

- Weckes, M. (2008), Geschlechterverteilung in Vorständen und Aufsichtsräten (unveröffentlichter Foliensatz), Düsseldorf
- Winter, R. (1998), Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. Ein Prinzip ohne Praxis. Baden-Baden
- Wolf, E. (2001), Comparing the part-time wage gap in Germany and the Netherlands, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW)
- WSI in der HBS, INIFES, Forschungsgruppe Tondorf (2001), Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern, Düsseldorf
- Ziegler, A. (2005), Erwerbseinkommen, in: Bothfeld, S. et al., WSI-FrauenDatenReport 2005. Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen, Berlin

Silvia Strub

VI. Best Practice

Beantwortung des Fragenkatalogs zu der öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend am 28.01.2009 (Auszug)

53. Gibt es best-practice-Beispiele, die für Deutschland umsetzbar sind und welche sind dies?

54. Wie funktioniert das Schweizer Modell der Lohnstrukturerhebung des Statistischen Bundesamts? Ist es auf Deutschland übertragbar?

Die Schweizerische Lohnstrukturerhebung LSE des Bundesamtes für Statistik BFS basiert auf einem alle zwei Jahre im Oktober an die Unternehmen verschickten Fragebogen. Sie erlaubt eine regelmäßige Beschreibung der Lohnstruktur in allen Branchen des sekundären und tertiären Sektors sowie im Gartenbau anhand von repräsentativen Daten. Sie erfasst nicht nur die Branche und die Größe des fraglichen Unternehmens, sondern auch die einzelnen Merkmale der Arbeitnehmenden und der Arbeitsplätze. Hinzu kommen Informationen über die Ausbildung und die berufliche Situation der Beschäftigten, über das Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes sowie über die Art der Tätigkeit des Unternehmens (vgl. Webseite des BFS: www.bfs.admin.ch Infothek [Erhebungen, Quellen] Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE) > Steckbrief). Das deutsche Pendant zur LSE ist die Verdienststrukturerhebung VSE des Statistischen Bundesamtes. Die beiden Erhebungen sind nicht 1:1 vergleichbar.

Wichtigste Unterschiede zwischen der LSE und VSE im Hinblick auf eine mögliche Übertragung des

Lohnungleichheitstests LOGIB auf Deutschland (vgl. auch Fragen 55 und 56):

— Die Angaben für die Verdienststrukturerhebung werden ebenso wie diejenigen der LSE bei den Betrieben erfasst. Die Erhebung wird aber nur alle 4-5 Jahre durchgeführt (zuletzt 2001, 2006). Auch werden nicht alle Wirtschaftsbranchen erfasst (im Wirtschaftsabschnitt „Erziehung und Unterricht“ wurde auf eine Befragung verzichtet). Der Anteil der erfassten Betriebe (gemessen am Gesamt der Betriebe) und damit die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen Angaben für die VSE liefern muss, ist vergleichsweise gering, während in der Schweiz insbesondere die größeren Unternehmen alle 2 Jahre in der LSE erfasst werden. (LSE: Stichprobenerhebung bei rund 46.300 privaten und öffentlichen Unternehmen bzw. Verwaltungen mit mind. 2 Angestellten mit insgesamt rund 1.6 Millionen Arbeitnehmenden. Das entspricht einer Abdeckung von ca. 40 Prozent der Beschäftigten. Total gibt es rund 3.8 Mio Beschäftigte in den Referenzbranchen/-betrieben. VSE: Stichprobe bei 34.000 Betrieben mit mind. 10 Beschäftigten mit rund 1.8 Mio. Beschäftigten. Das ergibt bei rund 30 bis 40 Mio. Beschäftigten in den Referenzbranchen/-betrieben eine deutlich geringere Abdeckung als in der LSE.)

— Gewisse Merkmale, die in der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung erhoben und für die Lohnstests mit LOGIB genutzt werden, werden in der VSE nicht bzw. anders erhoben. Bsp.: Die LSE-Merkmale „Berufliche Stellung“ (hierarchische Position) und „Anforderungsniveau“ werden in der VSE so nicht erhoben. Diese werden in der VSE teilweise durch das Merkmal „Leistungsgruppe“ abgedeckt.

Für eine Übertragung des Lohnungleichheitstests LOGIB auf Deutschland würde das bedeuten: Im Vergleich zur Schweiz kann weniger stark von der Tatsache profitiert werden, dass die Unternehmen die Mitarbeitenden-Daten sowieso regelmäßig für statistische Zwecke aufbereiten und somit aktualisiert haben müssen. Auch wären gewisse Modifikationen am Instrument notwendig.

55. Wäre ein Instrument analog des freiwilligen „Lohnstests“ wie in der Schweiz auch in Deutschland sinnvoll? Ist die „Freiwilligkeit“ zielführend?

Ein solches Instrument wäre sicher auch in Deutschland sinnvoll. Es kann einen wichtigen Beitrag zur Sensibilisierung der Unternehmen und weiterer Kreise (Behörden, Gewerkschaften u.a.) leisten. In Einzelfällen kann es dazu beitragen, dass Unternehmen, bei welchen der Test negativ ausfällt, freiwillig Verbesserungsmaßnahmen (z.B. Lohnerhö-

hungen zu Gunsten der Frauen) ergreifen. Um die breite Masse von Unternehmen zu erreichen genügt Freiwilligkeit alleine allerdings nicht.

56. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann stellt Unternehmen in der Schweiz seit 2006 das Excel-Programm „Logib“ kostenlos zur Verfügung. Mit dieser Software können Unternehmen selbst überprüfen, ob sie Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern gewährleisten.

Was ist der Hintergrund für die Entwicklung und Einführung von „Logib“, wer war der Auftraggeber? Gibt es eine gesetzliche Grundlage? Wie funktioniert „Logib“? Wer hat das Programm entwickelt? Wie verbreitet ist „Logib“ mittlerweile, wie viele Unternehmen wenden es an bzw. wird es auch von anderen (Bundes-)institutionen angewandt? Ist der Lohntest für die Unternehmen verpflichtend oder auf freiwilliger Basis anzuwenden? Werden die Ergebnisse des Lohntests in einer Statistik erfasst oder sogar als Nachweis für die Berücksichtigung bei Ausschreibungen oder Fördermitteln berücksichtigt?

Was ist der Hintergrund für die Entwicklung und Einführung von „Logib“, wer war der Auftraggeber? Gibt es eine gesetzliche Grundlage?

Frauen verdienen in der Schweiz im privaten Sektor im Jahr 2006 noch immer rund 24% weniger als Männer. Fast 40 Prozent der Lohndifferenz können nicht durch Unterschiede in persönlicher Qualifikation, stellen- oder unternehmensspezifischen Merkmalen erklärt werden und sind als Lohndiskriminierung zu werten. (Vgl. Strub, Silvia, Michael Gerfin, Aline Büttikofer (2008): Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998 – 2006. Untersuchung im Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Bericht der Arbeitsgemeinschaft Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG und Volkswirtschaftliches Institut der Universität Bern, Prof. Michael Gerfin, zu Händen des Bundesamtes für Statistik und des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann vom 17. Mai 2008.)

Werden einzelne Branchen betrachtet, zeigen sich große Unterschiede bezüglich des Ausmaßes der Lohndifferenz wie auch der Lohndiskriminierung. Auch innerhalb der Wirtschaftsbranchen sind die Unterschiede groß. Entsprechende statistische Analysen sowie eine inzwischen breite Praxiserfahrung zeigen, dass die Lohndiskriminierung hauptsächlich durch ungleiche Entlohnung von gleichwertiger Arbeit innerhalb der Betriebe zu erklären ist. Das bedeutet, dass die einzelnen Betriebe von Gesetzes wegen zur Verantwortung gezogen werden können.

(Nur diskriminierende Lohnunterschiede innerhalb eines gleichen Unternehmens bzw. Arbeitgebers stellen eine Lohndiskriminierung nach dem Gleichstellungsgesetz dar.)

Nebst dem gerichtlichen Weg (individuelle Lohnklagen oder Verbandsklagen nach Gleichstellungsgesetz) bietet das Schweizerische Beschaffungsrecht die Möglichkeit, dass der Staat aktiv gegen Lohndiskriminierungen vorgehen kann: Das Schweizerische Beschaffungsrecht verpflichtet anbietende Firmen unter anderem, den Grundsatz der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann zu gewährleisten. Damit wird der geltenden schweizerischen Gesetzgebung und internationalen Übereinkommen Rechnung getragen. Zudem sollen Wettbewerbsverzerrungen zu Ungunsten fairer Arbeitgebenden vermieden werden. Das Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) kann mit der Durchführung von Kontrollen beauftragt werden. Für die Überprüfung der Einhaltung dieser Bestimmung liegt seit 2004 ein wissenschaftlich fundiertes, in der Praxis erprobtes Kontrollinstrument vor. Das Instrumentarium wurde vom Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS in Bern im Auftrag des EBG und der Beschaffungskommission des Bundes (BKB) entwickelt.

Wie funktioniert „Logib“?

LOGIB ist ein Teil des mehrstufigen Instrumentariums zur Überprüfung der Lohngleichheit (vgl. weiter unten). Das Kontrollinstrument stützt sich auf ökonomisch-statistische Analyse-Methoden. Zentraler Bestandteil ist die Methode der Regressionsanalyse, wie sie auch für gesamtwirtschaftliche Diskriminierungsschätzungen zum Einsatz gelangt. Unter gewissen Voraussetzungen (mind. ca. 30-50 Mitarbeitende, beide Geschlechter vorhanden) lässt sich das Verfahren auf einzelne Unternehmen anwenden. Die Methode erlaubt es, den isolierten Einfluss verschiedener Faktoren auf den Lohn zu messen:

- In der standardisierten Analyse wird ermittelt, welche Lohnunterschiede durch objektive Qualitätsmerkmale wie Ausbildung, Dienstalter und potenzielle Berufserfahrung (Humankapitalfaktoren) oder durch Unterschiede bezüglich beruflicher Stellung und Anforderungsniveau (arbeitsplatzbezogene Faktoren) erklärt werden können und welcher Anteil ungeklärt bleibt, also auf das Geschlecht zurückzuführen ist.
- Je nach Ergebnis der standardisierten Analysen bzw. um zusätzliche Erkenntnisse über die spezifische Lohnsituation in einer Firma zu gewinnen, werden vertiefende Analysen durchgeführt.

Für die selbständige Durchführung der standardisierten Analyse steht den Unternehmen das Excel-Programm LOGIB (Lohnvergleichsinstrument des Bundes) zur Verfügung. LOGIB ist kostenlos und kann auf der Webseite des Eidg. Gleichstellungsbüros heruntergeladen werden (www.logib.ch). Auf

Wunsch vermitteln die Bundesstellen ausgewiesene Expertinnen und Experten, welche die Unternehmen bei der Anwendung von LOGIB oder für vertiefende Analysen unterstützen.

Wer hat das Programm entwickelt?

LOGIB basiert auf dem Instrumentarium, welches das Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS (www.buerobass.ch) für das Eidg. Gleichstellungsbüro EBG und die Beschaffungskommission des Bundes BKB entwickelt hat. Die technische Umsetzung (Programmierung in Excel) wurde von Silvia Rothen (www.ecotronics.ch) in Bern geleistet.

Wie verbreitet ist „Logib“ mittlerweile, wie viele Unternehmen wenden es an bzw. wird es auch von anderen (Bundes-)institutionen angewandt?

Seit der Lancierung des Instruments im Jahr 2004 bzw. der Bereitstellung von LOGIB Ende 2005 haben Hunderte von Unternehmen des privaten und öffentlichen Sektors (einschließlich mehrere Bundesämter und Kantonsverwaltungen) sowie NGOs den Test auf freiwilliger Basis durchgeführt bzw. durchführen lassen. Seit 2006 werden außerdem regelmäßige Stichkontrollen bei AnbieterInnen des Bundes durchgeführt.

Ist der Lohntest für die Unternehmen verpflichtend oder auf freiwilliger Basis anzuwenden?

Der Test ist verpflichtend für AnbieterInnen des Bundes, welche im Rahmen der jährlichen Stichkontrollen überprüft werden. In diesen Fällen wird die Überprüfung durch ausgewiesene ExpertInnen vorgenommen. In manchen Kantonen sind analoge Kontrollen vorgesehen (Bsp. Kanton Bern). Im Übrigen wird der Test von Unternehmen des privaten und öffentlichen Sektors sowie NGOs auf freiwilliger Basis angewendet.

Werden die Ergebnisse des Lohntests in einer Statistik erfasst oder sogar als Nachweis für die Berücksichtigung bei Ausschreibungen oder Fördermitteln berücksichtigt?

Nein, die Ergebnisse werden nicht statistisch erfasst. Bis jetzt werden die Ergebnisse nicht als Nachweis für die Berücksichtigung bei Ausschreibungen oder Fördermitteln berücksichtigt. Im Beschaffungswesen des Kantons Bern läuft aber zur Zeit ein entsprechendes Pilotprojekt.

Hinweis der Redaktion:

Das BMFSFJ hat zwischenzeitlich das schweizerische Instrument für die Lohnanalyse „Logib“ für den (freiwilligen) Gebrauch durch Unternehmen in Deutschland angepasst.