

Das Schweizer Instrument zur Kontrolle von Lohngleichheit in der betrieblichen Praxis

7. efas-Jahrestagung zum Thema
„Die Entstehung von Lohnunterschieden im Betrieb“
13. November 2009 in Berlin

Silvia Strub
Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS, Bern

Lohngleichheit im Beschaffungswesen der Schweiz

Das Schweizerische Beschaffungsrecht verpflichtet
 anbietende Firmen, den Grundsatz der Lohngleichheit
 zwischen Frau und Mann zu gewährleisten

- ➔ Umsetzung CH-Gesetzgebung (Bundesverfassung,
 Gleichstellungsgesetz) & internationale Übereinkommen
- ➔ Wettbewerbsverzerrungen vermeiden

Das Bundesgesetz über das Öfftl. Beschaffungswesen
(BOeB) sieht Möglichkeit der Kontrolle vor und Sanktionen
 bei Nicht-Einhaltung der Lohngleichheit

- ➔ Früher: Nur Selbstdeklaration der Firmen
- ➔ Seit 2004/6: Kontrollinstrument für Überprüfungen

Lohnungleichheit oder Lohndiskriminierung?

Nicht jede Lohndifferenz ist eine Diskriminierung

- ➔ Ungleichstellungen „vor dem Markt“ versus Ungleichheiten „auf dem Markt“
- ➔ Lohnungleichheit gemäss GIG = Diskriminierung „auf dem Markt“ & innerhalb eines Unternehmens

Ursachen von Lohnungleichheit

- ➔ **Lohndiskriminierung i.e.S.:** ungleiche Entlohnung von gleicher oder gleichwertiger Arbeit
= Verletzung Gebot Lohngleichheit (gem. BV, GIG & **BoeB**)
- ➔ **Beschäftigungsdiskriminierung:** ungleiche Stelle bei gleichwertiger Qualifikation
= Diskriminierung von AN wg. Geschlecht (gem. GIG)

BASS

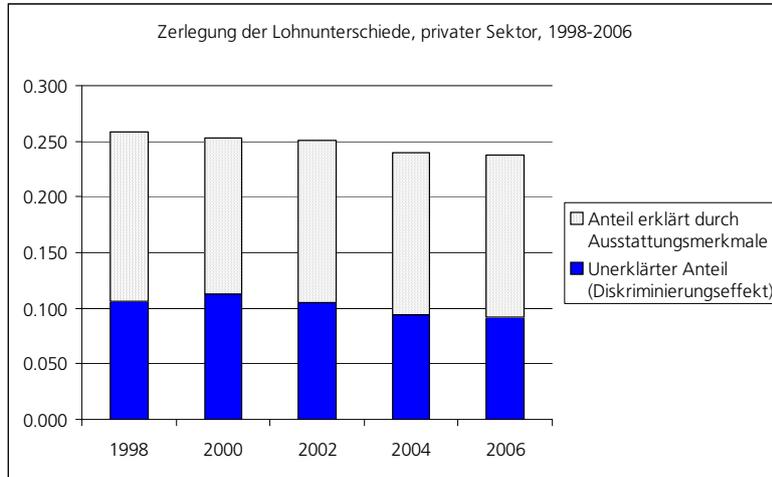
Direkte vs. indirekte Lohndiskriminierung

Lohndiskriminierung i.e.S. kann durch direkte oder indirekte Diskriminierungen zu Stande kommen

- ➔ **Direkte Lohndiskriminierung:**
Bspe.: - Die Verkäuferin verdient weniger als der Verkäufer
- Die Anwältin hat tieferes Gehalt als ihr Vorgänger
- ➔ **Indirekte Lohndiskriminierung:**
Eine an sich geschlechtsneutrale Regelung benachteiligt vor allem ein Geschlecht
Bspe.: - Minderentlohnung typischer Frauenberufe (Krankenschwestern, Kindergärtnerinnen u.a)
- Weniger Lohn, Sozialleistungen für Teilzeitarbeit

BASS

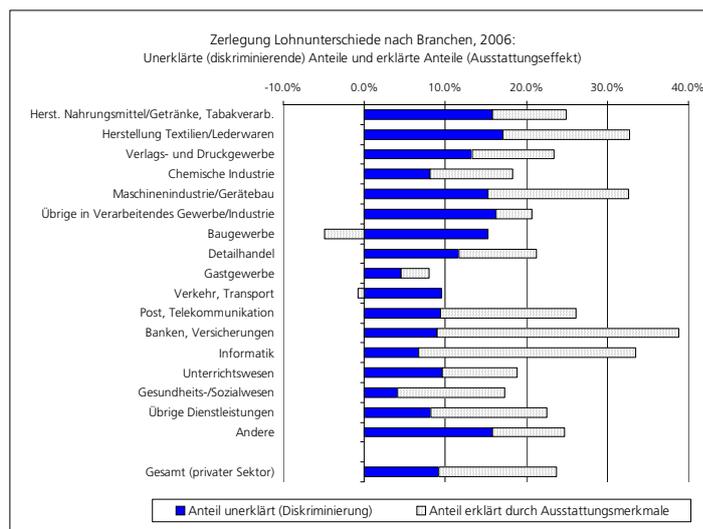
Lohnungleichheit, Lohndiskriminierung CH 1998-2006



Quelle: Silvia Strub, Michael Gerfin und Aline Bütikofer (2008): Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturserhebungen 1998 bis 2006. Untersuchung im Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Bericht v. Büro BASS und Universität Bern, z.H. Bundesamt für Statistik und Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann.

BASS

Lohnunterschiede nach Branchen CH 2006



Quelle: Strub, Gerfin, Bütikofer (2008): Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturserhebungen 1998 bis 2006.

BASS

Anforderungen an das Kontrollinstrument

1. **Transparenz und Nachvollziehbarkeit**
 2. **Praktikabilität**
 3. **Geringer Aufwand für Datenlieferung**
 - ➔ **Gleiche Daten wie für Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik**
 4. **Wissenschaftlichkeit**
 - ➔ **Ökonomisch-statistische Methode:**
Lohngleichungen (Regressionsanalyse)
 5. **Mehrstufiges Verfahren**
 - ➔ **Einfache, standardisierte Überprüfung (Logib)**
 - ➔ **Je nach Ergebnis: Zusätzliche, differenziertere Analysen**
-

BASS

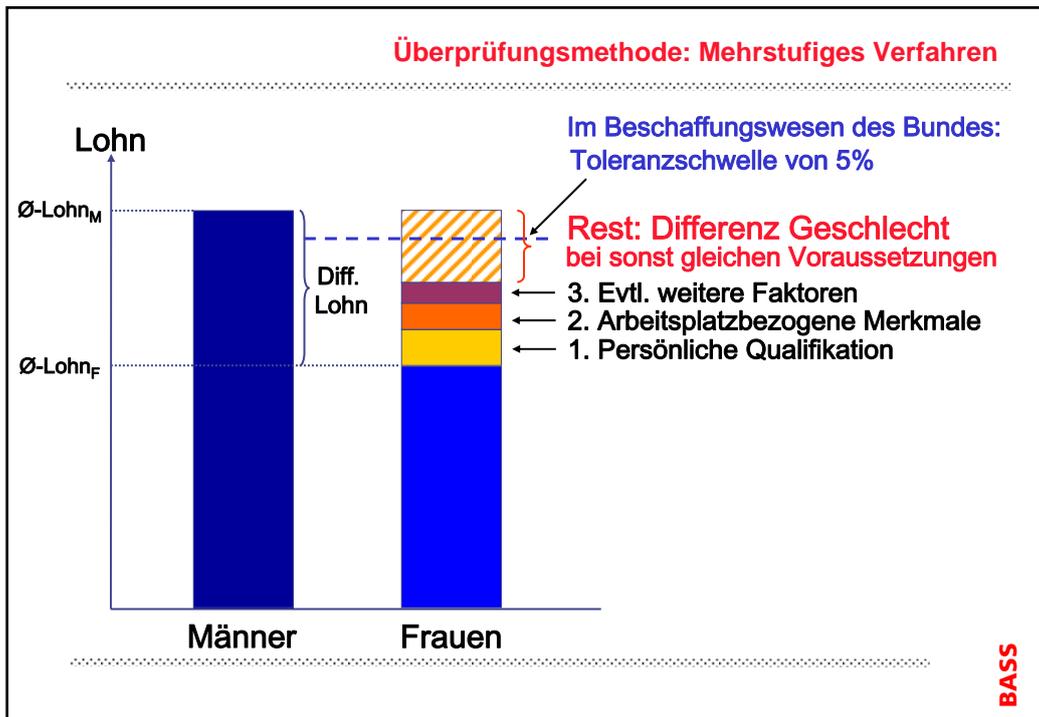
Voraussetzungen für eine Überprüfung

1. **Firmengröße**
 - ➔ **Mindestens ca. 50 MitarbeiterInnen**
 2. **Frauenanteil**
 - ➔ **Beide Geschlechter müssen vertreten sein**
 3. **Datengrundlage**

Pro MitarbeiterIn werden mindestens benötigt:

 - ➔ **Lohn und Beschäftigungsgrad**
 - ➔ **Persönliche Qualifikation**
Alter/Erfahrung, Dienstalter, Ausbildung
 - ➔ **Arbeitsplatzbezogene Merkmale**
Berufliche Stellung, Anforderungsniveau
-

BASS



- Entwicklung des Instruments für das Beschaffungswesen des Bundes**
- ➔ **Pilotphase zwischen 2001 und 2003:**
Praxistest an 5 Firmen
 - ➔ **Zufallsauswahl:**
 - 2 Firmen Informatikbranche,
 - 2 Firmen Nahrungsmittelbranche,
 - 1 Firma Grosshandel
- Ergebnis:**
- ➔ **in allen Fällen grosse Differenzen bei den Durchschnittslöhnen, aber**
 - ➔ **unterschiedliches Ausmass der unerklärten, geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede**
- BASS**

Ergebnisse Pilotphase Beschaffungswesen Bund

Ergebnisse der standardisierten Analysen:

Aufteilung der Lohndifferenz:	Firma A, Nahrungs- mittel	Firma B, Informatik	Firma C, Gross- handel	Firma D, Nahrungs- mittel	Firma E, Informatik
Gesamte Lohndifferenz	16.6%	22.7%	21.8%	22.1%	33.4%
- Unterschiede in persönlicher Qualifikation	5.5%	16.7%	2.7%	16.0%	23.3%
- Unterschiede in Arbeitsplatz-bezogenen Merkmalen	(a)	-	2.6%	-	5.9%
Rest: Unerklärte Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern	11.1%	6.0%	16.5%	6.1%	4.2%
Lohnungleichheit grösser als Toleranzschwelle?	ja	nein *	ja	nein *	nein, aber **

(a) Unerklärte Differenz vergrössert sich bei zusätzlicher Berücksichtigung firmeninterner Funktionen

* Unerklärte Differenz ist nicht statistisch signifikant grösser als Toleranzschwelle

** Keine Lohnungleichheit im engeren Sinn, aber Beschäftigungsdiskriminierung

BASS

Erkenntnisse aus der Pilotphase des Bundes

1. Einsatz ökonomisch-statistischer Methoden hat sich gut bewährt
2. Ursachen von Lohnungleichheiten erkannt
 - ➔ Ansatzpunkte für Massnahmen
3. Grosse Akzeptanz der Methode bei Beschaffungsstellen und Firmen
4. Stetige Verringerung des Kontrollaufwands dank Anpassungen im Laufe der Pilotphase

BASS

Anwendungsbereiche des Instruments

1. Beschaffungswesen des Bundes

- ➔ Stich-Kontrollen (Massnahmen und Sanktionen)
- ➔ Information, Förderung Selbstverantwortung und Sensibilisierung (Selbstdeklarationen, -kontrollen)

2. Weitere Anwendungsmöglichkeiten

- ➔ Freiwillige Selbsttests von Firmen (seit 2009: Lohnleichheitsdialog von Bund & Sozialpartnern)
- ➔ Lohnklagen (Vgl. Bundesgerichtsentscheid)
- ➔ Beschaffungswesen Gemeinden, Kantone (Z.B. BE)

Hilfsmittel: Excel-Tool LOGIB für standardisierte Überprüfung
CH seit 2006: www.logib.ch; DE seit 2009: www.logib-d.de

BASS

Fazit Methode

1. Instrument ist flexibel einsetzbar

- ➔ Standardmethode (Logib) + Vertiefungsanalysen
- ➔ div. Anwendungsgebiete
- ➔ Anpassen an veränderte Rahmenbedingungen

2. Methode an sich ist neutral

- ➔ Achtung: Faktoren in Lohnleichung können Diskriminierungen beinhalten
Bsp. Funktion, Tätigkeitsbereiche

3. Methode ergänzt bestehende Verfahren

Bsp. Analytische Arbeitsplatzbewertung

BASS

Weiterführende Informationen

Methodenbeschreibung (Grundlage für standardisierte Überprüfungen, Logib):

Silvia Strub (Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS): *Methodisches Vorgehen zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes. Anleitung zur Durchführung der standardisierten Überprüfung*, im Auftrag des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann, Juni 2005 (D/F/I).

Weiterführende Informationen und Materialien sind erhältlich bei:

- Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann: www.equality-office.ch
- Beschaffungskommission des Bundes: www.beschaffung.admin.ch
- Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS: www.buerobass.ch => Rubrik „Gleich und Gerecht“ / „Lohnleichheit“

► Beratung und Durchführung Selbstüberprüfungen von Betrieben (Logib, Vertiefungsanalysen):

Silvia Strub, Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS, Bern.
Tel. +41 31 380 60 80, E-mail: silvia.strub@buerobass.ch

► Auskunft zu Logib, Lohngleichheit und Beschaffungswesen des Bundes:

Sajeela Regula Schmid, Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bern.
Tel. +41 31 322 68 43, E-mail: regula.schmid@ebg.admin.ch

Und ausserdem:

- Ratgeber für JuristInnen zum Einsatz der verschiedenen Instrumente (Statistische Lohnanalyse, Arbeitsbewertung): Marianne Schär Moser, Jürg Baillod (2006): *Instrumente zur Analyse der Lohndiskriminierung. Orientierungshilfe für die juristische Praxis*, Hrsg: Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Schweizerischer Anwaltsverband. Verlag Haupt, Bern.
- Schulungsinstrument der Fachstelle für Gleichstellung des Kantons Zürich zur Förderung der Lohnleichheit für Arbeitgebende und Arbeitnehmende: *Der Lohnleichheitsreport: Dokumentarfilm mit Begleitmaterial*. Vgl. www.gleichberechtigung.zh.ch

BASS

Rechtliche Grundlagen

Schweiz

Das Beschaffungsrecht ist im Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen BoeB und in der Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen VoeB geregelt.

Nachstehend die gesetzlichen Bestimmungen betreffend Einhaltung der Lohnleichheit:

- Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen BoeB, Art. 8, Abs. 1, lit. c
- Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen VoeB, Art. 6

Übergeordnete Bestimmungen:

- Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann GIG, Art. 3
- Bundesverfassung BV, Art. 8

International

- **EU:** Die Mitgliedstaaten der europäischen Union sind verpflichtet, Lohnleichheit zu gewährleisten (Art. 141 EG-Vertrag und Richtlinien zur Entgeltgleichheit und Gleichbehandlung)
- **IAO:** Übereinkommen Nr. 100 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit.
- **UNO:** Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (CEDAW), Art. 11

BASS