ausgewerteten Daten wurden noch keine Massnahmen vereinbart. Es wurde beschlossen, dass die Firma C aktuellere Lohndaten für eine erneute Analyse bereitstellen würde. Die oben angesprochenen Unklarheiten bezüglich der Datenqualität würden dadurch beseitigt. Es sollten Lohndaten für das Jahr 2001 wie folgt bereit gestellt werden:

7 Evaluation der Pilotphase: Auswertung der fünf durchgeführten Überprüfungen

1. die Monatslöhne mit jeweils fixen und variablen Lohnbestandteilen separat (für einen Monat mit Auszahlung von Provisionsanteilen, z.B. September),
2. der effektiv ausbezahlte Jahreslohn im Jahr 2001 (inkl. variable Lohnanteile).

Zudem wurde vereinbart, dass Firma C die Zuteilung der Funktionen für alle Beschäftigten überprüfen und wo nötig korrigieren werde.

■ **Termine:** Es wurde abgemacht, dass Firma C die neuen Daten Ende November 2002 zur Auswertung ans EBG bzw. an das Büro BASS liefern werde. Ausserdem wurde für anfangs Dezember 2002 ein gemeinsamer Sitzungstermin zur Besprechung der Ergebnisse vereinbart.

7.3.2 Firma C - Überprüfung Phase 2

In Folge von Unklarheiten bezüglich der Qualität der LSE-Daten, die für die Analyse der Lohnsituation zunächst verwendet wurden, vereinbarten die überprüfenden Stellen und Firma C an der Sitzung vom November 2002, die Auswertungen anhand von aktuelleren Daten zu wiederholen.

Verwendete Erhebungsunterlagen

Der Lohnfragebogen wurde nochmals in elektronischer Form an Firma C gesandt. Die entsprechenden Spalten für die vereinbarungsgemässe Erfassung der Löhne (fixe und variable Anteile, sowie Jahreslohn) wurden von Firma C selbst ergänzt.

Datenlieferung; Datenqualität und -analyse

■ Firma C lieferte die Daten innert der vorgegebenen Frist Ende November 2002 ans Büro BASS.

■ Bevor die Daten ausgewertet werden konnten, waren mehrere Fragen zu klären: Auf welchen Zeitraum beziehen sich die erfassten Monats- bzw. Jahreslöhne? Sind die Monats- und Jahreslöhne vergleichbar oder gab es dazwischen Anpassungen bei den Löhnen? Welche Lohnbestandteile sind erfasst (Ziellöhne oder effektiv ausbezahlte Löhne; weitere Lohnbestandteile)?

■ Firma C war nicht bereit, wie vereinbart die Angaben zu den effektiv ausbezahlten Löhnen im Jahr 2001 zu liefern. Der Aufwand dazu sei sehr gross. Geliefert wurden stattdessen die Ziellöhne per November 2002. Der Ziellohn setzt sich aus zwei Teilen zusammen:

1. Monatslohn (= fixer Lohnbestandteil) plus
2. Variabler Anteil (= durchschnittliche Provisionen bei durchschnittlicher Zielerreichung, vor allem für MitarbeiterInnen im Verkauf und im Management).

■ Bei den variablen Anteilen handelt es sich nicht um die effektiv im entsprechenden Monat ausbezahlten Provisionen, sondern um eine Art Soll-Werte, die einer Mitarbeiterin/einem Mitarbeiter bei 100 Prozent Zielerreichung (d.h. bei durchschnittlicher Leistung) zustehen. Die variablen Anteile unterliegen sehr grossen Schwankungen. Bei den Beschäftigten mit variablem Lohnanteil kann der effektiv erzielte Lohn je nach Leistung weit über oder unter dem Ziellohn liegen.

■ Die Regressionsanalyse wurde zweimal durchgeführt: erstens basierend auf den Ziellöhnen und zweitens, zum Vergleich, nur mit den fixen Lohnbestandteilen.

■ Der standardisierte Überprüfungsbericht für die zusätzliche Analyse anhand der aktuellen Lohndaten konnte im Dezember 2002 fertiggestellt werden.

Ergebnisse der Analyse

■ **Ergebnisse der standardisierten Analyse: Ziellöhne.** Gemessen an den Ziellöhnen vom November 2002 verdienen Frauen bei gleicher Arbeitszeit im Durchschnitt knapp 22 Prozent weniger als Männer, wovon knapp 3 Prozent durch Unterschiede in der Qualifikation erklärt werden können. Die durch das Geschlecht bedingte Lohndifferenz beträgt 19 Prozent. Dieser Wert liegt deutlich und signifikant über der Toleranzschwelle von 5 Prozent. Es besteht somit ein statistisch begründeter Verdacht, dass die Lohnungleichheit in Firma C bei den Ziellöhnen die Toleranzschwelle übersteigt.

■ **Ergebnisse der standardisierten Analyse: Fixlöhne.** Eine zusätzliche Analyse der Fixlöhne ohne Berücksichtigung der variablen Lohnbestandteile kommt zu einem ähnlichen Ergebnis. Die durch das Geschlecht bedingte Lohnungleichheit ist bei den Fixlöhnen mit rund 13 Prozent geringer als der entsprechende Wert von 19 Prozent bei den Ziellöhnen. Sie liegt aber ebenfalls deutlich und statistisch signifikant über der Toleranzschwelle von 5 Prozent.

■ **Fazit der standardisierten Analyse:** Das Fazit fällt gleich aus wie nach der Analyse der LSE-Daten. Die in Widerspruch zu den Bestimmungen des öffentlichen Beschaffungswesens stehende Situation ist in Diskussion mit der Geschäftsleitung von Firma C weiter abzuklären. Ausserdem ist zu diskutieren wie das Ergebnis aussehen würde, wenn die Analyse nicht auf den (fiktiven) Ziellöhnen, sondern auf den effektiv ausbezahlten Löhnen basieren würde.

Diskussion der Ergebnisse mit der Pilotfirma und vereinbarte Massnahmen

Die Ergebnisse wurden im Dezember 2002 an einer zweiten gemeinsamen Sitzung mit Firma C besprochen. Die Ergebnisse der Überprüfung anhand der Ziellöhne bzw. anhand der Fixlöhne (exkl. variable Lohnanteile) vom November 2002 wurden vertieft dargestellt. Weiter wurde ein Vergleich des Untersuchungsergebnisses mit der Referenzbranche sowie mit den Ergebnissen der ersten Auswertung (anhand der Daten der LSE 2000) präsentiert.

Zusätzlich wurden die Ergebnisse der erweiterten Regressionsanalyse (inkl. Einfluss von beruflicher Stellung und Anforderungsniveau auf den Lohn) mündlich vorgestellt. Die durch das Geschlecht bedingte Lohnungleichheit reduziert sich dadurch nur minim (von 19 auf rund 16% bei den Ziellöhnen bzw. von rund 13 auf 11% bei den Fixlöhnen). Dies zeigt, dass die Lohnungleichheit nicht nur durch die Untervertretung von Frauen auf Kaderstufe bzw. bei den höher qualifizierten Tätigkeiten und nicht nur durch den höheren Anteil an Männern mit variablen Lohnbestandteilen, sondern zu einem grossen Teil durch unterschiedliche Löhne innerhalb der einzelnen Funktionsstufen zu erklären ist.

■ **Feedback von Firma C betreffend Datenerhebung:** keine Bemerkungen.

■ **Feedback von Firma C zum Bericht:** Für die Personalverantwortliche von Firma C lag das Ziel des Gespräches darin, herauszufinden, welche Anpassungen sie konkret im laufenden Jahr (d.h. für die nächste Lohnrunde) noch realisieren könne. Sie werde die besonders krassen Fälle von Ungleichheit korrigieren. Eine generelle Anhebung der Löhne für alle Frauen war im Jahr 2002 nicht möglich wegen der zu geringen Lohnsumme. Firma C hatte in der Zwischenzeit einen Branchen-Lohnvergleich von einer externen Firma machen lassen und hatte auf Grund dessen bereits den Lohn einer Frau nach oben korrigiert. Die überprüfenden Stellen wiesen die Firma C darauf hin, dass sich die Art der hier vorgenommenen Analyse der Lohnstruktur nur beschränkt dazu eigne Einzelfälle zu erkennen.

Die grössere Lohndifferenz bei den Ziellöhnen (d.h. unter Einbezug der variablen Lohnanteile) erkläre sich durch unterschiedliche Lohnaufschläge und unterschiedliche Vertretung der Frauen bei ähnlichen Funktio-

7 Evaluation der Pilotphase: Auswertung der fünf durchgeführten Überprüfungen

nen. Für gewisse (besser entlohnte) Funktionen finde Firma C keine Frauen. Bestehende Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern bei den Fixlöhnen würden dadurch verstärkt.

Die grösseren Lohnunterschiede bei älteren MitarbeiterInnen zeigten, dass insbesondere die Löhne von Mitarbeitenden, die schon lange im Betrieb sind, überprüft und allenfalls korrigiert werden müssen.

Ausserdem stellte Firma C fest, dass sich die den Mitarbeitenden zugewiesenen (und somit in die Analyse einflussenden) Ausbildungsabschlüsse auf den Zeitpunkt des Eintritts der Angestellten in den Betrieb beziehen. Weiterbildungen sind in den MitarbeiterInnendaten von Firma C bisher nicht berücksichtigt. Die Daten sollen dementsprechend korrigiert und von der Firma regelmässig aktualisiert werden. Dasselbe gilt für die Einstufungen der Mitarbeitenden gemäss Anforderungsniveau und beruflicher Stellung.

■ **Vereinbarte Massnahmen:** Aufgrund der Ergebnisse der Analyse von Lohnungleichheit in der Firma C wurden folgende Massnahmen beschlossen:

1. Korrektur von Einzelfällen. Firma C wird die Löhne und die Kodierungen zu den Ausbildungsabschlüssen, beruflicher Stellung und Anforderungsniveau systematisch anschauen und diejenigen Fälle mit besonders grosser Lohnungleichheit im Hinblick auf die laufende Lohnrunde 2002/2003 korrigieren.
2. Strukturelle Massnahmen. Die Grundlöhne (Fixlöhne) für gleichwertige Arbeiten werden unter Berücksichtigung der typischen Geschlechtersegregation überprüft und im Hinblick auf die Lohnrunde 2003/2004 angepasst (z.B. Löhne von MitarbeiterInnen mit abgeschlossener Lehre im kaufmännischen Bereich im Vergleich zu technischen Tätigkeitsbereichen). Frauen sollen überdies gezielt gefördert werden, um den Anteil der Frauen in Kaderpositionen zu erhöhen.

■ **Konkrete Zielgrösse:** Um den Erfolg der Massnahmen messen zu können, wurde eine konkrete Zielgrösse festgelegt: Das Ausmass der Lohnungleichheit bei den Fixlöhnen soll von heute 13 Prozent (November 2002) bis anfangs 2004 auf 8 Prozent reduziert werden.

Um die Erreichung des Ziels zu überprüfen, wird Firma C nach Abschluss der Lohnrunde 2003/2004 im Januar bzw. Februar 2004 den überprüfenden Stellen die aktuellen Lohndaten für eine erneute Analyse zur Verfügung stellen.

■ **Temine:** Firma C liefert nach Ablauf von einem Jahr dem EBG die aktuellen Lohndaten zwecks Kontrolle der Zielerreichung.

7.4 Firma D

Kurzes Firmenporträt

Pilotfirma Nummer 4 (nicht als solche deklarierte Pilotphase) ist ein Schweizer Grossunternehmen aus der Nahrungsmittelbranche.

Kontaktierung der Pilotfirma

Firma D wurde anfangs September 2002 schriftlich über die Überprüfung der Lohnungleichheit informiert und erhielt die Aufforderung zur Bereitstellung der Daten bis anfangs Oktober 2002.

Verwendete Erhebungsunterlagen

Es wurden die für Firma C verwendeten, überarbeiteten Unterlagen verwendet. Einzig die Hinweise auf die Pilotphase wurden entfernt.

Datenlieferung; Datenqualität und -analyse

■ Firma D hatte Schwierigkeiten bei der Bereitstellung der Daten. Der Aufwand für die Zusammenstellung der verlangten Daten sei sehr gross. Es wurde deshalb vereinbart, dass Firma D in einem ersten Schritt nur diejenigen Daten zu liefern hat, welche für die erste, standardisierte Auswertung absolut notwendig sind (d.h. exkl. berufliche Stellung, Anforderungsniveau, Tätigkeitsbereiche der Beschäftigten).

■ Firma D lieferte Ende Oktober 2002 die Lohndaten per Ende August 2002 als Excel-Datei und in Papierform ans EBG.

■ Die Lohndaten enthielten zunächst lediglich die "Basisbezüge". Die Zulagen waren nicht angegeben. Nach einer genaueren Abklärung des Lohnsystems wurde verlangt, dass die Zulagen und die Angaben zur Lohnform von Firma D bis anfangs Dezember nachzuliefern seien.

■ Nach einer entsprechenden Ergänzung der Lohndaten konnte der standardisierte Prüfungsbericht im Dezember 2002 fertiggestellt werden.

Ergebnisse der Analyse

■ **Ergebnisse der standardisierten Überprüfung:** In Firma D verdienen Frauen bei gleicher Arbeitszeit im Durchschnitt 22 Prozent weniger als Männer. Von der gesamten Lohndifferenz können 16 Prozent auf Unterschiede bei den Qualifikationsmerkmalen - insbesondere der Ausbildung - zurückgeführt werden. Die durch das Geschlecht bedingte Lohnungleichheit beträgt 6 Prozent. Dieser Wert liegt nicht signifikant über der für die erste Überprüfung vorgesehenen Toleranzschwelle von 5 Prozent. Es besteht somit kein statistisch begründeter Verdacht, dass die Lohnungleichheit die Toleranzschwelle von 5 Prozent übersteigt.

■ **Fazit der standardisierten Überprüfung:** Auf Grund der Konzeption des statistischen Prüfverfahrens besteht in Firma D kein unmittelbarer Handlungsbedarf, was die Entlohnung von Frauen und Männern betrifft. Dennoch war es aus Sicht der überprüfenden Stellen wünschenswert, die Ergebnisse in einer gemeinsamen Sitzung mit den zuständigen Geschäftsleitungsmitgliedern zu besprechen. Die Resultate liegen in einem Grenzbereich: Die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit liegt nicht signifikant über der von den überprüfenden Stellen festgelegten Toleranzschwelle. Frauen verdienen aber im Durchschnitt immerhin rund 300 Franken weniger pro Monat als ihre gleich qualifizierten Arbeitskollegen. Allerdings gibt es keine Frauen in den besser entlohnten Tätigkeiten bzw. keine Frauen, die eine höhere Ausbildung absolviert haben.

Diskussion der Ergebnisse mit der Pilotfirma und vereinbarte Massnahmen

Im Februar 2003 wurden die Ergebnisse an einer gemeinsamen Sitzung mit je einer Vertreterin der überprüfenden Stellen (EBG und Büro BASS) und zwei VertreterInnen von Firma D, dem Finanzchef (Mitglied der Geschäftsleitung) sowie der Personalverantwortlichen besprochen.

■ **Feedback von Firma D betreffend Datenerhebung:** Der grosse Aufwand bei der Datenerhebung begründete sich im SAP-System, das in Firma D nicht dafür eingerichtet sei, alle verlangten Daten „per Knopfdruck“ zu generieren. Die Ausbildungsabschlüsse sind nicht erfasst. Das Eintrittsdatum stimme nur für die Mitarbeitenden, die seit weniger als 5 Jahren im Betrieb tätig seien, da Firma D früher zu einem anderen Unternehmen gehörte und bei der Trennung von der Mutterfirma die Daten nur teilweise übernommen wurden. Das SAP-System laufe immer noch über die ehemalige Mutterfirma. Änderungen seien deshalb schwierig vorzunehmen. Ausserdem war der Zeitpunkt der Datenerhebung (gegen Ende Jahr) für Firma D ungünstig.

■ **Feedback von Firma D zum Bericht:** Firma D wertete die Untersuchung insgesamt als interessant und als wichtige Erfahrung. Der Finanzchef hatte die Daten noch nie so betrachtet.

■ **Vereinbarte Massnahmen:** Verschiedene Massnahmen wurden diskutiert. Es wurde vereinbart, dass Firma D nach Ablauf von einem Jahr, das heisst ca. im März 2004, dem EBG darüber Bericht erstatten werde, was für Massnahmen in der Zwischenzeit realisiert worden seien. Das EBG interessiert dabei insbesondere, was unternommen wurde betreffend

1. Überprüfung und allenfalls Angleichung von Löhnen auf allen Stufen im Rahmen der Lohnrunde Ende 2003;
2. Gezielte Förderung von Frauen auf Kaderstufe.

■ **Termine:** Firma D wird dem EBG nach einem Jahr über die getroffenen Massnahmen Bericht erstatten.

7.5 Firma E

Kurzes Firmenporträt

Pilotfirma Nummer 5 ist ein international tätiges, mittelgrosses Unternehmen aus der Informatikbranche.

Kontaktierung der Pilotfirma

Firma E wurde anfangs September 2002 schriftlich über die Überprüfung der Lohnungleichheit informiert (ohne Hinweis auf die Pilotphase) und erhielt die Aufforderung zur Bereitstellung der Daten bis anfangs Oktober 2002.

Verwendete Erhebungsunterlagen

Es wurden dieselben Unterlagen wie für Firma D verwendet.

Datenlieferung; Datenqualität und -analyse

■ Firma E schickte Mitte Oktober 2002 die Lohndaten per Ende August 2002 als Excel-Datei und in Papierform dem EBG.

■ Dank der einwandfreien Datenqualität konnten die Auswertungen unverzüglich und ohne Schwierigkeiten realisiert werden. Der standardisierte Überprüfungsbericht konnte Ende Oktober 2002 fertiggestellt werden.

Ergebnisse der Analyse

■ **Ergebnisse der standardisierten Überprüfung:** In Firma E verdienen Frauen bei gleicher Arbeitszeit im Durchschnitt rund 33 Prozent weniger als Männer. Von der gesamten Lohndifferenz können 23 Prozent auf Unterschiede bei den Qualifikationsmerkmalen zurückgeführt werden. Die durch das Geschlecht bedingte Lohnungleichheit beträgt 10 Prozent. Dieser Wert liegt signifikant über der für die erste Überprüfung vorgesehenen Toleranzschwelle von 5 Prozent. Anhand der standardisierten Auswertung besteht somit ein statistisch begründeter Verdacht, dass die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit die Toleranzschwelle von 5 Prozent übersteigt.

■ **Ergebnisse der erweiterten Analyse:** Auf Grund der Ergebnisse der standardisierten Auswertung stellte sich die Frage, wie diese Lohnungleichheit zu erklären sei. Eine erste, um die Faktoren Funktion der Mitarbeitenden (berufliche Stelle) und Anforderung des Arbeitsplatzes erweiterte Analyse der zur Verfügung stehenden Daten deutete darauf hin, dass die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit in Firma E zu

einem grossen Teil durch Beschäftigungsdiskriminierung zu Stande kommt: Frauen sind im Kader und bei den Jobs mit höherem Anforderungsprofil deutlich untervertreten. Werden in der Regressionsanalyse zusätzlich die berufliche Stellung und das Anforderungsniveau berücksichtigt, reduziert sich die durch das Geschlecht bedingte Lohndifferenz auf 4.2 Prozent. Die Lohndifferenz im engeren Sinne liegt somit unterhalb der Toleranzschwelle von 5 Prozent und ist (unter Berücksichtigung der statistischen „Unschärfe“ bzw. Streuung) nicht signifikant grösser als Null.

■ **Fazit der standardisierten Überprüfung.** Die Ergebnisse liegen in einem Grenzbereich: Das Ausmass der Lohndiskriminierung im engeren Sinne (ungleicher Lohn für gleichwertige Arbeit) ist statistisch nicht signifikant. Das vom Bundesgesetz über das Öffentliche Beschaffungswesen geforderte Gebot der Einhaltung der Lohngleichheit im engeren Sinne ist somit nicht verletzt. Unter Berücksichtigung von Beschäftigungsdiskriminierung (ungleiche Stelle / ungleicher Aufstieg bei gleichwertiger Qualifikation) liegt das Ausmass der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit in Firma E jedoch über der Toleranzschwelle. Beschäftigungsdiskriminierung bedeutet eine Verletzung der Gleichstellung im Erwerbsleben im Sinne des Gleichstellungsgesetzes. Die Ergebnisse des standardisierten Prüfverfahrens und der Zusatzauswertungen sind deshalb in einer gemeinsamen Sitzung mit den zuständigen Geschäftsleitungsmitgliedern zu besprechen.

Diskussion der Ergebnisse mit der Pilotfirma und vereinbarte Massnahmen

In Folge von Restrukturierungen in Firma E verzögerte sich die Besprechung der Resultate um einige Monate. Im Februar 2003 wurden die Ergebnisse an einer gemeinsamen Sitzung mit je einer Vertreterin der überprüfenden Stellen (EBG und Büro BASS) und zwei VertreterInnen von Firma E, der Personalverantwortlichen Schweiz sowie einem Verantwortlichen für den Bereich Südeuropa besprochen.

Nebst den Ergebnissen der standardisierten Analyse und einem Branchenvergleich wurden die Ergebnisse der erweiterten Regressionsanalyse näher vorgestellt. Die durch das Geschlecht bedingte Lohnungleichheit reduziert sich unter zusätzlicher Berücksichtigung des Einflusses von beruflicher Stellung und Anforderungsniveau deutlich von 10% auf rund 4%. Das bedeutet, dass die Lohnungleichheit vor allem durch die Untervertretung von Frauen auf Kaderstufe sowie bei den höher qualifizierten Tätigkeiten zu erklären ist und weniger durch unterschiedliche Löhne innerhalb der einzelnen Funktionen bedingt ist.

■ **Feedback von Firma E betreffend Datenerfassung:** Für Firma E war es schwierig, die Stellen zu den Tätigkeitsbereichen gemäss LSE zuzuordnen, was möglicherweise ein falsches Bild ergeben könnte. Die Erfassung der Löhne bereitete keine besonderen Schwierigkeiten. Der Aufwand dazu war im Vergleich zur Datenlieferung für die LSE aber grösser (anderer Stichtag; bei der LSE muss nicht jede, sondern nur jede vierte Person erfasst werden).

Bei den erfassten und ausgewerteten Löhnen von Firma E handelt es sich um die Grundgehälter. Nicht eingeschlossen sind folgende Lohnbestandteile:

1. Firmenbonus. Dieser wird ab einer gewissen Position (Level) ausgerichtet.
2. Optionen. Anteile sind abhängig von Position und Leistung.
3. Fringe Benefits. Aktienbeteiligungsprogramm für alle Mitarbeitenden. Prozentual vom Lohn abhängig.
4. Weiteres (Autobeiträge, auch für Nicht-Autofahrer; Krankenkassenbeiträge, etc.).

Die nicht erfassten Lohnbestandteile sind vor allem von der Gehaltsstufe abhängig (und sind um so grösser, je höher die Stellung in der Firma ist).

■ **Feedback von Firma E zum Bericht:** Die VertreterInnen von Firma E fanden das Bild auf den ersten Blick interessant, vom Ergebnis der Analyse waren sie aber selbst negativ überrascht. Eine differenziertere

Betrachtung zeige, dass ein Funktionsvergleich notwendig sei. Gleiche Funktionen würden in Firma E praktisch gleich entlohnt, zum Teil verdienen Frauen sogar mehr als Männer. Das Bild im Bericht reflektiere nicht unbedingt die aktuelle Situation. Das Büro BASS verwies in diesem Zusammenhang auf die Ergebnisse der erweiterten Analyse, in welcher die Faktoren berufliche Stellung und Anforderungsniveau berücksichtigt sind.

■ **Vereinbarte Massnahmen:** Auf Grund des Ergebnisses der Analyse wäre es aus Sicht der überprüften Stellen wünschenswert, wenn Firma E konkrete Schritte gegen die Untervertretung der Frauen auf Kaderebene realisieren würde. Es wurde vereinbart, dass Firma E nach Ablauf von einem Jahr, das heisst ca. im März 2004, dem EBG darüber Bericht erstatten werde, was für Massnahmen in der Zwischenzeit realisiert worden sind. Das EBG interessiert dabei insbesondere, was unternommen wurde betreffend

1. Teilzeitarbeit
2. Kinderbetreuung und
3. Gezielte Förderung von Frauen auf Kaderstufe.

■ **Termine:** Firma E wird nach einem Jahr dem EBG über die getroffenen Massnahmen Bericht erstatten.

8 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Welche Erfahrungen wurden mit dem Überprüfungsinstrumentarium gemacht? Im Laufe der Pilotphase waren immer wieder Fragen zu klären und zwar sowohl Detailfragen wie auch Fragen über die grundlegende Ausrichtung des Verfahrens und die Ziele, die mit dem neuen Instrumentarium zu erreichen sind.

Die im Laufe der Pilotphase gesammelten Erfahrungen, die aufgetauchten Problemfelder und Diskussionspunkte sowie die wichtigsten Ergebnisse werden in den folgenden Abschnitte zusammengefasst:

- Einige der Änderungen, die im Laufe der Zeit am Instrumentarium vorgenommen wurden, sind im Zusammenhang mit der Frage nach der grundsätzlichen Ausrichtung des Instrumentariums zu sehen (vgl. Abschnitt 8.1).
- Die Erfahrungen mit den ökonomisch-statistischen Analysemethoden, sowie allfällige Anpassungen im Laufe der Pilotphase, sind in Abschnitt 8.2 erläutert.
- Änderungen im Prüfverfahren werden in Abschnitt 8.4 dokumentiert.
- In Abschnitt 8.3 sind die mit den Firmen erzielten Resultate und vereinbarten Massnahmen zusammengefasst.
- Abschnitt 8.4 schliesslich enthält Überlegungen zu einer künftigen Anwendung des Instrumentariums in der Praxis. Dabei werden insbesondere auch mögliche Wege zur Durchführung von Selbstkontrollen in den Unternehmen aufgezeigt.

8.1 Ausrichtung des Instrumentariums

Viele Fragen, die sich im Laufe der Pilotphase stellten, sind im Zusammenhang mit der Frage nach der grundsätzlichen Ausrichtung des Instrumentariums zu sehen: Soll das Instrument in erster Linie eingesetzt werden um zu kontrollieren, ob die Firmen Art. 8 Abs. 1 lit. c BoeB einhalten? Oder ist das primäre Ziel der Überprüfung vielmehr im Sinne einer Sensibilisierung und Befähigung der Firmen zu sehen, die Gleichstellung von Frau und Mann in ihrem Unternehmen umzusetzen?

■ Wenn das Ziel der Überprüfung einzig die Kontrolle der gesetzlichen Bestimmungen ist, müssten diese möglichst flächendeckend und einfach durchgeführt werden können. Dies beinhaltet jedoch folgende Schwierigkeiten: Die Zahl der Aufträge ist sehr gross. Das heisst, es müsste eine relativ grobe Kontrolle durchgeführt werden. Eine grobe Kontrolle könnte zum Beispiel mittels einfacher Prüfformel vorgenommen werden. Dieses Vorgehen wäre aber mit verschiedenen Nachteilen verbunden, insbesondere bezüglich der Genauigkeit des Ergebnisses (vgl. dazu Bauer et al. 2001). Die Alternative dazu, eine flächendeckende Kontrolle mittels dem detaillierten Verfahren der Regressionsanalyse, wäre hingegen mit einem enormen Aufwand verbunden.

■ Wenn das Ziel der Überprüfung jedoch neben der Kontrolle vor allem die Sensibilisierung und Befähigung der Unternehmen ist, muss eine möglichst detaillierte Analyse durchgeführt werden. Nur so erhält man ein differenziertes Bild betreffend Lohnungleichheit, versteckte Diskriminierungen und mögliche Handlungsansätze. Detaillierte Untersuchungen mittels Regressionsanalysen sind je nach Unternehmen und Datenqualität aufwändig und erfordern vertiefte statistische Kenntnisse der überprüfenden Stellen. Die Ausarbeitung von geeigneten Massnahmen erfordert zusätzlich das entsprechende Gleichstellungsfachwissen. Damit das Ziel der Sensibilisierung und Befähigung der Unternehmen erreicht werden kann, empfiehlt es sich deshalb, nur eine Auswahl von Firmen zu überprüfen.

Die überprüfenden Stellen gelangten anhand der Erfahrungen mit den Pilotfirmen zur Überzeugung, dass das Ziel der Überprüfungen in erster Linie eine Sensibilisierung der Firmen sein soll, verknüpft mit der Befähigung, wirksame Massnahmen zur Verbesserung der Situation im Falle von Lohnungleichheit zu reali-

sieren. Mit anderen Worten: Dieses Ziel wird am besten erreicht mit einem kooperativen Ansatz, verbunden mit dem Vereinbaren von Massnahmen, die das kontrollierte Unternehmen im Falle von Lohnungleichheit realisieren muss. Mit einem rein kontrollierenden Ansatz und dem Verhängen von Sanktionen würde dagegen wenig erreicht: Sanktionen, insbesondere Konventionalstrafen, dürften die betroffenen Unternehmen kaum schmerzen und bringen auch keine Verbesserung für die von Lohnungleichheit betroffenen Frauen.

8.2 Methode

Welche Erfahrungen wurden mit den ökonomisch-statistischen Analysemethoden im Laufe der Pilotphase gemacht? Was hat sich bewährt? Was musste geändert werden?

Die Kontrolle der Einhaltung der Lohnungleichheit in Firmen mittels ökonomisch-statistischer Analysemethoden hat sich in der Pilotphase insgesamt sehr gut bewährt. Das Instrumentarium ermöglichte es den überprüfenden Stellen, sowohl anschauliche wie auch differenzierte, wissenschaftlich fundierte Aussagen zur geschlechtsspezifischen Lohnsituation in einer Firma zu machen:

- Mit Hilfe der summarischen Beurteilung der Lohnsituation (anhand von Durchschnittswerten für alle Beschäftigten sowie für Untergruppen von Mitarbeitenden mit jeweils gleichen Qualifikationsmerkmalen) wird auf eine relativ einfache und anschauliche Weise ein erster Überblick über die geschlechtsspezifische Lohnsituation in einer Firma gewonnen.
- Die Methode der Regressionsanalyse erlaubt es, mit Hilfe eines wissenschaftlich anerkannten Verfahrens festzustellen, ob Frauen schlechter entlohnt werden als ihre gleich qualifizierten männlichen Arbeitskollegen.
- Die standardisierten ökonomisch-statistischen Analysen ergaben bei allen fünf Pilotfirmen Lohnungleichheit, aber in jeweils unterschiedlichem Ausmass. Zusammen mit der gemeinsamen Diskussion des Ergebnisses mit den Firmen ermöglichten es die Analysen, zu erkennen wie die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern zu Stande kommen und Ansatzpunkte für Verbesserungsmaßnahmen zu finden.

Ausgestaltung der Methode der Regressionsanalyse: Anpassungen und Diskussionspunkte

Im Vergleich zur Methode wie sie zu Beginn der Pilotphase zur Anwendung gelangte (d.h. entsprechend der in Bauer et al. 2001 vorgesehenen Ausgestaltung), sind anhand der Erfahrungen mit den Pilotfirmen verschiedene kleinere Anpassungen an der Methode der Regressionsanalyse vorgenommen worden. Die Änderungen bzw. Diskussionspunkte sind anschliessend dokumentiert und umfassen folgende Bereiche:

- Messung der Lohnungleichheit: Oaxaca-Zerlegung versus Dummy-Methode;
- Signifikanzniveau und statistisch bedingte Unschuldsvormutung bei kleinen Firmen;
- Toleranzschwelle und Berücksichtigung von weiteren Erklärungsfaktoren.

Messung der Lohnungleichheit: Oaxaca-Zerlegung versus Dummy-Methode

Bei der Methode, wie sie in Kapitel 5 dargestellt ist, handelt es sich um die zuletzt verwendete Variante zur Messung der Lohnungleichheit. Zu Beginn der Pilotphase wurde das Ausmass der Lohnungleichheit anhand einer vereinfachten Version der Diskriminierungsschätzung, mittels einer sogenannten Dummy-Variable berechnet (vgl. Abschnitt 5.5).

- Die Dummy-Methode wurde zuerst verwendet, da sie einfacher und weniger aufwändig zu berechnen ist (und die Methode dementsprechend auch leichter verständlich ist).
 - Die Dummy-Methode hat zudem den Vorteil, dass sie sich auch auf kleinere Firmen (mit ca. 10 – 30 Mitarbeitenden) anwenden lässt, für welche eine Berechnung mittels Oaxaca-Zerlegung nicht möglich ist (vgl. Abschnitt 5.6).
 - Um im Sinne der oben beschriebenen Ausrichtung des Instrumentariums (Ziel: Sensibilisierung und Befähigung der Firmen) möglichst differenzierte Kenntnisse über die Lohnsituation und allfällige Gründe für Lohnungleichheit gewinnen zu können, erfolgte die Berechnung der Lohnungleichheit bei den Firmen C, D und E anhand der etwas aufwändigeren, dafür genaueren Methode der sogenannten Oaxaca-Zerlegung. Es handelt sich dabei um die in den ökonomischen Diskriminierungsschätzungen üblicherweise verwendete Methode zur Bestimmung von Lohndiskriminierung.
 - Anfängliche Befürchtungen, die komplexere Methode würde sich gegenüber den Firmen weniger gut kommunizieren lassen, wurden nicht bestätigt.
 - Die Ergebnisse unterscheiden sich je nach Firma höchstens um wenige Prozentpunkte. Das Ergebnis der Analysen (Lohnungleichheit ja/nein) und die Grössenordnung der geschlechtsspezifischen Unterschiede waren bei allen fünf Pilotfirmen jeweils gleich, unabhängig davon, welche der beiden Methoden zur Bestimmung der Lohnunterschiede angewandt wurde.²⁴
- Für eine zukünftige Anwendung des Instrumentariums schlagen wir deshalb vor, wo möglich die etwas aufwändigere, dafür genauere Oaxaca-Methode zu verwenden. Bei kleineren Firmen kann die Einhaltung der Lohnungleichheit mittels Dummy-Methode vorgenommen werden.

Signifikanzniveau und statistisch bedingte Unschuldsvermutung bei kleinen Firmen

Um zu entscheiden, ob die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit (d.h. der Diskriminierungskoeffizient) effektiv grösser als ein bestimmter Wert ist (z.B. grösser als Null oder, wie im vorliegenden Fall, grösser als die Toleranzschwelle von 5 Prozent), musste ein Signifikanzniveau festgelegt werden (vgl. Abschnitt 5.4). Wie hoch ist das Signifikanzniveau zu wählen?

Aus statistischen Gründen können bei grossen Firmen auch kleine Lohndifferenzen eine statistisch gesicherte (signifikante) Lohndiskriminierung ergeben. Je kleiner hingegen eine Firma ist (das heisst je kleiner die Zahl der Mitarbeitenden bzw. die Fallzahl in der Regressionsgleichung ist), desto grösser muss die effektive Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern sein, damit diese signifikant ist. Wir bezeichnen dieses Phänomen als statistisch bedingte Unschuldsvermutung von kleinen Firmen.

Für die Festlegung des Signifikanzniveaus in den Regressionsschätzungen bedeutet dies:

- Das Signifikanzniveau α darf nicht zu klein gewählt werden, da sonst nur grosse Firmen verdächtigt werden.
 - Andererseits darf α auch nicht zu gross sein, weil dann sehr viele Firmen falsch verdächtigt würden.
- Das Signifikanzniveau war für die ersten beiden Überprüfungen auf 1 Prozent festgelegt, um möglichst das Risiko eines falschen Verdachts auszuschliessen. Um die Gleichbehandlung von grossen Firmen gegenüber Firmen mit weniger Angestellten besser zu gewährleisten, wurde das Signifikanzniveau im Laufe der Pilotphase erhöht und auf 5 Prozent festgelegt. Dies entspricht dem in der empirischen Sozialfor-

²⁴ Je nach Firma ergab sich mit der Oaxaca-Methode ein etwas höheres oder ein etwas tieferes Ausmass von Lohnungleichheit im Vergleich zur Dummy-Methode. Das Ausmass der Abweichungen ist abhängig von der Lohnstruktur und vom Frauenanteil in der Firma. Zu den Vor- bzw. Nachteilen der beiden Methoden, vgl. Abschnitt 5.5.

schung üblicherweise verwendeten Wert und ist als sinnvoller Kompromiss anzusehen im Abwägen der beiden oben genannten Punkte (vgl. auch Bauer et al. 2001: 34).

Toleranzschwelle und Berücksichtigung von weiteren Erklärungsfaktoren

Die Toleranzschwelle von 5 Prozent Lohnungleichheit in der standardisierten Analyse kann unterschiedlich interpretiert werden und gab öfters Anlass zu Diskussionen innerhalb der überprüfenden Stellen: Braucht es eine Toleranzschwelle? Heisst das, wir „schenken“ den Firmen 5 Prozent Lohnungleichheit?

■ Eine Toleranzschwelle wurde festgelegt, da nebst denjenigen Humankapitalfaktoren, die in die standardisierte Regressionsanalyse einfließen (Ausbildung, potenzielle Berufserfahrung, Dienstalter), weitere Unterschiede in der Qualifikation von Frauen und Männern oder andere objektive Erklärungsfaktoren zu Lohnunterschieden zwischen den Geschlechtern führen können. Es macht deshalb wenig Sinn, kleine Lohnungleichheiten weiterzuverfolgen, da diese möglicherweise durch weitere Erklärungsfaktoren gerechtfertigt werden könnten (vgl. Abschnitt 5.4).

■ Auf der anderen Seite verlangt das Gesetz, dass Frauen und Männern der gleiche Lohn für gleichwertige Arbeit bezahlt wird. Das Gebot der Lohnungleichheit gilt auch für vergleichsweise geringe Ungleichheiten.

Im Laufe der Pilotphase sind die überprüfenden Stellen zu folgender Einschätzung gelangt: Die Toleranzschwelle in Schritt eins des Prüfverfahrens hat sich in der Pilotphase bewährt. Dank der Toleranzschwelle ist es möglich, sich auf die eindeutigeren Fälle mit grösserer Lohnungleichheit und somit stärkerem Handlungsbedarf zu konzentrieren. Es ist wahrscheinlich, dass die Toleranzschwelle zur grossen Akzeptanz des Instrumentariums bei den Firmen mit beigetragen hat.

8.3 Resultate

Im nachfolgenden Abschnitt fassen wir die Ergebnisse der Überprüfungen zusammen. Ziel dieses Abschnittes ist es weiter, die angesichts der Ergebnisse vereinbarten Massnahmen im Hinblick auf das weitere Vorgehen zu systematisieren und einzubetten.

■ Wie fielen die Ergebnisse der Überprüfungen aus? Welche Art von Massnahmen wurden im Falle von Lohnungleichheit bei den Pilotfirmen getroffen (Abschnitt 8.3.1)?

■ Was sind die Folgerungen daraus? Gibt es weitere mögliche Massnahmen, die hier (noch nicht) zum Zuge kamen? (Abschnitt 8.3.2)

■ Wie ist mit Beschäftigungsdiskriminierung umzugehen? (Abschnitt 8.3.3)

8.3.1 Ergebnisse der Überprüfungen und Massnahmen

Ergebnisse

Zunächst ist festzuhalten, dass die Analysen der Pilotfirmen in allen fünf Fällen eine (mehr oder weniger deutliche) Lohnungleichheit zu Ungunsten der Frauen ergab.

■ In zwei Firmen liegt die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit deutlich über der Toleranzschwelle von 5 Prozent (Firmen A und C).

■ In zwei Fällen bewegt sich die Ungleichheit innerhalb vom tolerierten Bereich (Firmen B und D).

■ In einem weiteren Fall wurde Beschäftigungsdiskriminierung festgestellt (nicht aber Lohnungleichheit im engeren Sinne, Firma E).

Massnahmen

Obschon die Ergebnisse zum Teil in einem Grenzbereich liegen, konnten mit allen fünf Pilotfirmen Massnahmen zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit vereinbart werden, auch mit denjenigen mit geringer Lohnungleichheit (unterhalb der Toleranzschwelle).

Die Art der Massnahme(n) ergab sich jeweils aus der gemeinsamen Diskussion mit den Unternehmungen. Zum Teil gab es schon Ansatzpunkte in den Firmen, zum Teil sahen die Firmen selbst mögliche Ansatzpunkte, zum Teil ergaben sich diese direkt aus den Ergebnissen der Überprüfungen. Nachfolgend werden die verschiedenen Arten von vereinbarten Massnahmen zusammengefasst:

Sensibilisierungsmassnahmen

- Allgemeine Sensibilisierung der Geschäftsleitung (Lohnungleichheit thematisieren, Führungsmassnahmen zur Verbesserung der Lohnungleichheit diskutieren); Firma A.
- Sensibilisierung von BereichsleiterInnen (z.B. im Zusammenhang mit der Besetzung von offenen Stellen); Firma A.

Korrektur von Einzelfällen

- Interne Überprüfung der Löhne nach Ausreissern mit Hilfe einer spezieller Software (VisiSal), welche die Löhne in Abhängigkeit vom Alter darstellt: a) für ausgewählte Funktionen, b) insbesondere bezüglich der Leistungszulagen; Firma A.
- Korrektur von Funktionszuordnungen: Lohnrunde dazu verwenden, um entdeckte falsche Funktionszuordnungen zu bereinigen und die aus dem MitarbeiterInnengespräch hervorgehende Leistungskomponente verstärkt auf die geschlechtsspezifische Problematik zu überprüfen; Firma A.
- Lohnkorrektur von Einzelfällen: Löhne und Kodierungen zu Ausbildungsabschlüssen, beruflicher Stellung und Anforderungsniveau systematisch anschauen und diejenigen Fälle mit besonders grosser Lohnungleichheit im Hinblick auf die kommende Lohnrunde korrigieren; Firma C.

Systematische Überprüfung bzw. Anpassung von Löhnen

- Die Grundlöhne (Fixlöhne) für gleichwertige Arbeiten werden unter Berücksichtigung der typischen Geschlechtersegregation überprüft und im Hinblick auf die Lohnrunde 2003/2004 angepasst (z.B. Löhne von MitarbeiterInnen mit abgeschlossener Lehre im kaufmännischen Bereich im Vergleich zu technischen Tätigkeitsbereichen); Firma C.
- Überprüfung und allenfalls Angleichung von Löhnen auf allen Stufen im Rahmen der kommenden Lohnrunde; Firma D.

Förderungsmassnahmen

- Weiterbildungskampagnen, die sich an bestimmte Gruppen von Frauen in der Firma richten; Firma A.
- Gezielte Förderung von Frauen auf Kaderstufe; Firmen B, C, D, E.

Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (für Frauen und Männer); Firma B.
- Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen (intern oder extern); Firmen B, E.
- Teilzeitarbeit, Firma E.

Konkrete Zielvereinbarungen

■ Festlegung einer konkreten Zielgrösse: Reduktion der Lohnungleichheit bei den Fixlöhnen von 13 Prozent (November 2002) auf 8 Prozent bis anfangs 2004; Firma C.

Überprüfung der Zielerreichung

■ Bericht über die eingeleiteten Massnahmen und deren Folgen erstellen (nach Ablauf von einem Jahr); Firmen A, D, E.

■ Wiederholung der Lohnanalyse durch das Büro BASS; Firmen A, B, D (eventuell); Firma C (definitiv).

8.3.2 Einschätzung der Massnahmen

Wie sind die im Rahmen der Pilotphase mit den Firmen vereinbarten Massnahmen zu werten?

Mit Ausnahme einer konkreten Zielvereinbarung zur Reduktion der Lohnungleichheit sowie einiger individueller Lohnkorrekturen sind die vereinbarten Massnahmen mehrheitlich nicht direkt messbar. Gewisse Massnahmen wie Weiterbildungskampagnen oder Kaderförderung sind noch zu konkretisieren. Erst die Berichte bzw. die Ergebnisse der zweiten Analyse können Auskunft über die erzielten Resultate geben.

Im Hinblick auf zukünftige Kontrollen ist es empfehlenswert, konkrete Zielgrössen zu vereinbaren. Nebst Reduktion der Lohnungleichheit um einen bestimmten Prozentsatz wären auch andere Zielgrössen denkbar wie zum Beispiel:

■ Aufwenden eines bestimmten Anteils der Lohnsumme für die Anpassung der Löhne;

■ Schaffung einer bestimmten Anzahl von Krippenplätzen (intern oder extern);

■ Erhöhung des Frauenanteils im Kader um einen bestimmten Prozentsatz.

Für den Fall, dass ein Unternehmen Kontrollen oder die Umsetzung von Massnahmen verweigert, müssen Sanktionen verhängt werden können. Die Ausgestaltung eines diesbezüglichen Instrumentariums ist jedoch nicht Gegenstand des vorliegenden Berichts.

8.3.3 Grenzfall Beschäftigungsdiskriminierung

Es gibt Fälle, in welchen Lohnungleichheit festgestellt wird, die Differenzen aber zu einem grossen Teil durch Beschäftigungsdiskriminierung zu Stande kommen und die Lohngleichheit im engeren Sinne nicht verletzt ist (Bsp. Firma E). Die Ergebnisse liegen in so einem Fall in einem Grenzbereich:

■ Eine Verletzung der Lohngleichheit, wie sie von der Bundesverfassung und vom Bundesgesetz über das Öffentliche Beschaffungswesen gefordert wird, entsteht durch Lohndiskriminierung im engeren Sinne, das heisst durch ungleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit.

■ Eine Beschäftigungsdiskriminierung, im Sinne einer ungleichen Stelle bzw. ungleichem Aufstieg bei gleichwertiger Qualifikation, bedeutet eine Verletzung der Gleichstellung im Erwerbsleben nach dem Gleichstellungsgesetz (vgl. dazu auch Abschnitt 3.1).

Was ist in solch einem Fall zu tun? Das Ergebnis wird der betroffenen Firma am besten in diesem Sinne kommuniziert (wie dies bei Firma E gemacht wurde). Wenn die Firma daran interessiert ist, können trotz dem Massnahmen vereinbart werden oder es können ExpertInnen bzw. Fachliteratur vermittelt werden.

8.4 Prüfverfahren

Nebst der Methode zur Überprüfung der Lohngleichheit und der dabei erzielten Resultate im engeren Sinne, lassen sich die in der Pilotphase gewonnenen Erfahrungen mit dem Instrumentarium wie folgt zusammenfassen:

- Verfahrensablauf, technische Aspekte (Abschnitt 8.4.1),
- Aufwand und Anforderungen an die beteiligten AkteurInnen (Abschnitt 8.4.2),
- Akzeptanz des Instrumentariums (Abschnitt 8.4.3).

8.4.1 Verfahrensablauf, technische Aspekte

Änderungen und Diskussionspunkte, welche im Zusammenhang mit dem Verfahrensablauf stehen, beinhalten die folgenden Aspekte:

- Auswahl der Pilotfirmen,
- Kontaktierung der Firmen,
- Datenerhebung und Datenlieferung.

Auswahl der Pilotfirmen

Aus Gründen der Praktikabilität wurden die Pilotfirmen ausgewählt aus den im Schweizerischen Handelsamtsblatt veröffentlichten Auftragnehmenden.

Wie die Auswahl der Pilotfirmen gezeigt hat, ist es meist problemlos möglich, die Firmen anhand der Veröffentlichungen im SHAB auszuwählen. Die vom Bund vergebenen Aufträge können bis ein Jahr nach Publikation über das Internet abgerufen werden (vgl. www.shab.ch).

Im SHAB werden jedoch nur Aufträge veröffentlicht, die über dem Schwellenwert der WTO liegen. Je nach Branche sind dies nur wenige Aufträge. Dies erschwert die Überprüfung von Unternehmen gewisser Branchen. Künftig müssten Auftragnehmende aller Branchen und unabhängig vom Auftragsvolumen geprüft werden können.

Kontaktierung der Firmen

In mehreren Fällen war für die überprüfenden Stellen von aussen nicht ersichtlich, welche Stelle für die Überprüfung zuständig ist und wem die Unterlagen zuzustellen sind, damit sie ihr Ziel in der Firma erreichen und bearbeitet werden. Auf Grund der Erfahrungen mit den ersten beiden Pilotfirmen empfiehlt sich folgendes Vorgehen:

Vor Anschreibung der Firmen wird die zuständige Kontaktperson ausfindig gemacht und telefonisch vorinformiert. In der Regel ist dies der oder die Personalverantwortliche oder ein anderes Mitglied der Geschäftsleitung (z.B. FinanzchefIn). Zum Teil ist die Kontaktperson aus dem Vertrag zwischen Vergabestelle und der Auftragnehmerin ersichtlich. Wo dies nicht der Fall ist, sind telefonische Recherchen in der Firmenleitung nötig.

Datenerhebung: LSE-Kompatibilität

Entgegen den Erwartungen haben die meisten Firmen nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, die Daten der Lohnstrukturhebung (LSE) einzureichen. Zum Teil war es den Firmen selbst gar nicht klar, ob sie schon einmal LSE-Daten ans Bundesamt für Statistik geliefert hatten oder nicht (sei dies wegen Personalwechseln, wegen mangelnder Kenntnis der Erhebung oder weil solche Daten nicht aufbewahrt werden). Im Laufe der Pilotphase stellte sich deshalb die Frage, ob weiterhin auf die LSE Bezug genommen

werden soll oder nicht. Es wurde beschlossen, beim Anschreiben an die Firmen weiterhin auf die LSE Bezug zu nehmen und den Lohnfragebogen im Wesentlichen auf die LSE abzustützen, da sich das Verfahren dadurch auf Bestehendes abstützt. Die Firmen können die Überprüfung nicht verweigern mit dem Argument, dass Unmögliches von ihnen verlangt werde. Und denjenigen Firmen, welche an der Lohnstrukturerhebung teilgenommen haben, steht es frei, die LSE-Daten zu liefern anstatt die Angaben nochmals neu zu erheben.

Datenerhebung: Überarbeitung und Vereinfachung des Lohnfragebogens

Die Erfahrungen aus den beiden ersten Überprüfungen zeigten, dass der Fragebogen in der ersten Form (analog Lohnstrukturerhebung) sowohl für die Firmen wie auch für die überprüfenden Stellen mit zum Teil unnötig grossem Aufwand verbunden war. Auch gestaltete sich das Ausfüllen für die Firmen als nicht ganz einfach bzw. die Anweisungen in den Erläuterungen wurden nur teilweise befolgt. Dies konnte zu Verzerrungen in den Daten führen und für die überprüfenden Stellen einen beträchtlichen Plausibilisierungsaufwand zur Folge haben. Für einen Vergleich der Löhne von Mitarbeitenden mit unterschiedlichem Beschäftigungsgrad ist es ausserdem wichtig, dass sich die ausgewiesenen Löhne auf den angegebenen Beschäftigungsgrad beziehen. Problematisch waren insbesondere die folgenden Punkte:

- Die Daten werden zum Teil so geliefert wie sie gerade vorhanden sind in der Firma.
- Die Erläuterungen werden nicht gelesen oder missverstanden.
- Das Arbeitszeitvolumen stimmt nicht mit dem Lohn überein, so dass eine Standardisierung der Löhne Verzerrungen zur Folge hatte (z.B. Beschäftigungsgrad von 50%, aber Lohn für 100% angegeben, z.B. bei Neueintritt oder Austritt von Mitarbeitenden Mitte Monat). Solche Fälle traten relativ häufig auf und waren bei der Datenplausibilisierung nicht unbedingt erkennbar.²⁵
- Die einzelnen Lohnbestandteile werden nur zum Teil erfasst bzw. es ist nicht klar, welche Bestandteile was enthalten (z.B. „Bruttolohn“ inkl. oder exkl. Zulagen angegeben?). Oder der Bruttolohn enthält Lohnbestandteile, die nicht darin enthalten sein sollten, da sie nicht im Zusammenhang mit der Arbeitszeit stehen (z.B. Auszahlungen für nicht bezogene Ferien).
- Ein Vergleich der Löhne für Beschäftigte im Stundenlohn mit denjenigen der Angestellten im Monatslohn ist nicht möglich, da bei Beschäftigten im Stundenlohn unklar ist, ob die Ferienanteile bzw. Anteile für den 13. Monatslohn im angegebenen Stundenlohn enthalten sind oder nicht.
- Beschäftigte in besonderen Arbeitsverhältnissen, deren Angaben eigentlich nicht zu erheben sind, werden entgegen den Anweisungen aufgeführt (z.B. Auszubildende in Berufslehre, PraktikantInnen) und müssen nachträglich rausgefiltert werden.

Entsprechend der Ausrichtung des Instrumentariums (Ziel Sensibilisierung, vgl. Abschnitt 8.1) und weil die Daten der Lohnstrukturerhebung in den Firmen zum Teil nicht (mehr) verfügbar waren, wurde der ursprüngliche, auf der LSE basierende Lohnfragebogen sorgfältig überarbeitet. Der Fragebogen sollte einerseits gekürzt werden, sich aber weiterhin relativ eng an denjenigen der LSE anlehnen (vgl. oben). Die Fragen zur Erhebung der Löhne wurden vereinfacht. Es wurden nur noch die für die Überprüfung der Lohngleichheit zentralen und eindeutig zu erhebenden Lohnbestandteile erfasst. Gleichzeitig wurden die Erläuterungen um zusätzliche Anweisungen ergänzt, welche das Ausfüllen erleichtern und den späteren Plausibilisierungsaufwand verringern sollten (vgl. unten).

²⁵ Vgl. dazu auch das in Fussnote 22 erläuterte Beispiel.

Datenerhebung: Welche Lohnbestandteile sind zu erfassen?

Nach der Überarbeitung des Fragebogens wurden nur noch die Bruttolöhne plus die leistungsabhängigen Zulagen (Prämien, Provisions-, Umsatzanteile) erfasst und ausgewertet. Nicht mehr erhoben wurden folgende Lohnbestandteile:

- Sozialaufwand (ist nur teilweise relevant für Lohnungleichheit);
- Sonderzahlungen, die nicht im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit stehen,
- Verdienst aus Überstunden (mangelnder Bezug zur Arbeitszeit), sowie der
- 13./14. Monatslohn (Probleme bei der Umrechnung).²⁶

Die Reduktion des Fragebogens auf die zentralen und einfach zu erhebenden Lohnbestandteile bedeutete, dass nicht mehr alle Diskriminierungen im Zusammenhang mit der Entlohnung erkannt werden konnten. So können die nicht erhobenen Lohnbestandteile direkte oder indirekte Diskriminierungen beinhalten, wenn sie in unterschiedlichem Ausmass und/oder nicht allen Arbeitnehmenden ausbezahlt werden: Zum Beispiel sind die Sozialleistungen für Teilzeitarbeitende niedriger, während die Mehrheit der Teilzeitarbeitenden in der Regel Frauen sind. Oder es gibt Firmen, in welchen nicht alle Angestellten Anspruch auf einen 13. Monatslohn haben (vgl. dazu div. AutorInnen in AJP 2001).

Ein weiteres Problem stellt sich im Zusammenhang mit Leistungslohnelementen:

Immer mehr Firmen entlohnen ihre Angestellten nicht nur auf Grund des geleisteten Arbeitsvolumens, sondern auch anhand von Leistungskriterien. Die Leistungslohnanteile sollten in der Lohnerhebung als Zulagen erfasst werden. Dies ist aber aus verschiedenen Gründen nicht immer möglich:

- Zum Teil werden die Leistungslohn- oder Gewinnanteile erst Ende Jahr oder nach Abschluss eines Projektes ausbezahlt und können deshalb nicht auf Monatsbasis umgerechnet werden.
- Oder es handelt sich um Beteiligungen in Form von Wertpapieren oder andere Formen von Leistungsentschädigungen, die nicht direkt auf eine Zeitperiode bezogen werden können, deren monetärer Wert sich nicht einfach bestimmen lässt und/oder die noch nicht realisiert wurden (wie z.B. Aktienoptionen).
- Oder eine Firma weigert sich, die effektiv realisierten Löhne anzugeben.²⁷

Eine allfällige Lohnungleichheit kann dadurch über- oder unterschätzt werden. Da die Leistungsentschädigungen normalerweise grösser sind, je höher die berufliche Stellung ist und in den meisten Firmen nur wenige Frauen Kaderpositionen innehaben (wie dies z.B. bei Firma E der Fall ist), ist in der Regel von einer Unterschätzung auszugehen.

Wie ist damit umzugehen? Wenn bei der Lohnerhebung unklar ist, welche Lohnbestandteile erfasst wurden, muss bei den Firmen entsprechend nachgefragt werden. Wo immer möglich, sollten allfällige Leistungslohn- oder Gewinnanteile erfasst werden. Wird dies nicht gemacht, werden die Analysen anhand der bestehenden Daten (wie z.B. anhand der Grundlöhne) durchgeführt. Das Fehlen der Leistungslohn- oder Gewinnanteile und die möglichen Verzerrungen werden bei der Besprechung der Analyse mit der Firma diskutiert.

²⁶ Die überarbeiteten Erhebungsunterlagen sind in Anhang B, Abschnitt 11 zu finden.

²⁷ Bei den von Firma C für die zweite Auswertung gelieferten Löhnen handelte es sich nicht wie verlangt um effektive (real ausbezahlte) Löhne, sondern um fiktive Löhne. Die effektiven variablen Anteile unterliegen sehr grossen Schwankungen. Bei den Beschäftigten mit variablem Lohnanteil kann der effektiv erzielte Lohn je nach Leistung weit über oder unter dem Ziellohn liegen. Firma C weigerte sich, die effektiven Löhne anzugeben, da diese nur von der Leistung abhängig und somit „vom Geschlecht unabhängig“ seien.

In der aktuellen Ausgestaltung des Instrumentariums werden demnach nur die Diskriminierungen bezüglich Grundlohn (plus Zulagen) und somit lediglich die grössten Ungleichheiten erkannt. Dem Lohngleichheitsgrundsatz wird der vereinfachte Lohnfragebogen nur teilweise gerecht. Das Gleichstellungsgesetz geht weiter und die aktuelle Stossrichtung der Gerichte zielt darauf hin, bei Lohngleichheitsfällen alle Lohnbestandteile, inkl. Sozialleistungen, Boni etc. zu berücksichtigen.²⁸

Datenerhebung: technische Schwierigkeiten bei den Firmen

Die meisten Firmen benutzen für die Verwaltung der Löhne und MitarbeiterInnendaten eine SAP-Lösung. Einige der Firmen haben Schwierigkeiten damit, die im Fragebogen verlangten Angaben (insbesondere die Lohnbestandteile) zu generieren, andere nicht. Dabei können die unterschiedlichsten Probleme auftreten, je nachdem wie die Software konfiguriert ist.

Wie sind diese technischen Schwierigkeiten einzuschätzen? Je nach Firma ist der Aufwand für die Datenerhebung grösser oder kleiner. Grundsätzlich ist es aber für alle Firmen möglich, die von den überprüfenden Stellen verlangten Daten zu liefern, wie die Pilotphase gezeigt hat (und wie dies bei der Lohnstrukturerhebung des BFS zu sehen ist). Probleme hatten vor allem Firmen, die eine SAP-Lösung verwenden, auf welche sie keinen direkten Zugriff haben (wie z.B. die Firmen B und D).

Datenlieferung: Art des Datenträgers

Die Firmen konnten selbst entscheiden, ob sie die Daten in Papierform oder in elektronischer Form (als Excel-Datei) abliefern. Firma C lieferte die Daten der LSE 2000 nur in Papierform. Die Daten waren nicht mehr in elektronischer Form vorhanden. Um die Daten verarbeiten zu können, musste vom Büro BASS ein OCR-Programm für den Scanner angeschafft werden, welches Zahlen und Tabellen (Spalten und Zeilen) fehlerfrei erkennen und ins Excel einlesen kann. Dadurch ergaben sich Verzögerungen bezüglich Weiterverarbeitung und Datenauswertung.

Solche Fälle dürften relativ selten vorkommen und fallen - abgesehen vom Zusatzaufwand - nicht weiter ins Gewicht. Das OCR-Programm kann die Daten zuverlässig einlesen, sofern die Kopie auf Papier von guter Qualität ist.

²⁸ Die Rechtssprechung geht von einem relativ weit gefassten Lohnbegriff aus: „Als Lohn versteht die Rechtssprechung jedes mit der geleisteten Arbeit zusammenhängende Entgelt. Das ist nicht nur die Entlohnung im eigentlichen Sinne, sondern dazu gehören alle Lohnbestandteile wie Gratifikationen, Boni, Orts-, Familien-, Kinder- und weitere Zulagen sowie auch allfällige Naturalleistungen, wenn sie von der gleichen Entscheidungsinstanz mit Bezug auf das Arbeitsverhältnis oder die Arbeitsleistung festgelegt werden. Lohnbestandteile sind zum Beispiel auch Bildungs- oder Elternurlaube. (...)“ (Bigler-Eggenberger in AJP 2001: 1272).

8.4.2 Aufwand und Anforderungen an die beteiligten AkteurInnen

Wie gross war der personelle bzw. zeitliche Aufwand für die beteiligten AkteurInnen (Unternehmen, Kontrollstellen)? Welches sind die Anforderungen in fachlicher und technischer Hinsicht an die überprüfenden Stellen?

Aufwand für die Unternehmen

Der Aufwand für die einzelnen überprüften Firmen ist abhängig von verschiedenen Faktoren:

1. Hat die Firma an der LSE teilgenommen und ist eine Kopie der entsprechenden Daten noch vorhanden oder müssen die Daten neu erhoben werden?
2. Sind alle relevanten MitarbeiterInnendaten in der Firma elektronisch erfasst? In welcher Form sind die Daten erfasst? Hat die Firma direkten Zugriff auf allfällige Software-Lösungen wie SAP? Oder ist sie abhängig von externem Support?

Alle diese genannten Faktoren entscheiden über die Höhe des Aufwandes für die Bereitstellung der Daten.

■ Im besten Falle sind diese bereits in der gewünschten Form vorhanden und können direkt an die überprüfenden Stellen gesandt werden. Der Aufwand ist dann minimal.

■ Wo dies nicht der Fall ist, muss der entsprechende Aufwand für die Erfassung der Daten (z.B. Ausbildungsabschlüsse der Mitarbeitenden) sowie für Rücksprachen mit der Kontrollstelle bei Unklarheiten von den Firmen geleistet werden.

Aufwand für die Kontrollstellen

In Anhang E, Abschnitt 14 ist der Zeitaufwand der einzelnen Überprüfungen dokumentiert:

■ Der Brutto-Zeitaufwand, das heisst die Zeitdauer, welche von Beginn bis zum Ende einer standardisierten Überprüfung eingerechnet werden muss, betrug je nach Firma zwischen fünf Monaten (Firmen D und E) bis zu fast einem Jahr (Firma B).

■ Der Netto-Zeitaufwand im Sinne des effektiven Arbeitsaufwandes der überprüfenden Stellen betrug für das Büro BASS zwischen 30 und 90 Stunden pro Firma. Darin eingeschlossen ist der Aufwand für die folgenden Punkte: Betreuung der Firmen bei der Datenerfassung, Datenplausibilisierung, Analyse und Dokumentation der Ergebnisse, Vor-/Nachbereitung und Teilnahme an Sitzung(en) zur Besprechung der Ergebnisse. Nicht eingeschlossen ist der Aufwand für die Ausarbeitung und die laufende Überarbeitung des Instrumentariums, sowie der Aufwand des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann zur Begleitung der Analysen.

Gegen Ende der Pilotphase konnte der Zeitaufwand pro Überprüfung reduziert werden. Dies lag zum einen in den günstigeren Bedingungen bezüglich Datenqualität und -plausibilisierung und darin, dass sowohl bei Firma D wie Firma E nur eine Überprüfung notwendig war. Andererseits machte sich der geringere Aufwand dank der laufenden Verbesserung der Methode und die zunehmende Erfahrung für die überprüfenden Stellen positiv bemerkbar.

Fachliche und technische Anforderungen an die Kontrollstellen

Angesichts der hier dokumentierten Erfahrungen lässt sich bezüglich der Anforderungen an die Kontrollstellen im Hinblick auf eine zukünftige Anwendung des Instrumentariums folgendes festhalten:

- Die Überprüfung der Lohngleichheit mittels Regressionsanalyse erfordert ökonomisch-statistische Kenntnisse sowie Kenntnisse der einschlägigen ökonomischen Literatur. Von Vorteil sind zudem Erfahrungen in der Aufbereitung bzw. Plausibilisierung von Daten und der Datenanalyse.
- Für die Ausarbeitung von Massnahmen und eine allfällige Begleitung der Firmen bei der Umsetzung sind ausserdem Erfahrungen im Bereich der Unternehmensorganisation bzw. der Arbeitswissenschaften sowie das entsprechende Gleichstellungsfachwissen (betr. betriebliche Gleichstellung) erforderlich.

8.4.3 Akzeptanz des Instrumentariums

Das in der Pilotphase getestete ökonomisch-statistische Instrumentarium ist grundsätzlich dazu geeignet, die Einhaltung von Lohngleichheit in Unternehmen zu überprüfen. Dies haben die bisherigen Ausführungen gezeigt. Wie sieht es mit der Akzeptanz des Instrumentariums von Seiten der Unternehmen bzw. von Seiten der Vergabestellen aus?

Das Überprüfungsinstrumentarium ist sowohl von den Pilotfirmen wie auch von den Beschaffungsstellen im Allgemeinen gut akzeptiert worden:

Akzeptanz des Instrumentariums von Seiten der Unternehmen

- Die Kooperationsbereitschaft der Pilotfirmen war im Allgemeinen gut.
- Alle Firmen haben die Daten geliefert. Es gab keine Verweigerungen.
- Einige der Firmen wiesen auf den grossen Aufwand im Zusammenhang mit der Bereitstellung der Daten hin. Der Fragebogen wurde deshalb überarbeitet und so weit möglich vereinfacht. Andere Firmen hatten keine Probleme, die verlangten Daten zu erfassen.
- In einem Fall wurde der Zeitpunkt der Erhebung (Ende Jahr) kritisiert. Im Fragebogen wird von den Firmen verlangt, dass sich die Daten auf den letzten vergangenen Monat beziehen sollen. Sollte dieser aus irgendeinem Grunde für eine Firma unpassend sein, kann auf einen anderen Referenzmonat ausgewichen werden.
- Keine Firma hat die Methode in Frage gestellt.
- Wo anfänglich Widerstände vorhanden waren, legten sich diese spätestens in der gemeinsamen Diskussion der Ergebnisse.
- Es spielte keine Rolle, ob die Pilotphase offen deklariert wurde oder nicht. In einem Fall wurde die Firma bis zum Schluss nicht darüber informiert, dass die Überprüfung im Rahmen einer Pilotphase stattgefunden hatte (Firma D).

Akzeptanz des Instrumentariums von Seiten der Beschaffungsstellen

Die Beschaffungsstellen waren jeweils nur zu Beginn der Überprüfungen in das Verfahren involviert.

- Sie wurden vom EBG über die Kontrolle informiert und hatten dem EBG den Vertrag sowie die Selbstdeklaration der Unternehmen zu liefern.
- Weiter machten die Beschaffungsstellen Angaben über die in den Firmen zuständigen Kontaktpersonen.

- Die Beschaffungsstellen signalisierten ihre Unterstützungsbereitschaft, im Falle von Schwierigkeiten bei der Kommunikation mit den Firmen.
- Nach Abschluss der Pilotphase werden die betroffenen Beschaffungsstellen über das Ergebnis der Überprüfungen informiert.

Fazit

Einer zukünftigen systematischen Anwendung des Instrumentariums im Rahmen des Beschaffungswesens steht angesichts der guten Akzeptanz von Seiten der Unternehmen wie auch der Beschaffungsstellen nichts im Wege.

8.5 Selbstkontrolle durch die Unternehmen

Da Diskriminierungen meist nicht offensichtlich sind, sondern sich nur indirekt oder versteckt zeigen, gehen die meisten Firmen davon aus, dass sie die Lohngleichheit einhalten. Die auftragnehmenden Firmen müssen jedoch die Einhaltung der Lohngleichheit bei Vertragsabschluss gewährleisten. Deshalb sollte es ihnen auch möglich sein, sich selbst zu kontrollieren. Wie aus den bisherigen Abschnitten hervorgeht, ist dies im Falle der Lohngleichheit nicht einfach, da die Löhne auf Grund verschiedener Faktoren festgelegt werden. Es gilt deshalb, Überlegungen anzustellen, welche Möglichkeiten bestehen, um die Firmen zur Selbstkontrolle zu befähigen.

Selbstdeklaration

Die BKB empfiehlt den Beschaffungsstellen, dass sie von jeder Firma die Selbstdeklaration ausfüllen lassen (vgl. Abschnitt 2.1). Keiner der fünf Pilotbetriebe hatte eine solche eingereicht. Möglicherweise sind die Verantwortlichen für die Auftragsvergabe nicht genügend informiert und haben die Selbstdeklaration jeweils nicht eingefordert. Künftig sollten bestehende Weisungen, Informations- und Weiterbildungskanäle ausgeschöpft werden, um die Verantwortlichen bei den Beschaffungsstellen für die Einholung der Selbstdeklaration zu motivieren.

Prüfverfahren für die selbstständige Anwendung durch die Firmen

Die Selbstdeklaration alleine dient zwar der Sensibilisierung der Firmen, genügt aber nicht für eine Selbstkontrolle. Damit die Firmen die Einhaltung der Lohngleichheit (welche sie bei Vertragsabschluss zu gewährleisten sich verpflichten) auch überprüfen können, sollte ein entsprechendes Instrumentarium nicht nur den Kontrollstellen, sondern auch den anbietenden Firmen zur Verfügung stehen.

Die Durchführung der Überprüfung setzt vertiefte statistisch-ökonomische Kenntnisse voraus. Entsprechendes Fachwissen und die notwendige Software müssen vorhanden sein. Zum jetzigen Zeitpunkt sind zuviele technische Fragen offen, um ein fertig programmiertes Instrument anzubieten. Deshalb werden den Unternehmen, die dies wünschen, ExpertInnen genannt, die diese Prüfung vornehmen können.

9 Literatur

- AJP Aktuelle Juristische Praxis (2001): Sondernummer 11/2001 zum Thema "Lohngleichheit – 5 Jahre Gleichstellungsgesetz", Dike Verlag AG, St. Gallen.
- Arbeitsgruppe Lohngleichheit (1988): Lohngleichheit für Mann und Frau. Schlussbericht der vom Eidg. Justiz- und Polizeidepartement eingesetzten Arbeitsgruppe „Lohngleichheit“, Bern: EDMZ.
- Bauer Tobias (1999a): Einhaltung der Lohngleichheit bei Beschaffungen des Bundes. Vorabklärungen bezüglich Umsetzung von Art. 8 Abs. 1 Bst. C des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen (BoeB), im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann, Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS, Bern.
- Bauer Tobias (2000): Die Familienfalle, Chur/Zürich: Rüegger.
- Bauer Tobias, Silvia Strub (2001): Markt und Lohnungleichheit: Was zeigen die Fakten? Eine ökonomisch-statistische Überprüfung von BGE 126 II 217, in: AJP (2001), 1308-1318.
- Bauer Tobias, Silvia Strub, Manuela Füglistler (2001): Instrumente zur Kontrolle der Lohngleichheit bei Beschaffungen des Bundes. Interner Bericht über die Möglichkeiten der Umsetzung von Art. 8 Abs. 1 Bst. c des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen, im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann, Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS, Bern.
- Bigler-Eggenberger Margrith (2001): Die bundesgerichtliche Rechtsprechung zur Lohngleichheit – eine kritische Bestandesaufnahme, in: AJP (2001), 1269-1277.
- Bigler-Eggenberger Margrith, Claudia Kaufmann (Hrsg.) (1997): Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, Basel: Helbing & Lichtenhahn.
- Blinder Alan S. (1973): Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates, *Journal of Human Resources*, 8/4, 436-455.
- Bonjour Dorothé (1997): Lohndiskriminierung in der Schweiz. Eine ökonometrische Untersuchung, Bern: Haupt.
- Flückiger Yves (2001): Approche économique des discriminations salariales et de l'évaluation des dommages subis, in: AJP (2001), 1340-1346.
- Flückiger Yves, José Ramirez (2000): Analyse comparative des salaires entre les hommes et les femmes sur base de la LSE 1994 et 1996, Observatoire universitaire de l'emploi, Université de Genève.
- Galli P., D. Lehmann, P. Rechsteiner (1996): Das öffentliche Beschaffungswesen in der Schweiz, Zürich.
- Henneberger Fred, Karin Oberholzer, Susanne Zajitschek (1997): Lohndiskriminierung und Arbeitsbewertung. Ein Beitrag zur Gleichstellungsdiskussion in der Schweiz, Basel: Helbing & Lichtenhahn.
- Mincer Jakob (1974): *Schooling, Experience and Earnings*, New York and London.
- Nelson Robert L., William P. Bridges (1999): *Legalizing Gender Inequality. Courts, Markets, and Unequal Pay for Women in America*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Oaxaca Ronald (1973): Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets, *International Economic Review*, 14/3, 693-709.
- Steiner Olivier (2001): Das Verbot der indirekten Lohndiskriminierung, in: AJP (2001), 1281-1292.
- Weichselbaumer Doris, Rudolf Winter-Ebmer (2003): A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap, IZA Discussion Paper No. 906, Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit IZA.

10 Anhang A: Gesetzliche Grundlagen

Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen (BoeB)

vom 16. Dezember 1994 (Stand am 28. Dezember 1999)

Art. 8 Verfahrensgrundsätze

¹ Bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen sind folgende Grundsätze zu beachten:

- a. Die Auftraggeberin achtet in allen Phasen des Verfahrens auf die Gleichbehandlung der inländischen und der ausländischen Anbieter und Anbieterinnen.
- b. Sie vergibt den Auftrag für Leistungen in der Schweiz nur an einen Anbieter oder eine Anbieterin, welche die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen und der Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gewährleisten. Massgebend sind die Bestimmungen am Ort der Leistung.
- c. Sie vergibt den Auftrag nur an Anbieter oder Anbieterinnen, welche für jene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die Leistungen in der Schweiz erbringen, die Gleichbehandlung von Frau und Mann in Bezug auf die Lohngleichheit gewährleisten.
- d. Sie wahrt den vertraulichen Charakter sämtlicher vom Anbieter oder der Anbieterin gemachten Angaben. Vorbehalten bleiben die nach der Zuschlagserteilung zu publizierenden Mitteilungen und die im Rahmen von Artikel 23 Absätze 2 und 3 zu erteilenden Auskünfte.

² Der Auftraggeberin steht das Recht zu, die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen, der Arbeitsbedingungen und der Gleichbehandlung von Frau und Mann zu kontrollieren oder kontrollieren zu lassen. Auf Verlangen hat der Anbieter oder die Anbieterin deren Einhaltung nachzuweisen.

Kommentar:

■ **Welche Aufträge sind betroffen?** Das BoeB regelt diejenigen Bundesbeschaffungen, welche dem WTO-Übereinkommen über das öffentliche Beschaffungswesen vom 15. April 1994 unterstellt sind. Dem BoeB unterstehen als Auftraggeberinnen die Allgemeine Bundesverwaltung, die Eidgenössische Alkoholverwaltung, die ETH und Forschungsanstalten sowie die Post- und Automobildienste der Post. Für nicht dem BoeB unterstehende Bundesaufträge²⁹ gilt die Lohngleichheitsanforderung gemäss Art. 6 Abs.1 Bst. b der Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen (VoeB) vom 11. Dezember 1995 ebenfalls.

■ **Wer kontrolliert die Bestimmungen von Art. 8?** Die Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen (VoeB) vom 11. Dezember 1995 sieht in Art. 6 Abs. 4 vor, dass die entsprechenden Kontrollen von der Auftraggeberin selbst oder durch eine von ihr beauftragte andere geeignete Instanz, insbesondere durch Gleichstellungsbüros von Bund, Kantonen und Gemeinden, vorgenommen werden können.

Zugriff auf den gesamten Gesetzestext (BoeB) und die Verordnung (VoeB) im Internet:

BoeB: <http://www.admin.ch/ch/d/sr/1/172.056.1.de.pdf>

VoeB: <http://www.admin.ch/ch/d/sr/1/172.056.11.de.pdf>

²⁹ Dies sind Aufträge für alle übrigen Auftraggeberinnen des Bundes (z.B. SBB) sowie Aufträge unterhalb der Schwellenwerte.

11 Anhang B: Unterlagen für Überprüfung

Zur Illustration wird auf den nächsten Seiten die jeweils aktuellste Version der Unterlagen in anonymisierter Form dargestellt. Die Unterlagen entsprechen im Wesentlichen derjenigen Version, wie sie für Firma E im Rahmen der nicht als solche deklarierten Pilotphase verwendet wurden. Die Überprüfungs-Unterlagen umfassen folgende Dokumente:

- Brief,
- Infoblatt,
- Lohnfragebogen (inkl. Erläuterungen)
- Excel-Tabelle für Erfassung der Lohndaten.

Brief an Unternehmen – Seite 1/2

Schwarztorstr. 51 CH-3003 Bern
Telefon 031 322 68 43, Fax 031 322 92 81
www.equality-office.ch
e-mail ebg@ebg.admin.ch



Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes
Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo
Uffizi federal per l'egualitad tranter dunna ed um

BKB

Beschaffungskommission des Bundes
Commission des achats de la Confédération
Commissione degli acquisti della Confederazione
Swiss Federal Procurement Commission

[Firma X] AG
Herr/Frau [Kontaktperson]
[Adresse 1]
[Adresse 2]

Bern, [Datum]

**Beschaffungen des Bundes:
Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann**

Sehr geehrte/r Herr/Frau [Kontaktperson]

Firmen, die einen Bundesauftrag erhalten haben, werden stichprobenweise auf die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann überprüft. Ihr Unternehmen wurde aus der Reihe von Firmen, die in den vergangenen Monaten einen Bundesauftrag erhalten haben, zufällig ausgewählt. Gemäss Publikation im Schweizerischen Handelsamtsblatt vom [Auftragsdatum] hat Ihr Unternehmen von [Auftraggeber/in] den Zuschlag für [Gegenstand des Auftrages] erhalten.

Der Bund vergibt öffentliche Aufträge nur an Unternehmen, die neben der Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen und -bedingungen auch die Gleichbehandlung von Frau und Mann in Bezug auf die Lohngleichheit gewährleisten (Artikel 8 des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen). Ziel des Gesetzgebers ist es, zu verhindern, dass Firmen, die Lohn- oder Sozialdumping betreiben, aufgrund geringerer Personalkosten im Wettbewerb um öffentliche Aufträge besser gestellt sind als Unternehmen, welche die gesetzlichen Vorgaben einhalten.

Sie haben durch die Akzeptanz der Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Bundes (Ziffer 10) zugesichert, die Gleichbehandlung von Mann und Frau in Bezug auf die Lohngleichheit zu gewährleisten.

Das Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) ist zuständig für die Kontrolle der Einhaltung der Gleichbehandlung (Artikel 6 der Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen). Es kann in dieser Funktion Kontrollen bei Unternehmen durchführen, die einen Zuschlag für einen öffentlichen Auftrag des Bundes erhalten haben. In diesem Zusammenhang haben das EBG und die Beschaffungskommission des Bundes (BKB) das Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS) in Bern beauftragt, ein ökonomisch-statistisches Prüfverfahren zu entwickeln. Die Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit basiert auf Lohndaten, wie sie von den Unternehmen bereits im Rahmen der Lohnstrukturerhebung (LSE) [Jahr der letzten LSE] des Bundesamtes für Statistik bereitzustellen waren.

Brief an Unternehmen – Seite 2/2

Sie finden ein Erhebungsformular zur Erfassung der Löhne und der persönlichen Merkmale der Beschäftigten sowie ein Informationsblatt mit weiteren Angaben zum Prüfverfahren beigelegt. Sollte sich Ihre Unternehmung an der Lohnstrukturerhebung [Jahr der letzten LSE] beteiligt haben, hält sich Ihr Aufwand zur Bereitstellung der Daten in engen Grenzen. Wir bitten Sie, uns in diesem Fall eine Kopie der damals eingereichten LSE-Daten zukommen zu lassen (möglichst in elektronischer Form). Hat Ihr Unternehmen an der Lohnstrukturerhebung [Jahr der letzten LSE] nicht teilgenommen, bitten wir Sie den entsprechenden beigelegten Fragebogen nun auszufüllen und an uns zurückzuschicken.

Das Büro BASS wird Ihre Daten in unserem Auftrag auswerten und einen kurzen Bericht erstellen, den wir Ihnen wiederum zustellen werden. Falls sich bei der Überprüfung ein statistisch eindeutiger Verdacht auf eine systematische Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen ergibt, müsste dieser Sachverhalt in einem Gespräch weiter abgeklärt werden.

Wir bitten Sie, dem Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann die Daten bis spätestens [Frist für Datenlieferung] zukommen zu lassen. Wenn Sie uns die Daten in elektronischer Form (per e-mail oder beigelegter Diskette) bereitstellen können, sind wir ihnen sehr dankbar. In diesem Fall bitten wir Sie, uns zusätzlich einen Ausdruck der Daten in Papierform, versehen mit der Unterschrift der zuständigen Geschäftsleitungsmitglieder, zu senden. Die gesamte Überprüfung untersteht dem Datenschutzgesetz des Bundes und Ihre Daten werden streng vertraulich behandelt.

Für Ihr Verständnis und Ihre Bereitschaft zur Zusammenarbeit danken wir Ihnen im Voraus bestens. Um allfällige Fragen rasch klären zu können, werden wir uns erlauben in den nächsten Tagen mit Ihnen Kontakt aufzunehmen.

Mit freundlichen Grüssen

Eidg. Büro für die Gleichstellung
von Frau und Mann

Bundesamt für Bauten und Logistik
Sekretariat der BKB

[XXX]

[YYY]

Für Rückfragen grundsätzlicher Art steht Ihnen [XXX], Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Tel. 031 ..., E-mail: ... gerne zur Verfügung. Für technische Rückfragen zum Lohnfragebogen wenden Sie sich bitte an [ZZZ], Büro BASS, Tel. 031 ..., E-mail: ...

Beilagen: - Informationsblatt für die zu überprüfenden Unternehmen
 - Lohnfragebogen / Diskette mit vorbereitetem Excel-Blatt

Informationsblatt für Unternehmen – Seite 1/2

Schwarztorstr. 51 CH-3003 Bern
 Telefon 031 322 68 43, Fax 031 322 92 81
 www.equality-office.ch
 e-mail ebg@ebg.admin.ch



Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
 Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes
 Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo
 Uffici federal per l'egualità tranter dunna ed um

BKB

Beschaffungskommission des Bundes
 Commission des achats de la Confédération
 Commissione degli acquisti della Confederazione
 Swiss Federal Procurement Commission

Beschaffungen des Bundes:

Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann

Informationsblatt für die überprüften Unternehmen

Hintergrund

Seit 1981 ist die Gleichberechtigung von Mann und Frau in der schweizerischen Verfassung verankert. Mitte 1996 trat das Gleichstellungsgesetz in Kraft, welches die Grundlage zur konkreten Umsetzung des Verfassungsartikels bildet und insbesondere jegliche Form der Diskriminierung im Bereich der Erwerbsarbeit verbietet. Was bedeutet das Gleichstellungsgebot für das öffentliche Beschaffungswesen?

Beschaffungswesen und Lohngleichheit

Gleichstellung wird im öffentlichen Beschaffungswesen in Bezug auf die Lohngleichheit präzisiert:

- **Ziel Lohngleichheit = Verbot von Lohndiskriminierung:** Ein Bundesauftrag darf nur an AnbieterInnen vergeben werden, die «für jene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die Leistungen in der Schweiz erbringen, die Gleichbehandlung von Frau und Mann in Bezug auf die Lohngleichheit gewährleisten» (Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen BoeB, Art. 8 Abs. 1c). Der Lohngleichheitsgrundsatz im BoeB bedeutet ein Verbot von geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung und bekräftigt somit das Prinzip der Gleichberechtigung, das bereits in der Bundesverfassung und dem Gleichstellungsgesetz verankert ist.
- **Kontrollfunktion der Vergabestellen:** Das BoeB sieht ausdrücklich die Möglichkeit der Kontrolle der Lohngleichheit durch die zuständigen Bundesbehörden vor. Auf deren Verlangen hat der Anbieter oder die Anbieterin die Einhaltung der Lohngleichheit nachzuweisen (Art. 8 Abs. 2 BoeB).

Wie wird die Einhaltung von Lohngleichheit überprüft?

Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen haben unterschiedliche Ursachen:

- Ein Teil der Lohnunterschiede lässt sich durch Unterschiede in «objektiven» persönlichen Qualifikationen wie Ausbildung, Berufserfahrung oder Dienstalter (so genanntes «Humankapital») oder durch Segregation der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt (unterschiedlicher Anteil Männer und Frauen in den verschiedenen Berufen und in hierarchischen Positionen) erklären. Diese beiden Faktoren können auch Ausdruck von indirekter Diskriminierung sein, wenn zum Beispiel sogenannte «Frauenberufe» (Krankenschwestern) schlechter entlohnt werden als vergleichbar qualifizierte typische «Männerberufe» (Polizisten) oder wenn die Karriere von Frauen im Betrieb weniger gefördert wird als diejenige von ihren männlichen Kollegen.
- Ein anderer Teil der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern beinhaltet eine Verletzung des Gebots der Lohngleichheit: Diese Lohnungleichheit liegt dann vor, wenn bei sonst gleichen

Informationsblatt für Unternehmen – Seite 2/2

«objektiven» Qualifikationen die Arbeitnehmerinnen einer Firma systematisch schlechter entlohnt werden als ihre männlichen Arbeitskollegen.

Überprüfungsmethode

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) und die Beschaffungskommission des Bundes (BKB) haben das Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS) beauftragt, ein ökonomisch-statistisches Prüfverfahren zur Kontrolle der Lohngleichheit bei Beschaffungen der öffentlichen Hand zu entwickeln.

Das Prüfverfahren des Büro BASS stützt sich auf die anerkannte statistische Methode der «Regressionsanalyse». Dazu wird eine Regressionsgleichung verwendet, mit welcher die Bedeutung von einzelnen erklärenden Faktoren (wie Geschlecht, Alter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Erwerbserfahrung und Ausbildung) auf die zu erklärende Grösse des Lohnes berechnet werden kann. Es lässt sich ersehen, welchen Anteil am Lohn die einzelnen Faktoren ausmachen. Wenn die Analyse belegt, dass derjenige Anteil der Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen, welcher allein durch das Geschlecht erklärt wird, eine bestimmte Toleranzschwelle überschreitet, muss eine systematische Lohndiskriminierung auf Grund des Geschlechts vermutet werden.

Was bedeutet dies konkret für die überprüfte Unternehmung?

Für die Kontrolle der Lohngleichheit benötigt das Büro BASS in einem **ersten Schritt** für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Unternehmung die (anonymisierten) Angaben bezüglich Geschlecht, Geburtsjahr, höchste abgeschlossene Ausbildung, Dienstjahre, individuell vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und Bruttolohn im letzten abgeschlossenen Monat. Diese Angaben mussten von einem Grossteil der Unternehmungen bereits für die Lohnstrukturerhebung (LSE) 2000 des Bundesamtes für Statistik bereitgestellt werden. Falls die Unternehmung an der LSE 2000 teilgenommen hat, kann eine Kopie des im Rahmen der LSE 2000 ausgefüllten Formulars bzw. Datenträgers eingereicht werden. Andernfalls ist der beigelegte Fragebogen auszufüllen und zurückzuschicken. Mit diesen Angaben wird die Einhaltung der Lohngleichheit vom Büro BASS anhand einer Regressionsanalyse überprüft und in einem standardisierten Bericht dokumentiert. Dieser Bericht wird dem überprüften Unternehmen zugestellt.

Ergibt sich dabei ein statistisch erhärteter (signifikanter) Verdacht auf eine systematische Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern im Betrieb, so wird in einem **zweiten Schritt** die Situation in einem Gespräch mit der betroffenen Unternehmung weiter abgeklärt.

Datenschutz: Die gesamte Überprüfung untersteht dem Datenschutzgesetz des Bundes. Dies betrifft sowohl die Datenerhebung wie auch die Auswertung. Die Daten werden ausschliesslich für die Überprüfung der Lohngleichheit benutzt und werden nach Abschluss des Verfahrens gelöscht.

Die dem Vorgehen zu Grunde liegenden methodischen Überlegungen sind in einer separaten Dokumentation ausführlich dargestellt. Diese Dokumentation kann angefordert werden bei:
[XXX], Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Tel. 031 ...,
E-mail: ...

Lohnfragebogen – Seite 1/2

Schwarztorstr. 51 CH-3003 Bern
 Telefon 031 322 68 43, Fax 031 322 92 81
 www.equality-office.ch
 e-mail eb@ebg.admin.ch



Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
 Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes
 Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo
 Uffizi federal per l'equalità tranter dunna ed um



Beschaffungskommission des Bundes
 Commission des achats de la Confédération
 Commissione degli acquisti della Confederazione
 Swiss Federal Procurement Commission

Beschaffungen des Bundes: Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann

Lohnfragebogen

Firma:

Adresse:

Senden Sie bitte den ausgefüllten Bogen **bis spätestens [Frist für Datenlieferung]** mit beiliegendem Antwortcouvert zurück an:
 Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG), Herr/Frau [XXX], Schwarztorstrasse 51, 3003 Bern.

Kontaktperson für allfällige Rückfragen:

Name: Telefon:

Die **Richtigkeit der Angaben** auf dem Fragebogen bestätigt:

Ort und Datum: Unterschrift:

Wichtige Hinweise

Die Lohnerhebung berücksichtigt alle ArbeitnehmerInnen, denen im Referenzmonat ein Lohn ausbezahlt wurde: neben **Vollzeitbeschäftigten** auch jene Personen, die in einem **Teilzeitverhältnis** angestellt sind.

GrenzgängerInnen, Saisoniers und von Kurzarbeit betroffene ArbeitnehmerInnen werden ebenfalls in die Erhebung miteinbezogen. Als von Kurzarbeit betroffene ArbeitnehmerInnen gelten Personen, deren normale Arbeitszeit verkürzt oder deren Arbeit ganz eingestellt ist (AVIG Art. 31, Abs. 1).

Im Fragebogen nicht aufzuführen sind die folgenden Personengruppen:

- **Lehrlinge** und **PraktikantInnen** im Rahmen einer Ausbildung
- BetriebsinhaberInnen und ihre Familienmitglieder ohne Arbeitsvertrag
- Ausschliesslich auf Provisionsbasis entlohntes Personal
- Durch Temporärfirmen vermitteltes Personal
- HeimarbeiterInnen
- ArbeitnehmerInnen deren Lohn im Verhältnis zu ihrem Beschäftigungsgrad ungewöhnlich tief ist, z.B. weil sie eine Rente (SUVA, IV, Militärversicherung) beziehen
- ArbeitnehmerInnen, die ihre beruflichen Aktivitäten grösstenteils im Ausland ausüben (mit Ausnahme von ArbeitnehmerInnen, deren tägliche Arbeit von der Schweiz aus organisiert wird, z.B. Angestellte von Fluggesellschaften, FernfahrerInnen, Seeleute usw.)
- ArbeitnehmerInnen, denen wegen erst kürzlich erfolgter Einstellung, Austritt oder aus anderen Gründen vom Unternehmen nicht der volle Monatslohn ausbezahlt worden ist (Kurzarbeit gilt nicht als Grund).

Berücksichtigen Sie bitte die ArbeitnehmerInnen des **gesamten Unternehmens**; im Falle eines Mehrbetriebsunternehmens also nicht nur die ArbeitnehmerInnen des Hauptbetriebes, sondern auch jene, die in anderen Unternehmensbetrieben tätig sind.

Referenzmonat / Bezugszeitraum:

Erhoben werden die Daten für den Monat **[Referenzmonat] [Jahr]**. In Ausnahmefällen, wie beispielsweise bei saisonbedingten Betriebsschliessungen, kann auf einen möglichst nahen Ersatzmonat ausgewichen werden.

Datenlieferung:

Sollte die Anzahl der Ihnen zugesandten Erhebungsbogen nicht ausreichen, bitten wir Sie, beim EBG unverzüglich **zusätzliche Formulare** anzufordern.

Es besteht die Möglichkeit, die Daten als Computer-Printout oder mit der beigelegten **Diskette** im Excel-Format zu liefern. Falls Sie die Daten auf Diskette liefern, bitten wir Sie uns zusätzlich einen **unterschiedenen Computer-Printout** beizulegen.

Bitte behalten Sie eine **Kopie der noch nicht anonymisierten Daten für allfällige spätere Rückfragen**.

Datenschutz und rechtliche Grundlagen:

Vgl. „Infoblatt für die zu überprüfenden Unternehmen“

Im Falle von Schwierigkeiten beim Ausfüllen des Fragebogens wenden Sie sich bitte an:

Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG), Herr/Frau [XXX], Tel. 031 ... , E-Mail: ...

Besten Dank für Ihre wertvolle Mitarbeit!

Lohnfragebogen – Seite 2/2

1. Generelle Angaben

■ Unternehmensgrösse: MitarbeiterInnen
 (Gesamtzahl der in allen Unternehmensbetrieben am **31. Referenzmonat [Jahr]** beschäftigten Frauen und Männer, ohne die gemäss Vorderseite nicht in der Erhebung zu berücksichtigenden Personengruppen (Lehrlinge und PraktikantInnen, ausschliesslich auf Provisionsbasis entlohntes Personal, durch Temporärfirmen vermitteltes Personal, BetriebsinhaberInnen, usw.)

■ Betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit im **[Referenzmonat] [Jahr]**: Stunden Industrieminuten
 ➔ Siehe Blatt «Erläuterungen», Abschnitt 4

2. Individuelle Angaben für alle Mitarbeitenden

Wir bitten Sie, die Angaben für jede beschäftigte Person aufzulisten (Ausnahmen siehe Vorderseite) bzw. in der beiliegenden Diskette in den entsprechenden Spalten einzufügen.
 ➔ *Konsultieren Sie bitte auch das Erläuterungsblatt.*

NR.	PERSÖNLICHE MERKMALE			ARBEITS-ORT	AUSBILDUNG, ARBEITSPLATZMERKMALE			ARBEITSZEIT		LOHNART		VERDIENST (nur ganze Frankenbeträge angeben)			
	Geburts-jahr	Geschlecht	Zivilstand		Dienstjahre	Nationalität, Aufenthalts-kategorie	Arbeitsort	Ausbildung	Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes	Berufliche Stellung	Tätigkeit		Individuell vereinbarte Arbeitszeit	Lohnver-einbarung	Lohnform
Bsp.: 1950	2	1	5	4	3001	6	3	5	10	41	75	1	1	4312	153
01															
02															
03															
04															
05															
06															
07															
08															
09															
10															
11															
12															
13															
14															
15															
16															
17															
18															
19															

Erläuterungen zum Lohnfragebogen – Seite 1/2

Erläuterungen

Sollte sich für eine Rubrik die exakte Zuordnung als schwierig erweisen, bitten wir um die bestmögliche Annäherung.

A Betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit

Wenn in Ihrem Unternehmen für alle Vollzeitbeschäftigten eine **einheitliche Arbeitszeit** gilt, bitte diese auf allen Bogen eintragen.

Falls es in Ihrem Unternehmen **mehr als eine «betriebsübliche Arbeitszeit»** gibt (in Stunden), sind die entsprechenden ArbeitnehmerInnen auf getrennten Bogen aufzuführen. Dabei geht es darum, dass aus dem Verhältnis der «individuell vereinbarten Arbeitszeit» zur «betriebsüblichen Arbeitszeit» der individuelle Beschäftigungsgrad für jede/n ArbeitnehmerIn berechnet werden kann.

Die Arbeitszeit ist in **Stunden und Industrieminuten** einzutragen. Eine Stunde umfasst 100 Industrieminuten, somit sind z.B.

3 Minuten	= 5 Industrieminuten
15 Minuten	= 25 Industrieminuten
30 Minuten	= 50 Industrieminuten
45 Minuten	= 75 Industrieminuten

B Ausbildung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers

Ausbildung, die durch ein entsprechendes Zeugnis oder Diplom bescheinigt ist. Es ist nur die **höchste abgeschlossene Ausbildung** einzutragen. Für im Ausland erworbene Abschlüsse ist wenn möglich der Code für eine gleichwertige schweizerische Ausbildung einzutragen.

- 1 = **Universität, Hochschule**
- 2 = **Höhere Fachschule / Fachhochschule** (mindestens drei Jahre Vollzeitausbildung), Ingenieurschulen HTL, Höhere Wirtschafts- und Verwaltungsschule (Betriebsökonom, HWV), Höhere Fachschule für Gestaltung (HFG), Höhere Fachschule für Sozialarbeit oder Sozialpädagogik (SASSA/SAH), Institut für angewandte Psychologie (IAP), Kaderschule des SRK, Schweizerisches Institut für Berufspädagogik (SIBP), Heilpädagogisches Seminar, andere pädagogische Ausbildungen, Höhere Hauswirtschaftliche Fachschule (HHF) sowie allfällige andere höhere Fachschulen (HFS)
- 3 = **Höhere Berufsausbildung**: Berufslehre plus zusätzliche Ausbildung, die in der Regel mit einer eidgenössischen Prüfung abgeschlossen wird (Eidg. Fachausweis, Diplom oder höhere Fachprüfung/Meisterdiplom, Techniker TS, Abschluss einer höheren kaufmännischen Gesamtschule oder einer höheren gastgewerblichen Fachschule sowie vergleichbare Ausbildungen, mindestens zwei Jahre Vollzeit)
- 4 = **Lehrerpatent** auf verschiedenen Stufen: Primarlehrerseminar, Oberseminar, Kindergartenseminar, usw.
- 5 = **Matura**, Gymnasium, Berufsmaturität
- 6 = **Abgeschlossene Berufsausbildung**, die in der Regel zum Erwerb eines *eidgenössischen* oder *kantonalen Fähigkeitszeugnisses* führt: Berufslehre, Kaufmännische Lehre (KV), Handels- und Diplommittelschulen, Krankenpflegeschulen, Berufsschulen für Landwirte, Ausbildung für Hauswirtschaftliche Angestellte, anerkannte Anlehren, usw.
- 7 = **Ausschliesslich unternehmensinterne**, durch das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) **nicht anerkannte Berufsausbildung**
- 8 = **Obligatorische Schule, ohne abgeschlossene Berufsausbildung**
- 9 = **Andere Ausbildungsabschlüsse**, die nicht in die gängigen Raster der schweizerischen Ausbildungsgänge passen

C Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes

- 1 = Arbeitsplatz, der die **Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwierigster Arbeiten** beinhaltet
- 2 = Arbeitsplatz, der **sehr selbständiges und qualifiziertes Arbeiten** bedingt
- 3 = Arbeitsplatz, der **Berufs- und Fachkenntnisse** voraussetzt
- 4 = Arbeitsplatz mit **einfachen und/oder repetitiven Tätigkeiten**

D Berufliche Stellung**1 = Oberstes und oberes Kader**

Leitung oder Mitwirkung in der obersten Geschäftsführung:

- Gestaltung oder Mitgestaltung der Politik auf der Ebene Gesamtunternehmen;
- Verantwortung oder Mitverantwortung für die Realisierung der Unternehmensziele;
- Koordination der verschiedenen Leitungsfunktionen;
- Zuständigkeit für Politik und Zielerfüllung in einem bestimmten Verantwortungsbereich.

2 = Mittleres Kader

Bereichsleitung, hohe Stabsfunktionen:

- Verantwortung für Planung und Organisation in einem bestimmten Geschäftsbereich;
- Mitwirkung bei der Entwicklung von langfristigen Massnahmenplänen.

3 = Unteres Kader

Ausführungsorientierte Leitung eines Teilbereichs, qualifizierte Stabsfunktionen:

- Verantwortung für die Realisierung von Aufträgen im eigenen Tätigkeitsbereich;
- Beteiligung an Planung und Organisation.

4 = Unterstes Kader

Überwachung von Arbeiten gemäss genauer Anleitung:

- Beaufsichtigen der laufenden Arbeiten;
- Fallweise Beteiligung an Planung und Organisation.

5 = Ohne Kaderfunktion**E Tätigkeit**

Es handelt sich um jene Tätigkeit, welche der/die betreffende ArbeitnehmerIn **tatsächlich ausübt**, unabhängig von der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Unternehmensbereich, einem bestimmten Wirtschaftszweig oder vom erlernten Beruf und der beruflichen Stellung. Es ist nur die **Hauptbeschäftigung** einzutragen.

Produktionsnahe Tätigkeiten

- 10 = Herstellen, ver- und bearbeiten, montieren von Zwischen- und Endprodukten, Tätigkeiten im Gartenbau und Forstwirtschaft
- 11 = Tätigkeiten im Baugewerbe
- 12 = Maschinen und technische Anlagen unterhalten, reparieren, warten, steuern, bedienen, einrichten
- 13 = Konservieren und restaurieren (Kunsthandwerk)

Dienstleistungen

- 20 = Definieren der Ziele und der globalen Strategie eines Departements oder einer Unternehmung. Gestalten der Unternehmenspolitik (in diesem Fall besteht ausnahmsweise zwischen der Tätigkeit, der beruflichen Stellung und des Anforderungsniveaus eine wechselseitige Abhängigkeit)
- 21 = Rechnungswesen, Finanzverwaltung, Personalwesen
- 22 = Sekretariats- und Kanzleiarbeiten, Backoffice
- 23 = Andere kaufmännisch-administrative Tätigkeiten
- 24 = Logistik, Stabsaufgaben
- 25 = Begutachten, beraten, verkaufen (Consulting, Versicherungen, Anlageberatung, Kreditvergabe usw.), kaufen und verkaufen (Börse, Frontoffice), Rechtsprechung, Rechtsberatung, beurkunden
- 26 = Kaufen und verkaufen von Grundstoffen und Investitionsgütern
- 27 = Verkaufen von Konsumgütern und Dienstleistungen im Detailhandel
- 28 = Forschung und Entwicklung
- 29 = Analysieren, programmieren, Operating, Daten erfassen
- 30 = Planen, konstruieren, gestalten, zeichnen
- 31 = Befördern von Personen, transportieren, lagern und spedieren von Waren, übermitteln von Nachrichten
- 32 = Sichern, bewachen (Verkehrsregelung, öffentliche Sicherheit, Werkchutz usw.)

Erläuterungen zu Lohnfragebogen – Seite 2/2

- 33 = Tätigkeiten im Bereich der medizinischen Versorgung und sozialen Betreuung, therapieren, pflegen, versorgen, betreuen, medizinisch behandeln
- 34 = Tätigkeiten im Bereich der Körper- und Kleiderpflege (Haare schneiden, chemisch reinigen usw.)
- 35 = Tätigkeiten im Bereich der Reinigung und öffentlichen Hygiene (putzen, Strassen wischen, Kehricht beseitigen usw.)
- 36 = Pädagogische Tätigkeiten (lehren, erziehen, ausbilden) ohne den ausser-schulischen Sportunterricht, für den der Code 38 zu verwenden ist
- 37 = Gastgewerbliche und hauswirtschaftliche Tätigkeiten (bedienen, kochen usw.)
- 38 = Tätigkeiten im Bereich von Kultur, Information, Unterhaltung, Sport und Freizeit
- 40 = Andere Tätigkeiten (nur eintragen, wenn keine der vorher erwähnten Tätigkeiten zutrifft)

F Arbeitszeit im Monat [Referenzmonat] [Jahr]

Die Arbeitszeit für jede/n ArbeitnehmerIn ist entweder in der Spalte «ArbeitnehmerIn im Monatslohn» oder in der Spalte «ArbeitnehmerIn im Stundenlohn» einzutragen, *nie an beiden Orten gleichzeitig*.

ArbeitnehmerInnen im Monatslohn

- einzutragen ist die im Monat [Referenzmonat] [Jahr] arbeitsvertraglich festgelegte **wöchentliche Arbeitszeit** für jede/n einzelnen ArbeitnehmerIn
- **Kurzarbeit**: Sofern eine/e ArbeitnehmerIn von Kurzarbeit betroffen war und folglich die eingetragene wöchentliche Arbeitszeit im [Referenzmonat] [Jahr] nicht bzw. nicht immer erreicht wurde, bitte in der Spalte «Kurzarbeit» die Anzahl der **wöchentlichen Ausfallstunden** eintragen. (Bitte beachten: Der Bruttolohn für den Monat [Referenzmonat] wird ohne Entschädigung für Kurzarbeit eingetragen, siehe auch Buchstabe „I“).

ArbeitnehmerInnen im Stundenlohn

Total der vom Unternehmen effektiv bezahlten Stunden für den [Referenzmonat] [Jahr], auf denen der Bruttolohn basiert.

Dazu zählen:

- die gearbeiteten und voll bezahlten Stunden (ohne Überstunden und Überzeit);
- die voll bezahlten Ausfallstunden z.B. infolge Arztbesuch, Militärdienst, Ferien, unfall- oder krankheitsbedingter Abwesenheit usw.

Nicht einzubeziehen:

- die durch Kurzarbeitsentschädigung abgegoltenen Stunden
- Ausfallstunden die nicht voll bezahlt wurden

G Lohnvereinbarung

- 1 = Verbandsvertrag: Vertragspartner: Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände
- 2 = Firmen- oder Hausvertrag: Vertragspartner: Unternehmung und Gewerkschaft(en) oder Betriebskommission (Hausverband)
- 3 = Regelung im öffentlich-rechtlichen Bereich (Bund, Kanton, Gemeinde oder Entlohnung nach entsprechenden Richtlinien)
- 4 = Nur Einzelarbeitsvertrag: Vertragspartner: Unternehmung und einzelner Arbeitnehmer

H Lohnform

- 1 = **Zeitlohn**: Die Entlohnung hängt nur von der Anzahl der zu bezahlenden Stunden ab. Darunter fallen auch die festen Monatslöhne sowie die Auftragsentlohnung
- 2 = **Prämienlohn**: Neben der Vergütung der zu bezahlenden Stunden erhalten die Arbeitnehmer *regelmässig* Prämien, deren Höhe z.B. von der Menge der hergestellten Produkte, der Produktequalität oder der Ausschussmenge abhängt
- 3 = **Lohn mit Provisionsanteil**: Neben der Vergütung der zu bezahlenden Stunden erhalten die Arbeitnehmer eine Provision, deren Höhe durch den Umsatz oder ähnliche Kriterien bestimmt wird
- 4 = **Akkordlohn**: Die Entlohnung richtet sich ganz oder grösstenteils nach der mengenmässig erbrachten Leistung

I Bruttolohn im Monat [Referenzmonat u. Jahr]**ArbeitnehmerInnen im Monatslohn**

Der Bruttolohn ist entsprechend dem Beschäftigungsgrad auszuweisen. Erhielt eine/e ArbeitnehmerIn für den Monat [Referenzmonat] nicht den vollen Lohn oder war eine/e ArbeitnehmerIn nicht während des ganzen Monats [Referenzmonat] angestellt (z.B. wegen Ein-/Austritt, unbezahltem Urlaub), ist diese Person aus der Analyse auszuschliessen bzw. wird kein Lohn angegeben (ausser im Falle von Kurzarbeit, siehe Buchstabe „F“).

Einzutragen ist der **Bruttolohn**

- **inklusive ArbeitnehmerInnenbeiträge** (obligatorische und überobligatorische) an die Sozialversicherung (AHV/IV, EO, ALV, NBUV, berufliche Vorsorge);
- **inklusive Naturalleistungen**, die auf der Lohnabrechnung eingetragen sind; die Naturalbezüge gehen mit dem Wert in die Bruttolohnsumme ein, den sie für den Empfänger haben. Die dem Arbeitgeber entstandenen Kosten sind nicht massgebend;
- **inklusive regelmässig ausbezahlte Prämien-, Umsatz- oder Provisionsanteile**. Bei stark schwankenden Beträgen ist ein durchschnittlicher Wert anzugeben;

aber

- **ohne Zulagen** für Schicht-, Nacht- und Sonntagsarbeit sowie andere Erschwerniszulagen (*diese werden separat in der folgenden Spalte erfasst*);
- **ohne Verdienst** aus Überstunden und Überzeit;
- **ohne Anteil 13.** (14. oder n-ter) Monatslohn;
- **ohne Sonderzahlungen**, welche nicht im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit im Monat [Referenzmonat] [Jahr] stehen (d.h. ohne *nicht regelmässige* Zahlungen wie Weihnachtsgratifikationen, Sonderprämien, *unregelmässige* Umsatz- oder Gewinnbeteiligungen, Abgangsentschädigungen usw.);
- **ohne Familien- und Kinderzulagen**;
- **ohne Entgelte** für nicht in Anspruch genommene Ferien;
- **ohne Spesenrückerstattungen**;
- **ohne Kurzarbeitsentschädigungen**;

ArbeitnehmerInnen im Stundenlohn:

Einzutragen ist der **Bruttolohn** wie für Arbeitnehmende im Monatslohn, aber:

- **ohne Ferien-/ Feiertagsentschädigung**;
- **ohne Anteil 13.** (14.) Monatslohn;
- **ohne Entschädigung** für nicht voll bezahlte Ausfallstunden (siehe Buchstabe F, ArbeitnehmerInnen im Stundenlohn).

Wichtig: Die Daten sind uns in anonymisierter Form zuzustellen. Wir möchten Sie aber bitten, in jedem Fall eine **Kopie der nicht anonymisierten Daten zu behalten** für allfällige spätere Rückfragen bzw. Ergänzungen (möglichst in elektronischer Form).

➔ Für **Rückfragen grundsätzlicher Art** steht Ihnen Herr/Frau [XXX], Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Tel. 031 ..., E-mail: ..., gerne zur Verfügung.

➔ Bei „**technischen**“ Fragen zum Ausfüllen des Lohnfragebogens können Sie sich direkt an das Büro BASS, Herr / Frau [ZZZ], Tel. 031 ..., E-mail: ..., wenden.

Excel-Tabelle für Erfassung der Lohndaten

Muster für die Datenlieferung auf DISKETTE																	
Firma:																	
Adresse:																	
Kontaktperson für Rückfragen:												Tel:					
1. Generelle Angaben:																	
Unternehmensgrösse:										MitarbeiterInnen			➔ Siehe Blatt «Erläuterungen», Abschnitt A				
Betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit:										Stunden			Industrieminuten				
Falls es in Ihrem Unternehmen mehr als eine «betriebsübliche Arbeitszeit» gibt (in Stunden), sind die entsprechenden ArbeitnehmerInnen auf getrennten Excel-Tabellen-Blättern aufzuführen.																	
2. Individuelle Angaben:																	
Wir bitten Sie, die Angaben für jede beschäftigte Person einzufügen (Ausnahmen siehe Fragebogen, S. 1).																	
➔ Konsultieren Sie bitte auch das Erläuterungsblatt.																	
Laufnummer	Geburtsjahr	Geschlecht	Zivilstand	Dienstjahre	Nationalität	Arbeitsort / PLZ	Ausbildung	Anforderungsniveau	Berufliche Stellung	Tätigkeit	Wochenarbeitszeit	Kurzarbeit	ArbeitnehmerInnen im Stundenlohn	Lohnvereinbarung	Lohnform	Bruttolohn	Zulagen
01	1900	2	1	02	1	9999	6	3	5	22	4200	00	00000	4	1	03730	0000
02	1900	2	1	02	1	9999	6	3	5	22	4200	00	00000	4	1	03730	0000
03	1900	2	1	02	1	9999	6	3	5	22	4200	00	00000	4	1	03730	0000
04	1900	2	1	02	1	9999	6	3	5	22	4200	00	00000	4	1	03730	0000
05	1900	2	1	02	1	9999	6	3	5	22	4200	00	00000	4	1	03730	0000
Bitte diese Beispiele löschen und durch eigene Daten ersetzen																	
10001	1900	2	1	02	1	9999	6	3	5	22	4200	00	00000	4	1	03730	0000
...																	
usw.																	
Bitte eine Kopie der nicht-anonymisierten Daten behalten für allfällige spätere Rückfragen/Ergänzungen.																	

12 Anhang C: Standardisierter Überprüfungsbericht

Dargestellt wird die aktuellste Version des standardisierten Überprüfungsberichts (Firma E, nicht als solche deklarierte Pilotphase, anonymisiert).

Standardisierter Überprüfungsbericht – Seite 1/9

Schwarztorstr. 51 CH-3003 Bern
Telefon 031 322 68 43, Fax 031 322 92 81
www.equality-office.ch
e-mail ebgs@ebg.admin.ch



Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes
Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo
Uffizi federal per l'equalitad tranter dunna ed um

BKB

Beschaffungskommission des Bundes
Commission des achats de la Confédération
Commissione degli acquisti della Confederazione
Swiss Federal Procurement Commission

Beschaffungen des Bundes:

Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann

Analyse der Löhne von Frauen und Männern

in der Firma E AG, [Ort]

Bericht erstellt durch:
Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS

Bern, Oktober 2002

Standardisierter Überprüfungsbericht – Seite 2/9

Analyse der Löhne von Frauen und Männern in der Firma E AG, [Ort]

Inhalt und Aufbau des Berichts

Ausgangslage

Der vorliegende Bericht enthält die Ergebnisse einer ersten Überprüfung von Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen in der Firma E, [Ort]. Die Überprüfung stützt sich auf Daten, welche die Firma gemäss Aufforderung vom 4. September 2002 dem Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) und der Beschaffungskommission des Bundes (BKB) zur Analyse bereitgestellt hat.

Das Gebot der Lohngleichheit beinhaltet, dass innerhalb eines Unternehmens Männern und Frauen der gleiche Lohn für gleichwertige Arbeit bezahlt wird. Die Gleichwertigkeit der Arbeit kann unterschiedlich festgestellt werden. Die Überprüfung stützt sich auf die übliche ökonomisch-statistische Analyse, in welcher die „Wertigkeit“ der Arbeit auf die objektiven Qualifikationsmerkmale Ausbildung, Berufserfahrung und Dienstjahre der Beschäftigten – das sogenannte „Humankapital“ – zurückgeführt wird.

Der Bericht beschränkt sich auf eine knappe Darstellung der Ergebnisse. Die Überprüfungsmethodik ist in einer ausführlichen Dokumentation dargestellt. Diese kann angefordert werden bei: Herr/Frau [XXX], Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Tel. 031 ..., E-mail: ...

Datenbasis

Die Analyse stützt sich auf die Lohndaten per Ende August 2002, welche die E AG am 14. Oktober 2002 als Excel-Datei und in Papierform dem EBG gesandt hat. Dank der einwandfreien Datenqualität konnten die Auswertungen unverzüglich und ohne Schwierigkeiten realisiert werden.

Aufbau des Berichts

Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt in drei Schritten:

- In **Abschnitt 1** wird eine erste **summarische Beurteilung** der Lohnsituation anhand von Durchschnittswerten für alle Beschäftigten sowie für Untergruppen von Mitarbeitenden mit jeweils gleichen Qualifikationsmerkmalen vorgenommen.
- **Abschnitt 2** enthält die Ergebnisse der detaillierten **Analyse der Einflussfaktoren**. Mit Hilfe der statistischen Methode der Regressionsanalyse untersuchen wir, welchen Einfluss die einzelnen Qualifikationsmerkmale einerseits und das Geschlecht andererseits auf die Löhne der Mitarbeitenden haben. Dabei zeigt sich, ob Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen, welche nicht durch Unterschiede bei den Qualifikationsmerkmalen, sondern allein durch das Geschlecht, erklärt werden können.
- Die **wichtigsten Ergebnisse** dieser ersten Überprüfung von Lohngleichheit und die daraus resultierenden Folgerungen für das weitere Vorgehen werden in **Abschnitt 3** dargestellt.

Standardisierter Überprüfungsbericht – Seite 3/9

Analyse der Löhne von Frauen und Männern in der Firma E AG, [Ort]

1 Summarische Beurteilung der Lohngleichheit

Zunächst untersuchen wir, wie weit sich Frauen und Männer in der Firma E in den Qualifikationsmerkmalen und dem Bruttolohn im Durchschnitt unterscheiden. Eine allfällige Differenz im Durchschnittslohn kann Ausdruck von Lohnungleichheit¹ und/oder das Resultat einer ungleichen Verteilung der objektiven Qualifikationsmerkmale (wie Ausbildung, Erfahrung) sein.

Deshalb nehmen wir in einem weiteren Schritt Lohnvergleiche für Untergruppen von Beschäftigten mit jeweils gleichen Qualifikationsmerkmalen vor. Dazu ein Beispiel: Angenommen es besteht eine relativ grosse Differenz im Durchschnittslohn aller Beschäftigten; bei den Mitarbeitenden mit jeweils gleichen Ausbildungsabschlüssen ist die Lohndifferenz aber jeweils deutlich geringer. Dann ist es wahrscheinlich, dass ein Teil der gesamten Lohndifferenz durch das unterschiedliche Ausbildungsniveau von Männern und Frauen bedingt ist. Da sich die Beschäftigten mit gleicher Ausbildung bezüglich der anderen Qualifikationsmerkmale (wie z.B. dem Dienstalter) wiederum unterscheiden können, ist es möglich, dass allfällige Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern immer noch verstärkt oder abgeschwächt erscheinen.

Zur Beurteilung der Einhaltung der Lohngleichheit ist letztlich der isolierte Einfluss jedes einzelnen Faktors auf den Lohn relevant. Dieser wird in Abschnitt 2 mittels Regressionsanalysen bestimmt.

Tabelle 1 zeigt die Durchschnittswerte für den monatlichen, auf Vollzeit standardisierten Bruttolohn² und die Qualifikationsmerkmale Alter, Ausbildungsjahre, (potenzielle) Erwerbsjahre und Dienstjahre. Ausgewertet wurden die vollständigen Angaben für 318 männliche und 83 weibliche Beschäftigte der Firma Firma E³. Der Frauenanteil beträgt demnach knapp 21 Prozent.

Tabelle 1: Durchschnittswerte Qualifikationsmerkmale und monatl. Bruttolohn nach Geschlecht

	Durchschnittswerte		Differenz in % vom Ø der Männer
	Männer (N =318)	Frauen (N =83)	
Alter (in Jahren)	38.0	33.5	-11.7%
Ausbildungsjahre	14.0	12.7	-8.9%
Erwerbsjahre (potenziell)	18.0	14.8	-17.8%
Dienstjahre	3.7	2.6	-29.5%
Bruttolohn (auf Vollzeit standardisiert) in Franken	11'305	7'532	-33.4%

Anmerkung: N = Anzahl Personen; Durchschnittswerte (arithmetische Mittel) sind gerundet.

Die Frauen sind bei der Firma E im Durchschnitt etwas weniger gut ausgebildet als die Männer (weniger als 13 Ausbildungsjahre, im Vergleich zu 14 Ausbildungsjahren). Ausserdem sind sie im Durchschnitt vier-einhalb Jahre jünger, weisen rund drei Jahre weniger potenzielle Erwerbserfahrung auf und sind ein Jahr kürzer in der Firma tätig als ihre männlichen Arbeitskollegen. Bei gleicher Arbeitszeit verdienen die Frauen weniger als die Männer. Die Lohndifferenz beträgt fast 3'800 Franken. Dies sind 33.4 Prozent des durchschnittlichen Männerlohnes.

Frauen weisen sowohl im Lohn wie auch in allen objektiven Merkmalen tiefere Durchschnittswerte auf als die Männer: Bei den Qualifikationsmerkmalen betragen die prozentualen Differenzen zwischen Frauen

¹ Eine Verletzung der Lohngleichheit und somit „Lohnungleichheit“ ergibt sich aus Lohndiskriminierung im engeren Sinne (wenn Frauen für gleichwertige Arbeit ungleich entlohnt werden) und/oder Beschäftigungsdiskriminierung (ungleicher Aufstieg und ungleiche Stelle bei gleichwertiger Qualifikation).

² Die Bruttolöhne wurden für alle Beschäftigten auf eine Vollzeitstelle à 40 Stunden pro Woche standardisiert. Der Bruttolohn beinhaltet gemäss Lohnfragebogen Zulagen für Schicht-, Sonntags- oder Nachtarbeit sowie andere Erschwerniszulagen, aber keine Anteile des 13. Monatslohnes, Überstundenentschädigungen, Bonus-Sonderzahlungen oder Sozialzulagen. Die Löhne der Firma E AG setzen sich lediglich aus den Bruttolöhnen zusammen. Es werden keine Zulagen ausgewiesen.

³ Alle Angaben sind vollständig. Es mussten keine Fälle aus der Analyse ausgeschlossen werden.

Standardisierter Überprüfungsbericht – Seite 4/9

Analyse der Löhne von Frauen und Männern in der Firma E AG, [Ort]

und Männern zwischen 9 Prozent (Ausbildungsjahre) und 30 Prozent (Dienstjahre), im Vergleich zu 33.4 Prozent beim Lohn. Es ist deshalb wahrscheinlich, dass die Unterschiede hinsichtlich der Qualifikationsmerkmale einen Teil der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern erklären können.

In einem nächsten Schritt wollen wir wissen, wie weit sich der Durchschnittslohn der Frauen von dem der Männer unterscheidet, wenn die Beschäftigten zumindest bezüglich einem Merkmal die gleichen Qualifikationen aufweisen. Die **Grafiken 1-4 im Anhang** geben eine erste Antwort auf die Frage, ob und in welchem Ausmass das Alter, die Ausbildung, das Dienstalter und die (potenzielle) Erwerbserfahrung die relativ grosse Differenz zwischen den Geschlechtern im Durchschnittslohn aller Mitarbeitenden erklären können. Als zusätzliche Information werden jeweils die Zahl der Beschäftigten und der Frauenanteil pro Kategorie ausgewiesen:

- Werden die Beschäftigten in Gruppen mit gleichen **Ausbildungsabschlüssen** (Grafik 2) eingeteilt, ergibt sich folgendes Bild: In drei von vier Ausbildungskategorien sind beide Geschlechter vertreten (Uni/Hochschule; Höhere Berufsausbildung; Abgeschlossene Berufsausbildung/Lehre). Es gibt keine Frauen mit Fach(hoch)schulabschluss (zweithöchste Kategorie). Innerhalb der einzelnen Ausbildungskategorien, in welchen beide Geschlechter vertreten sind, sind die Differenzen der Durchschnittslöhne zwischen Frauen und Männern geringer als im Firmendurchschnitt und betragen jeweils knapp 10 bis 20 Prozent (im Vergleich zu 33.4% in der gesamten Unternehmung). Der grössere Lohnunterschied bei Betrachtung der ganzen Firma erklärt sich demnach durch die tieferen Frauenanteile bei den besser entlohnten Ausbildungskategorien. Der Frauenanteil ist bei den höheren Ausbildungsabschlüssen (Uni/Hochschule; Fach(hoch)schule; Höhere Berufsausbildung) unterdurchschnittlich bzw. gleich Null (Fach(hoch)schulabschluss). Bei den im Vergleich zum Firmendurchschnitt weniger qualifizierten Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung/Lehre ist der Frauenanteil mit 44% überdurchschnittlich hoch.
- Grafik 1 zeigt einen starken Zusammenhang zwischen **Alter** und Lohn: je älter die MitarbeiterInnen sind, desto grösser sind die Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern. Umgekehrt nimmt der Frauenanteil mit zunehmendem Alter der Beschäftigten ab.
- Nach Gruppen der (potenziellen) **Erwerbserfahrung** (Grafik 3) ist bezüglich der Verteilung der Geschlechter ein ähnliches Bild wie beim Alter ersichtlich: je mehr Erfahrung, desto höher ist der Männeranteil. Die grosse Mehrheit der Beschäftigten weist mehr als 5 Jahre an (potenzieller) Erwerbserfahrung auf. Die Lohndifferenzen liegen knapp unter 30 Prozent bei den Beschäftigten mit 5-19 Jahren Erfahrung und erreichen bei den Angestellten mit über 20 Jahren Erwerbserfahrung den Firmendurchschnitt von 33 Prozent. In der Kategorie mit weniger als 4 Jahren Erwerbserfahrung fällt die Lohndifferenz sogar zu Gunsten der Frauen aus. Es handelt sich aber um einen Einzelfall. In dieser Kategorie gibt es nur eine Frau und 2 Männer.
- Anhand der **Dienstjahre** können die Differenzen zwischen den Geschlechtern nicht erklärt werden. (Grafik 4). Sowohl die Lohndifferenzen wie auch die Frauenanteil liegen je nach Kategorie mal über, mal unter dem Durchschnitt.

Bei der Interpretation der Grafiken 1 bis 4 ist zu beachten, dass die Lohndifferenzen innerhalb der betrachteten Gruppen wiederum durch allfällige Unterschiede bezüglich der übrigen Merkmale verstärkt oder abgeschwächt werden können. Eine isolierte Betrachtung der einzelnen Erklärungsfaktoren mittels Regressionsanalyse ist deshalb erforderlich.

Standardisierter Überprüfungsbericht – Seite 5/9

Analyse der Löhne von Frauen und Männern in der Firma E AG, [Ort]

2 Analyse der Einflussfaktoren

Mit Hilfe der statistischen Methode der Regressionsanalyse messen wir, welcher Anteil der Lohndifferenz durch Unterschiede bei den Qualifikationsmerkmalen erklärt werden kann und welcher Anteil auf das Geschlecht der Mitarbeitenden zurückzuführen ist (und deshalb als zu beseitigende Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern zu betrachten ist)⁴. Die wichtigsten Ergebnisse sind in **Tabelle 2** dargestellt:

Tabelle 2: Ergebnisse der Regressionsanalyse

Aufteilung der Lohndifferenz	in % vom Männerlohn	Anteil an Lohn-differenz
Gesamte Lohndifferenz	33.4%	= 100%
- Erklärt durch Unterschiede in Qualifikationsmerkmalen*	23.3%	70%
- Erklärt durch Geschlecht	10.1%	30%

* Verwendete Qualifikationsmerkmale: Ausbildungsjahre, (potenzielle) Erwerbsjahre, Dienstjahre⁵

Von der gesamten Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern von 33.4 Prozent können 23.3 Prozent auf Unterschiede bei den Qualifikationsmerkmalen zurückgeführt werden. Die durch das Geschlecht bedingte Lohnungleichheit beträgt 10.1 Prozent. Das heisst, dass die weiblichen Angestellten der Firma E AG bei gleichen Ausbildungsjahren, (potenziellen) Erwerbsjahren und Dienstjahren 10.1 Prozent weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Dieser Wert ist grösser als die für die erste Überprüfung vorgesehene «Toleranzschwelle» von 5 Prozent.⁶ Es besteht deshalb ein statistisch erhärteter Verdacht auf Lohnungleichheit (auch unter Berücksichtigung einer möglichen statistischen Unschärfe bzw. „Streuung“).

In der Firma E AG verdienen Frauen im Durchschnitt weniger als Männer. Die statistische Analyse zeigt, dass die Lohndifferenz zu siebzig Prozent auf Unterschiede in den objektiven Qualifikationsmerkmalen zurückgeführt werden kann und zu dreissig Prozent durch das Geschlecht zu erklären ist: Frauen verdienen in der Firma E AG 10.1 Prozent weniger als Männer mit gleichen Qualifikationsmerkmalen. Es ist statistisch gesichert, dass diese Lohnungleichheit die «Toleranzschwelle» von 5 Prozent effektiv übersteigt.

Grafik 5 zeigt die Ergebnisse der Regressionsanalyse zur Illustration auch in Frankenbeträgen am Beispiel der Durchschnittslöhne. In der Firma E AG besteht eine Differenz von 3'773 Franken zwischen dem durchschnittlichen Männerlohn (11'305 Franken) und dem durchschnittlichen Frauenlohn (7'532 Franken). Davon kann ein Teil (2'631 Franken) durch Unterschiede bei den objektiven Qualifikationsmerkmalen erklärt werden. Die verbleibende Differenz von 1'142 Franken stellt die durch das Geschlecht bestimmte Lohnungleichheit dar. Das heisst: die weiblichen Beschäftigten verdienen im Durchschnitt 2'107 Franken oder rund 10 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen mit gleichen Qualifikationen. Die Lohnungleichheit übersteigt die Toleranzschwelle von 5 Prozent.

⁴ Oder anders formuliert: Die Regressionsanalyse ermöglicht es uns in der Art eines Experimentes die Löhne eines Mannes und einer Frau mit jeweils den gleichen Qualifikationsmerkmalen (z.B. 40 Jahre alt, 5 Jahre im Betrieb, abgeschlossene Berufslehre) zu vergleichen, auch wenn effektiv gar nicht zwei Personen mit den genau gleichen Merkmalen in der Firma arbeiten.

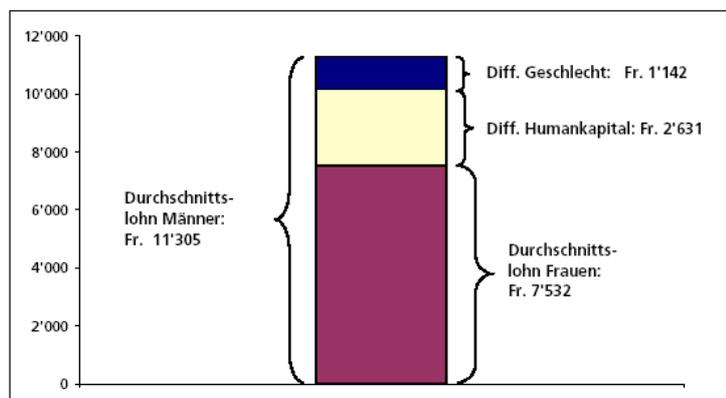
⁵ Die Ausbildungsjahre werden aus den Ausbildungsabschlüssen hergeleitet; das Alter fliesst indirekt über die (potenziellen) Erwerbsjahre in die Berechnungen ein: (potenzielle) Erwerbsjahre = Alter minus 6 Vorschuljahre minus Ausbildungsjahre (Vgl. dazu auch die separate Methodik-Dokumentation).

⁶ Die «Toleranzschwelle» ergibt sich aus gesamtwirtschaftlichen Regressionsanalysen, die zeigen, dass der Anteil der Lohndifferenz, welcher nur auf das Geschlecht zurückzuführen ist, bei Berücksichtigung von weiteren objektiven Erklärungsfaktoren um bis zu 5 Prozentpunkte tiefer ausfallen kann.

Standardisierter Überprüfungsbericht – Seite 6/9

Analyse der Löhne von Frauen und Männern in der Firma E AG, [Ort]

Grafik 5: Erklärung der Lohnunterschiede durch «Humankapital» und Geschlecht



3 Fazit und weiteres Vorgehen

Die Analysen lassen sich in folgenden Feststellungen zusammenfassen:

- In der Firma E AG, [Ort] verdienen Frauen bei gleicher Arbeitszeit im Durchschnitt 33.4 Prozent weniger als Männer (auf Vollzeit standardisierter durchschnittlicher Monatslohn von 7'532 Franken der Frauen gegenüber 11'305 Franken der Männer).
- 70 Prozent des Unterschiedes im Durchschnittslohn zwischen Frauen und Männern sind auf Unterschiede bei den Qualifikationsmerkmalen zurückzuführen, 30 Prozent auf Unterschiede in der Entlohnung von Frauen und Männern bei gleicher Qualifikation.
- Frauen verdienen in der E AG wegen unterschiedlicher Qualifikation 23.3 Prozent weniger als Männer. Die allein durch das Geschlecht bedingte Lohndifferenz beträgt 10.1 Prozent.
- Eine weibliche Mitarbeiterin verdient im Durchschnitt 1'142 Franken weniger als ihr gleichaltriger männlicher Arbeitskollege mit derselben Erfahrung und Ausbildung.
- Unter Berücksichtigung einer gewissen statistischen Unschärfe liegt die Lohndifferenz von 10.1 Prozent über der für die erste Überprüfung vorgesehenen «Toleranzschwelle» von 5 Prozent.
- Anhand der standardisierten Auswertung besteht somit ein statistisch begründeter Verdacht, dass die Lohnungleichheit in der Firma E AG die «Toleranzschwelle» von 5 Prozent übersteigt. Die bestehenden Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern können nur zu 70 Prozent durch Unterschiede in den objektiven Qualifikationsmerkmalen erklärt werden.

Auf Grund der Ergebnisse der standardisierten Auswertung stellt sich die Frage, wie diese Lohnungleichheit zu Stande kommt. Eine erste, um die Faktoren Funktion der Mitarbeitenden und Anforderung des Arbeitsplatzes erweiterte Analyse der uns zur Verfügung stehenden Daten deutet darauf hin, dass die Lohnungleichheit bei der E AG zu einem grossen Teil durch *Beschäftigungsdiskriminierung* zu Stande kommt, dass aber die *Lohnungleichheit im engeren Sinne* nicht verletzt ist:

Frauen sind im Kader und bei den Jobs mit höherem Anforderungsprofil deutlich untervertreten. Unter Berücksichtigung der beruflichen Stellung und des Anforderungsniveaus reduziert sich die durch das Geschlecht bedingte Lohndifferenz auf 4.2 Prozent. Die *Lohndifferenz im engeren Sinne* liegt somit unterhalb der Toleranzschwelle von 5 Prozent und ist (unter Berücksichtigung der statistischen „Unschärfe“ bzw. Streuung) nicht signifikant grösser als Null.

Standardisierter Überprüfungsbericht – Seite 7/9

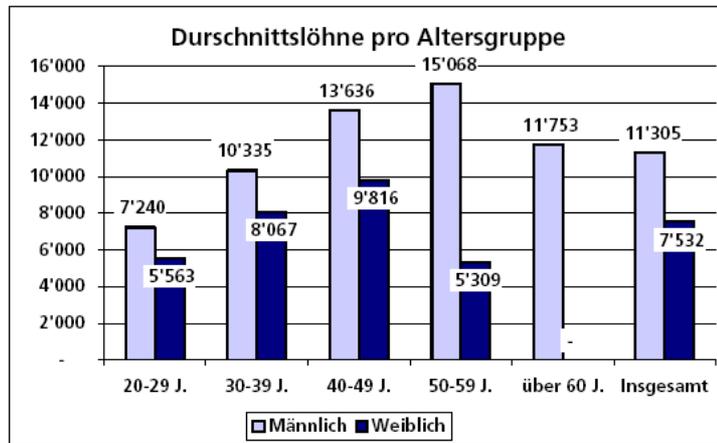
Analyse der Löhne von Frauen und Männern in der Firma E AG, [Ort]

Die Ergebnisse liegen im vorliegenden Fall in einem Grenzbereich: Eine Verletzung der (von der Bundesverfassung und vom Bundesgesetz über das Öffentliche Beschaffungswesen geforderten) Lohngleichheit entsteht durch Lohndiskriminierung im engeren Sinne (ungleicher Lohn für gleichwertige Arbeit). Eine Beschäftigungsdiskriminierung (ungleiche Stelle / ungleicher Aufstieg bei gleichwertiger Qualifikation) bedeutet eine Verletzung der Gleichstellung im Erwerbsleben im Sinne des Gleichstellungsgesetzes. Die Ergebnisse des standardisierten Prüfverfahrens und der Zusatzauswertungen sind deshalb in einer gemeinsamen Sitzung mit den zuständigen Geschäftsleitungsmitgliedern der Firma E AG zu besprechen. An dieser Sitzung sind auch Massnahmen zur Verbesserung der Situation zu diskutieren.

Standardisierter Überprüfungsbericht – Seite 8/9

Anhang

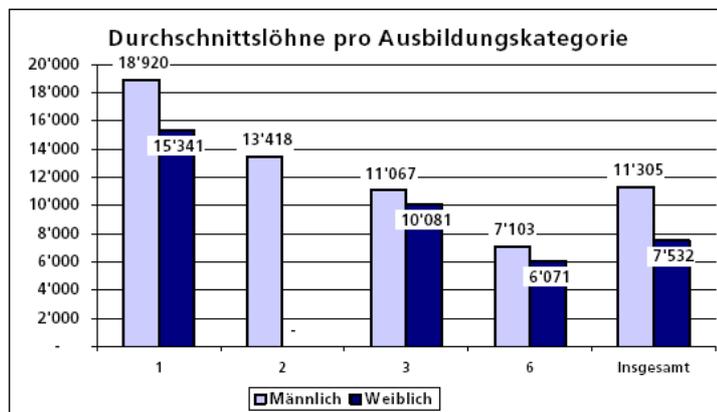
Grafik 1



Lohndifferenz, Anzahl Beschäftigte und Frauenanteil pro Altersgruppe

	20-29 J.	30-39 J.	40-49 J.	50-59 J.	über 60 J.	Ingesamt
Lohndifferenz (in % vom Männerlohn)	23%	22%	28%	65%	100%	33%
Anzahl Beschäftigte	65	197	114	23	2	401
Frauenanteil in %	40%	20%	13%	9%	0%	21%

Grafik 2



Lohndifferenz, Anzahl Beschäftigte und Frauenanteil nach Ausbildung

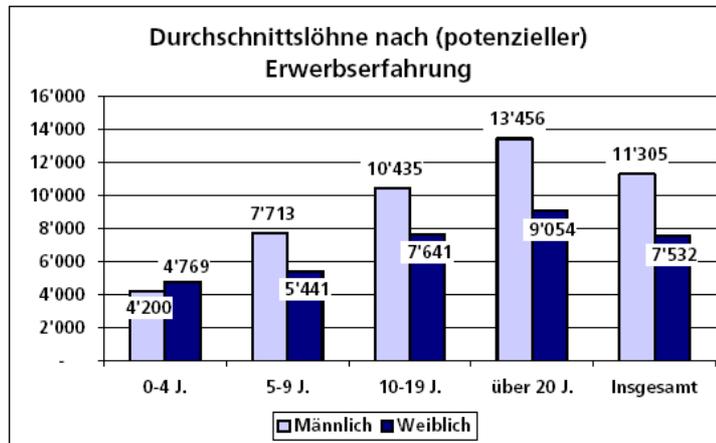
	1	2	3	6	Ingesamt
Lohndifferenz (in % vom Männerlohn)	19%	100%	9%	15%	33%
Anzahl Beschäftigte	40	35	195	131	401
Frauenanteil in %	10%	0%	11%	44%	21%

Ausbildungsabschlüsse: 1 = Universität, Hochschule; 2 = Höhere Fachschule, Fachhochschule; 3 = Höhere Berufsausbildung; 6 = Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre).

Standardisierter Überprüfungsbericht – Seite 9/9

Anhang

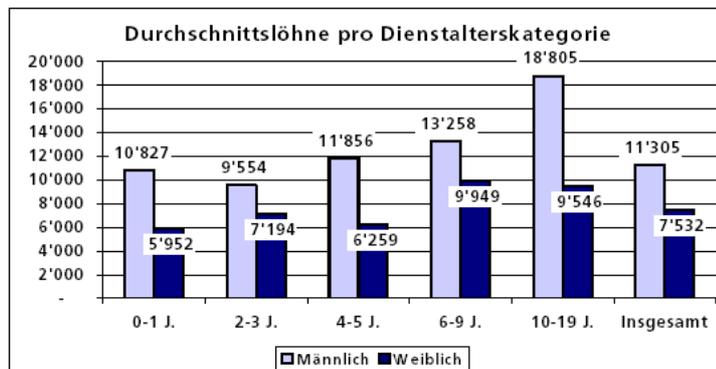
Grafik 3



Lohndifferenz, Anzahl Beschäftigte und Frauenanteil nach (potenzieller) Erwerbserfahrung

	0-4 J.	5-9 J.	10-19 J.	über 20 J.	Insgesamt
Lohndifferenz (in % vom Männerlohn)	-14%	29%	27%	33%	33%
Anzahl Beschäftigte	3	42	217	139	401
Frauenanteil in %	33%	36%	22%	14%	21%

Grafik 4



Lohndifferenz, Anzahl Beschäftigte und Frauenanteil nach Dienstalter

	0-1 J.	2-3 J.	4-5 J.	6-9 J.	10-19 J.	Insgesamt
Lohndifferenz (in % vom Männerlohn)	45%	25%	47%	25%	49%	33%
Anzahl Beschäftigte	54	185	76	59	27	401
Frauenanteil in %	24%	20%	16%	25%	22%	21%

13 Anhang D: Herleitung der Ergebnisse der standardisierten Regressionsanalyse

Im vorliegenden Abschnitt werden die Ergebnisse der standardisierten Regressionsanalyse (Schritt 1 des Prüfverfahrens), wie sie im Prüfbericht, Anhang C, dokumentiert sind, am Beispiel von Firma E hergeleitet. Dazu werden die methodischen Ausführungen von Kapitel 5 wo nötig wiederholt und teilweise vertieft und die neu verwendeten Fachbegriffe entsprechend erläutert.

Das Regressionsmodell für die standardisierte Schätzgleichung in Schritt 1 lautet (vgl. Abschnitt 5.2):

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

$\ln(Y_i)$: Logarithmierter (auf Vollzeit standardisierter) Bruttolohn von Person i
$AUSBJA_i$: Ausbildungsjahre von Person i
$BERJA_i$: (potenzielle) Erwerbsjahre von Person i
$BERJA_i$ und $(BERJA_i)^2 / 100$: ergeben den parabolischen Verlauf der Erwerbserfahrung
$DIENSTJA_i$: Dienstjahre von Person i
β_0, \dots, β_4	: Koeffizienten (Schätz-Parameter)
ε	: Störterme (Residuen).

Die Koeffizienten β_0, \dots, β_4 werden so bestimmt, dass sie die Zusammenhänge zwischen den erklärenden Faktoren und den Löhnen möglichst gut wiedergeben. Statistisch ausgedrückt heisst das: Die Summe der quadrierten Störterme ε_i wird minimiert (Methode der kleinsten Quadrate).

Die Gleichung kann verkürzt in **Matrix-Schreibweise** wiedergegeben werden:

$$\ln(Y_i) = X_i b + \varepsilon_i, \text{ wobei}$$

- X_i die Matrix der erklärenden Variablen AUSBJA, ..., DIENSTJA für alle in der Gleichung erfassten N Individuen i ist (N=Anzahl Fälle, Hier: Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter) und
- b der Koeffizientenvektor ist mit den fünf Koeffizienten β_0, \dots, β_4 und
- Y_i der Vektor mit den Löhnen der erfassten N Fälle.

Mit Hilfe der zuvor beschriebenen Spezifikation der Regressionsanalyse wird **für die Gruppe der Frauen und der Männer je separat eine Lohngleichung** geschätzt, in welcher die Löhne der Frauen bzw. der Männer jeweils mit den erklärenden Humankapital-Faktoren in Beziehung gesetzt werden:

$$\ln(Y_{gi}) = X_{gi} b_g + \varepsilon_{gi},$$

wobei $g=(m,f)$ für die beiden Geschlechter steht. $\ln(Y_{gi})$ ist der logarithmierte Lohn und X_{gi} sind die erklärenden Merkmale (Ausbildung, Erwerbsjahre, etc.) von Person i in Gruppe g.

Ergebnisse der standardisierten Regressionsschätzungen

Tabelle 1 zeigt die Ergebnisse der Regressionsschätzungen für die Männer und Frauen in Firma E.

Tabelle 1: Ergebnisse der standardisierten Regressionsschätzungen in Firma E.

A) Männer

Erklärende Variable	Koeffizient	Standardfehler	t-Wert (Signifikanz von Null)	p-Wert	
Konstante	β_0	6.5107	0.1333	48.8367	0.0000
AUSBJA	β_1	0.1566	0.0093	16.8864	0.0000
BERJA	β_2	0.0468	0.0078	5.9650	0.0000
BERJAQ	β_3	-0.0905	0.0190	-4.7708	0.0000
DIENSTJA	β_4	0.0145	0.0045	3.2179	0.0014
Korrigiertes R^2		65.3%			
Anzahl Fälle N		374			

B) Frauen

Erklärende Variable	Koeffizient	Standardfehler	t-Wert (Signifikanz von Null)	p-Wert	
Konstante	β_0	5.8605	0.2468	23.7462	0.0000
AUSBJA	β_1	0.1901	0.0191	9.9488	0.0000
BERJA	β_2	0.0563	0.0135	4.1720	0.0001
BERJAQ	β_3	-0.1232	0.0339	-3.6321	0.0005
DIENSTJA	β_4	0.0164	0.0089	1.8455	0.0688
Korrigiertes R^2		67.0%			
Anzahl Fälle N		109			

Abhängige Variable: Logarithmierter, auf Vollzeit standardisierter, monatlicher Bruttolohn.

Interpretation der Ergebnisse:

■ **Koeffizient:** Die aus der Regressionsanalyse berechneten Schätzwerte für die Koeffizienten werden wie oben beschrieben interpretiert: Bei den Frauen ist der Koeffizient β_0 für die Konstante und somit der „Grundlohn“ ohne Ausbildung, Erfahrung etc. mit 5.86 (bzw. ent-logarithmiert 351 Franken) im Vergleich zu 6.51 (oder 671 Franken) bei den Männern deutlich geringer. Die tiefen Grundlöhne bei den Frauen werden in Firma E teilweise kompensiert durch höhere Werte für die übrigen Variablen. So bedeuten z.B. die Koeffizienten β_1 von 0.1566 bei den Männern bzw. 0.1901 bei den Frauen für die Variable AUSBJA (Ausbildungsjahre), dass den Männern ein zusätzliches Jahr Bildung knapp 16 Prozent, den Frauen 19 Prozent mehr Lohn einbringt.

■ **Standardfehler:** Die Standardfehler sind das Mass für die Streuung der Koeffizienten. Sie geben die statistische Unsicherheit der mittels Regressionsanalyse geschätzten Zusammenhänge wieder.

■ **t-Wert, p-Wert (Signifikanz von Null):** Der t-Wert wird aus dem Quotienten des Koeffizienten und der Standardabweichung berechnet. Mittels t-Wert wird bestimmt, ob ein geschätzter Wert mit grosser Wahrscheinlichkeit von einem bestimmten Schwellenwert abweicht oder nicht. Die hier ausgewiesene Signifikanz (von Null, auch p-Wert genannt) gibt die Wahrscheinlichkeit an, dass der mittels Regressionsanalyse ermittelte Zusammenhang zwischen einer erklärenden und der erklärten Variablen dem Zufall entspringt. $p < 0.05$ bedeutet, dass die Wahrscheinlichkeit kleiner als 5% ist, dass der Zusammenhang nur auf Zufall beruht. In diesem Fall spricht man von einem statistisch signifikanten Ergebnis. Im Fall der standardisierten Regressionsgleichungen für die Männer und Frauen von Firma E üben jeweils alle Merkmale einen signifikanten Einfluss auf den Lohn aus mit Ausnahme des Dienstalters bei den Frauen ($p=0.068$, der Einfluss ist knapp nicht signifikant).

■ **Korrigiertes R^2 :** Das sogenannte Bestimmtheitsmass R^2 gibt an, welcher Anteil der Streuung der Y-Werte (der Löhne) mit Hilfe der Regressionsgleichung erklärt werden kann. Die möglichen Werte liegen zwischen 0 und 1 und sind als Prozentzahlen zu interpretieren (0% bzw. 100%). Im Beispiel von Firma E können 65 bzw. 67 Prozent der Lohnunterschiede zwischen den männlichen bzw. weiblichen Angestellten allein durch die Faktoren Ausbildung, potenzielle Berufserfahrung und Dienstalter erklärt werden. Die in der standardisierten Regressionsgleichung verwendeten drei Humankapitalfaktoren bestimmen somit die Löhne in Firma E zu einem wesentlichen Teil. Wäre das R^2 gleich 1, würden diese drei Faktoren die bestehenden Lohnunterschiede zu 100 Prozent erklären.

Humankapitalunterschiede oder Diskriminierung? Die Oaxaca-Zerlegung

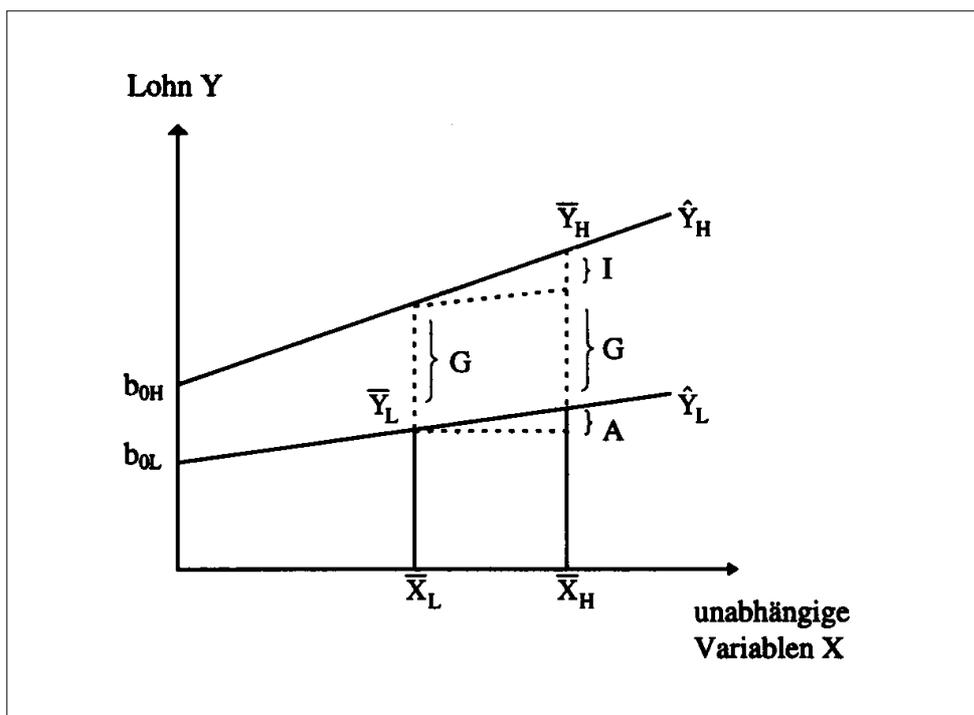
Um den Einfluss des Faktors Geschlecht auf die Löhne zu bestimmen, wird die mittlere Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern mit Hilfe der sogenannten Oaxaca-Zerlegung in verschiedene Bestandteile zerlegt (vgl. Abschnitt 5.3). Mit Hilfe der Zerlegung gelingt es, die verschiedenen Effekte herauszufiltern: Welcher Anteil der Lohnunterschiede kommt zum Beispiel durch die (im Durchschnitt) bessere Ausbildung der Männer zu Stande? Welcher Anteil kann nicht durch Unterschiede in der Humankapital-Ausstattung von Frauen und Männern erklärt werden?

Die Lohndifferenz wird in drei Teil-Effekte zerlegt:

$$\text{Lohndifferenz (L)} = \text{Ausstattungseffekt (A)} + \text{Gruppeneffekt (G)} + \text{Interaktionseffekt (I)}$$

In Abbildung 3 ist die Oaxaca-Blinder-Zerlegung grafisch dargestellt.

Abbildung 3: Zerlegung des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern



Anmerkung: H = Männer (Gruppe mit dem höheren Lohn), L = Frauen (Gruppe mit dem niedrigeren Lohn); Y = Durchschn. Lohn (logarithmiert); X = Durchschn. Ausstattung (z.B. Ausbildung); b_0 = Konstante. Quelle: Henneberger/Oberholzer/Zajitschek (1997).

Die drei Teil-Effekte werden durch einfache mathematische Umformungen aus den beiden Regressionsgleichungen für die Männer bzw. Frauen hergeleitet. Als X- und Y-Werte werden jeweils die Durchschnittswerte der erklärenden Merkmale bzw. der Löhne eingesetzt:

$$\overline{\ln Y_m} - \overline{\ln Y_f} = [(\bar{X}_m - \bar{X}_f) * b_f] + [\bar{X}_f * (b_m - b_f)] + [(\bar{X}_m - \bar{X}_f) * (b_m - b_f)], \text{ wobei}$$

b_m und b_f für die geschätzten Koeffizienten aus den beiden Gleichungen (Männer bzw. Frauen) stehen. \bar{X}_m bzw. \bar{X}_f sind die Mittelwerte der erklärenden Humankapital-Faktoren der beiden Gruppen. Und:

$$L = \overline{\ln Y_m} - \overline{\ln Y_f}$$

Lohndifferenz: Differenz zwischen den logarithmierten Durchschnittslöhnen der besser verdienenden Gruppe (Männer) und der schlechter verdienenden Gruppe (Frauen).³⁰

$$A = (\bar{X}_m - \bar{X}_f) * b_f$$

Ausstattungseffekt: Wieviel würden Frauen mehr (weniger) verdienen wenn sie die gleiche Humankapitalausstattung wie Männer hätten? Der Ausstattungseffekt ist positiv, wenn die Frauen im Durchschnitt weniger ausgebildet sind und weniger Berufserfahrung aufweisen als die Männer. In diesem Fall reflektiert der Ausstattungseffekt das hypothetische Mehreinkommen der Frauen, wenn diese die gleiche Humankapitalausstattung, d.h. dieselbe Anzahl Ausbildungsjahre, Dienstjahre und (potenzielle) Erwerbsjahre wie die Männer aufweisen würden.

$$G = \bar{X}_f * (b_m - b_f)$$

Gruppeneffekt: Wieviel würden Frauen verdienen, wenn sie mit ihrer Ausstattung gleich wie die Männer entlohnt würden? Der Gruppeneffekt spiegelt den hypothetischen Einkommenszuwachs der Frauen wider, wenn diese mit ihrer bestehenden Humankapitalausstattung nach derselben Lohnstruktur wie die Männer entlohnt würden.

$$I = (\bar{X}_m - \bar{X}_f) * (b_m - b_f)$$

Interaktionseffekt: Restgröße. Der Interaktionseffekt ist positiv, falls Männer für jene Ausstattungsmerkmale besser entlohnt werden, von denen sie auch mehr aufweisen. Ein positiver Interaktionseffekt lässt sich als Abschreckung für Frauen interpretieren. Frauen weisen weniger von den Ausstattungsmerkmalen auf, die bei Männern besser entlohnt werden, weil es sich für sie - im Vergleich zu Männern - weniger bezahlt macht, in diese Ausstattungsfaktoren zu investieren.

Das Mass für die Lohndiskriminierung, der **Diskriminierungseffekt D**, ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Lohnunterschied und dem Ausstattungseffekt und setzt sich zusammen aus dem **Gruppeneffekt plus Interaktionseffekt**.

$$D = L - A = G + I = [\bar{X}_f * (b_m - b_f)] + [(\bar{X}_m - \bar{X}_f) * (b_m - b_f)] = \bar{X}_m * (b_m - b_f)$$

Die durchschnittlichen X- und Y-Werte für Firma E sind in Tabelle 2 dargestellt (vgl. auch Anhang C, Standardisierter Prüfbericht, S. 2).

³⁰ Diese Differenz der logarithmierten Mittelwerte entspricht näherungsweise dem Durchschnitt der beiden Prozentwerte, die sich ergeben, wenn die durchschnittliche (nicht-logarithmierte) Lohndifferenz in Prozent des durchschnittlichen Männerlohnes und in Prozent des durchschnittlichen Frauenlohnes ausgewiesen wird (vgl. Tabelle 2). Im standardisierten Prüfbericht wird die Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen (wie allgemein üblich) in Prozent des durchschnittlichen Männerlohnes ausgedrückt. Der entsprechende ausgewiesene Prozentwert liegt einige Prozentpunkte unter dem Wert, welcher sich aus der Regressionsgleichung für die Zerlegung der logarithmischen Lohndifferenz ergibt. Die verschiedenen Bestandteile der Lohndifferenz werden deshalb ihrem Anteil entsprechend umgerechnet.

Tabelle 2: Mittelwerte der im Prüfbericht, in der Regressionsgleichung und für die Oaxaca-Blinder-Zerlegung verwendeten Größen zur Bestimmung der Lohndiskriminierung (Firma E)

	Mittelwerte		Differenz Männer - Frauen	
	Männer	Frauen		
Fallzahl N	374	109		
\bar{Y}	11'305	7'532	33.4%	Lohndifferenz in Prozent vom Männerlohn („so viel verdienen Frauen weniger“) = $(\bar{Y}_m - \bar{Y}_f) / \bar{Y}_m$
			50.1%	Lohndifferenz in Prozent vom Frauenlohn („so viel verdienen Männer mehr“) = $(\bar{Y}_m - \bar{Y}_f) / \bar{Y}_f$
Abhängige Variable (Y)				
$\ln \bar{Y}$	9.3	8.9	0.404	Logarithmische Lohndifferenz = $\ln \bar{Y}_m - \ln \bar{Y}_f$ Diese entspricht näherungsweise dem Durchschnitt aus der Lohndifferenz in Prozent vom Männerlohn und der Lohndifferenz in Prozent vom Frauenlohn.
Erklärende Variablen (X)				
\bar{X}_1	14.0	12.7		Ausbildungsjahre (AUSBJA)
\bar{X}_2	18.0	14.8		potenzielle Erwerbsjahre (BERJA)
\bar{X}_3	3.7	2.6		potenzielle Erwerbsjahre im Quadrat (BERJA ²)
\bar{X}_4	3.8	3.9		Dienstjahre (DIENSTJA)

Ergebnisse der Oaxaca-Zerlegung

Tabelle 3 zeigt die Ergebnisse der Oaxaca-Zerlegung und die Werte für die drei Teil-Effekte am Beispiel von Firma E.

Tabelle 3: Aufteilung der Lohndifferenz und Diskriminierungskoeffizient nach Oaxaca-Methode (Firma E)

	Zerlegung der logarithmischen Lohndifferenz		Ergebnisse der Regressionsanalyse	
			Anteile an Lohndifferenz	Aufteilung der Lohndifferenz in Prozent vom Männerlohn
Durchschnittl. Lohnunterschied:	$\ln \bar{Y}_m - \ln \bar{Y}_f$			$(\bar{Y}_m - \bar{Y}_f) / \bar{Y}_m$
	= 0.404	=A+G+I	100%	= 33.4% = Gesamte Lohndifferenz
Anteil persönliche Merkmale:				
<i>Ausstattungsseffekt:</i>				
AUSBJA	0.236		59%	
BERJA	0.181			
BERJAQ	-0.135		11%	
DIENSTJA	-0.001		0%	
Total Ausstattungseffekt	0.281	A	70%	davon 23.3% = Erklärt durch Unterschiede in Qualifikationsmerkmalen
Anteil Diskriminierung:				
<i>Gruppeneffekt:</i>				
Konstante	0.650		161%	
AUSBJA	-0.428		-106%	
BERJA	-0.142			
BERJAQ	0.085		-14%	
DIENSTJA	-0.008		-2%	
Total Gruppeneffekt	0.159	G	39%	
<i>Interaktionseffekt:</i>				
AUSBJA	-0.042		-10%	
BERJA	-0.031			
BERJAQ	0.036		1%	
DIENSTJA	0.000		0%	
Total Interaktionseffekt	-0.037	I	-9%	
<i>Diskriminierungseffekt</i>				
= Gruppeneffekt + Interaktionseffekt	0.122	D=G+I	30%	davon 10.1% = Erklärt durch Geschlecht

Im Fall von Firma E beträgt der Diskriminierungseffekt (Gruppeneffekt plus Interaktionseffekt) anhand der standardisierten Regressionsgleichung 12.2 Prozent (Differenz der logarithm. Durchschnittslöhne) bzw. umgerechnet in die Differenz der nicht-logarithmierten Durchschnittslöhne, in Prozent vom Männerlohn, 10.1 Prozent. 70 Prozent der Lohnunterschiede können durch die geringere Humankapital-Ausstattung (Ausbildung, Berufserfahrung und Dienstjahre) der Frauen erklärt werden. 30 Prozent können nicht erklärt werden und werden als Diskriminierung interpretiert.

Der Diskriminierungseffekt, welcher das Ausmass der Lohnungleichheit angibt, liegt wie jede mit statistischen Methoden ermittelte Grösse in einem gewissen Unschärfebereich (Streuungsbereich). Es gilt nun zu überprüfen, ob der Diskriminierungseffekt effektiv (d.h. mit grösster Wahrscheinlichkeit und somit statistisch signifikant) grösser ist als die Toleranzschwelle von 5 Prozent oder ob es sich um ein zufälliges Ergebnis handelt.

Dazu führen wir einen t-Test durch. Als Erstes muss eine Irrtumswahrscheinlichkeit (Signifikanzniveau) α festgelegt werden, die als Entscheidungskriterium dient. Diese wird üblicherweise auf einen kleinen Wert, meist 5 Prozent, gesetzt. Eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 Prozent bedeutet, dass die Wahrscheinlichkeit eines falschen Verdachtes bei weniger als 5 Prozent liegt. Oder anders ausgedrückt: Wir prüfen, ob der Diskriminierungseffekt mit einer Wahrscheinlichkeit von $100\% - \alpha$, also von 95%, über der Toleranzschwelle liegt oder nicht.

Weiter formulieren wir die zu prüfende Hypothese (H_A), die wir gegen ihr Gegenstück, die Nullhypothese (H_0) testen wollen. Im Falle unseres Beispiels lauten diese wie folgt:

H_A : $D \geq 0.05$, Der Diskriminierungseffekt ist grösser als die Toleranzschwelle von 5 Prozent;
Diskriminierungsverdacht = ja!

H_0 : $D < 0.05$, Der Diskriminierungseffekt ist kleiner als die Toleranzschwelle von 5 Prozent;
Diskriminierungsverdacht = nein!

Um entscheiden zu können, ob die Daten eine hohe Beweiskraft für oder gegen die Hypothese H_A haben, wird mit Hilfe der Resultate der Regressionsgleichungen eine Teststatistik t berechnet und diese mit einer Prüfgrösse verglichen (t-Test). Ist die Teststatistik t grösser als die Prüfgrösse, sprechen die Daten für die Hypothese H_A . In diesem Falle liegt ein statistisch begründeter Diskriminierungsverdacht vor.

Die Teststatistik t errechnet sich für den Diskriminierungskoeffizienten D aus dem Quotienten der Differenz des Diskriminierungseffekts abzüglich Toleranzschwelle, dividiert durch den Standardfehler des Diskriminierungseffekts (ein Mass für die Streuung von D).

Ergebnisse der Signifikanz-Prüfung: Ist der Diskriminierungskoeffizient signifikant grösser als die Toleranzschwelle von 5%?

Tabelle 4 zeigt die relevanten statistischen Testgrössen für Firma E.

Tabelle 4: Test, ob Diskriminierungseffekt signifikant grösser ist als Toleranzschwelle

Diskriminierungseffekt $D = G + I$	0.122
Standardfehler des Diskriminierungseffekts $S.F. = \sqrt{VD}$ ³¹	0.037
Toleranzschwelle S	0.05
Teststatistik $t = (D-S) / S.F.$	1.95
Kritischer t-Wert ($\alpha = 0.05$, einseitig, grosses N)	1.66
Signifikanz	= Ja, da $1.95 > 1.66$

Die aus dem Diskriminierungseffekt, der Toleranzschwelle und dem Standardfehler von D ermittelte Teststatistik t beträgt 1.95. Dieser Wert liegt über dem „kritischen t-Wert“ von 1.66.³² Die Nullhypothese, dass Frauen in Firma E gleichviel verdienen wie Männer, ist deshalb abzulehnen. Oder anders ausgedrückt: Die Daten haben eine hohe Beweiskraft gegen die Nullhypothese. Die Frauen verdienen in Firma E über 5 Prozent weniger als die Männer mit vergleichbarer Humankapital-Ausstattung (gemessen in Ausbildungsjahren, potenziellen Erwerbsjahren und Dienstjahren). Der geschlechtsspezifische Lohnunterschied liegt signifikant über der Toleranzschwelle.

Anhand der standardisierten Auswertung besteht somit ein statistisch begründeter Verdacht, dass die Lohnungleichheit in Firma E die «Toleranzschwelle» von 5 Prozent übersteigt. Die bestehenden Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern können nur zu 70 Prozent durch Unterschiede in den objektiven Qualifikationsmerkmalen erklärt werden. Eine weitere, um die Faktoren Funktion der Mitarbeitenden und Anforderung des Arbeitsplatzes erweiterte Analyse zeigte jedoch dass die Lohnungleichheit in Firma E zu einem grossen Teil durch *Beschäftigungsdiskriminierung* zu Stande kommt, dass aber die *Lohngleichheit im engeren Sinne* nicht verletzt ist (vgl. Standardisierter Prüfbericht). Die Herleitung der Ergebnisse dieser erweiterten Analyse erfolgte analog zur standardisierten Auswertung und wird nicht dargestellt.

³¹ Der Standardfehler (S.F.) bzw. die Varianz des Diskriminierungs-Effekts (VD) werden hergeleitet aus den Kovarianz-Matrizen der beiden Regressionsgleichungen: $VD = V[\bar{X}_m(b_M - b_f)] = \bar{X}_m[Vb_M + Vb_f]\bar{X}_m'$

³² Die Prüfgrösse, der „kritische t-Wert“, ist von der Anzahl Beobachtungen N (z.B. Anzahl Personen im Unternehmen) in der Schätzgleichung abhängig. Tabellen mit t-Werten finden sich in jedem Statistik-Handbuch.

14 Anhang E: Zeitaufwand für die Durchführung einer Überprüfung

Wie gross war der Zeitaufwand für die Durchführung einer Überprüfung in der Pilotphase?

Brutto-Zeitaufwand

Pro Firma war eine Zeitspanne in der Grössenordnung von fünf Monaten (Firmen D und E) bis zu fast einem Jahr (Firma B) notwendig zwischen Beginn und Ende einer Überprüfung (vgl. Tabelle 14-1).

Tabelle 14-1: Zeitlicher Ablauf der fünf Überprüfungen (Brutto-Zeitaufwand pro Firma)

Zeitlicher Ablauf der Überprüfungen nach Arbeitsschritt	Offene Pilotphase			Verdeckte Pilotphase	
	Firma A	Firma B	Firma C	Firma D	Firma E
1. Phase (alle Firmen)					
Kontaktierung der Beschaffungsstelle und der Pilotfirma	Okt. 2001	Okt. 2001	Mai 2002	Sept. 2002	Sept. 2002
Datenlieferung	Okt. 2001	Dez. 2001 / Feb. 2002	Juni 2002	Okt. 2002 / Dez. 2002	Okt. 2002
Datenaufbereitung, -plausibilisierung und Auswertung	Nov. 2001	Feb. 2002 - April 2002	Juli 2002 - Aug. 2002	Dez. 2002	Okt. 2002
Fertigstellung Standardprüfbericht	Nov. 2001	Juni 2002	Sept. 2002	Dez. 2002	Okt. 2002
Diskussion der Ergebnisse mit Pilotfirma	Dez. 2001	Sept. 2002	Okt. 2002	Feb. 2003	Feb. 2003
2. Phase (Ergänzende Analysen, Firmen A und C)					
2. Datenlieferung	April 2002	-	Nov. 2002	-	-
2. Datenplausibilisierung und -auswertung	April 2002	-	Dez. 2002	-	-
2. Fertigstellung Standardprüfbericht	Mai 2002	-	Dez. 2002	-	-
2. Diskussion der Ergebnisse mit Pilotfirma	Juni 2002	-	Dez. 2002	-	-
Gesamte Zeitspanne von Beginn bis Ende der Überprüfung	8 Monate	11 Monate	7 Monate	5 Monate	5 Monate

Darstellung BASS.

Netto-Zeitaufwand

Der effektive Arbeitsaufwand der überprüfenden Stellen (Netto-Zeitaufwand) wird in Tabelle 14-2 dargestellt. Das Büro BASS hat pro Firma zwischen knapp 30 bis zu ca. 90 Stunden aufgewendet. Nicht eingeschlossen in diesen Zahlen ist der Vorbereitungsaufwand (Ausarbeitung der Unterlagen, Auswahl der Firmen, Überarbeitung Methodik, etc.).

Tabelle 14-2: Arbeitsaufwand der überprüfenden Stellen (Netto-Zeitaufwand pro Firma)

Arbeitsaufwand pro Überprüfung (in Stunden)	Offene Pilotphase			Verdeckte Pilotphase	
	Firma A	Firma B	Firma C	Firma D	Firma E
Total Arbeitsaufwand pro Überprüfung	80–90 Std.	80–90 Std.	ca. 70 Std.	ca. 37 Std.	ca. 30 Std.

Aufwand Büro BASS (Kontakt mit Firmen, Datenplausibilisierung, -analysen, Ergebnisse darstellen, Teilnahme an Sitzungen); exkl. Aufwand EBG. Darstellung BASS.