

**NZZ 8.1.2016**

## **Frauendiskriminierung**

### **Kontroverse Lohnanalysen**

Laut Analysen der nationalen Lohnstrukturerhebung sind 8% bis 9% der Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern unerklärt. Analysen auf Betriebsebene orten aber nur eine weit kleinere Differenz.

von Hansueli Schöchli  
8.1.2016, 05:30 Uhr



**Die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen sind mit dem Beruf und nicht mit dem Geschlecht zu erklären. (Bild: keystone)**

Firmen mit mehr als 50 Mitarbeitern sollen künftig alle vier Jahre die interne Lohngleichheit der Geschlechter analysieren und die Analyse extern überprüfen lassen. Diesen Vorschlag hat der Bundesrat im November in die Vernehmlassung geschickt. Wie gross das Diskriminierungsproblem bei den Löhnen ist, bleibt Gegenstand von Kontroversen. Laut der offiziellen Analyse der jüngsten Lohnstrukturerhebung für die Schweiz (Daten für 2014) ist eine Lohndifferenz der Geschlechter von etwa 8% bis 9% statistisch nicht durch «objektive» Faktoren wie Ausbildung oder Hierarchiestufe zu erklären – was zum Teil Diskriminierung spiegeln könnte.

## Funktionsbewertung als Kern

Zwei Analysen auf Basis von Betriebsdaten kommen dagegen jeweils «nur» auf eine mittlere Differenz von etwa 2%. Eine davon stammt von der [Beratungsfirma Landolt & Mächler](#) aus dem Kanton Zug. Die Firma analysiert im Auftrag des Verbands Swissem regelmässig die Lohndaten von 300 Unternehmen aus der Maschinen-, Metall- und Elektroindustrie und hat Datensätze von weiteren 250 Unternehmen in diversen anderen Branchen. Total sind damit rund 170 000 bis 180 000 Löhne erfasst. Die Analyse beruhe auf rund 270 Funktionsbeschrieben, sagt der Unternehmensberater Thomas Landolt. Auf Basis des auch vom Gleichstellungsbüro anerkannten «Abakaba»-Systems mit seinen 26 Einstufungskriterien (Anforderungen intellektueller, psychosozialer, physischer und führungsmässiger Art) erhalte jede Funktion eine Punktzahl zwischen 0 und 600. Diese Punktzahl sowie das Alter des Stelleninhabers als einzige Erklärungsfaktoren für Lohn inkl. Bonus fliessen dann gemäss Landolt in je eine Regressionsschätzung für Männer und für Frauen, woraus eine mittlere Differenz zwischen den Geschlechtern von 2% zugunsten der Männer resultiere. Nur wenige Firmen hätten 2015 über der vom Bund vorgesehenen Toleranzschwelle von 5% gelegen.

Eine zweite Analyse mit etwa gleichem Gesamtergebnis lieferte die internationale Personalberatungsfirma Hay Group. Auch in dieser Studie, die über 60 000 Schweizer Löhne aus rund 220 Unternehmen erfasst, liegt der Kern in der Bewertung der Funktionen. Aufgrund der Kriterien Wissen, Denkleistung/Problemlösung und Verantwortung verglich Hay die Frauen- und Männerlöhne auf 13 verschiedenen Stellenniveaus, woraus sich eine mittlere Differenz von ebenfalls rund 2% ergab. Eine Studie von Hay für Deutschland ergab im Durchschnitt eine ähnliche Geschlechterdifferenz (2,4%).

## Auf den Spuren der Kluft

Doch wie ist die Kluft zwischen den genannten Betriebsdatenanalysen und der statistischen Auswertung der nationalen Lohnstrukturerhebung zu erklären? Die Bundesstatistiker machten quasi aus allen Daten eine Firma und könnten damit nicht auf unternehmensspezifische Unterschiede eingehen, sagt der Berater Thomas Landolt. Die Hay-Beraterin Carole Egger verweist zudem auf einen möglichen Selektionseffekt: In der Hay-Analyse seien schwergewichtig grosse internationale Firmen vertreten, die nicht unbedingt repräsentativ seien für die Gesamtwirtschaft.

Gewisse Skepsis gegenüber den Betriebsdatenanalysen äussert Regula Bühlmann vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund. Die Hay Group habe keine Regressionsanalyse gemacht, sondern nur eine rein deskriptive Statistik ohne Erklärungsgehalt. Zudem seien die Informationen über die Datengrundlage spärlich. Zur Analyse von Landolt & Mächler sagt Bühlmann, dass die Doppelfunktion der Firma mit der Beratung zur Gestaltung von Lohnsystemen und der Überprüfung von deren Resultaten problematisch sei. «Und es ist nicht überraschend, dass dabei relativ geringe Lohndiskriminierungen festgestellt werden.»

Ganz anders urteilt der Personalberater Matthias Mölleney, Präsident der Zürcher Gesellschaft für Personal-Management, eines Fachverbands für Personalexperthen.

Für Mölloney sind die Studien über Betriebsdaten glaubwürdiger als Auswertungen der Lohnstrukturerhebung. Letztere sei nicht für den Zweck der Analyse von Geschlechterdifferenzen geschaffen worden und schlage mit den erfassten Kriterien alle Firmen über einen Leisten. Mehrere Personalberater verweisen zudem auf das relativ grobe Einstufungsraster der Lohnstrukturerhebung, welches nur vier verschiedene Kompetenzniveaus erfasse (nebst fünf Hierarchiestufen).

Die befragten Personalberater fassen die Unterschiede so zusammen: Die statistische Auswertung der nationalen Lohnstrukturerhebung beginne «von oben» mit einer im Mittel festgestellten Lohndifferenz und versuche dann, Teile davon durch messbare Faktoren wegzu erklären, während die Betriebsdatenanalysen «von unten» die effektiven Löhne als Basis nähmen und aufgrund von Funktionsbewertungen Geschlechterdifferenzen direkt ermittelten.

## **Sukkurs für Staatseingriff**

Personalberater haben im Prinzip ein Interesse an einem staatlich verordneten Analysezwang hinsichtlich der Geschlechterdifferenzen, denn das verspricht Zusatzaufträge. Thomas Landolt spricht sich für einen solchen Zwang aus, weil sonst die Diskussionen um Diskriminierungen nicht verschwänden. Doch er erachtet die geplante Vorschrift zur externen Revision der Analysen als übertrieben. Erstaunlicherweise sprechen sich auch manche Unternehmen für den Analysezwang aus. In einer Umfrage von 2015 bei 600 Westschweizer Firmen im Auftrag der Arbeitgeberorganisation Centre Patronal bezeichneten immerhin etwa ein Viertel der Firmen einen solchen Zwang als «geboten», während die Hälfte ihn wenigstens als «akzeptabel» befand. In der Deutschschweiz mag der Hang zum Etatismus noch etwas weniger verbreitet sein.

Nicht ganz klar sind derweil die juristischen Folgen der vom Bundesrat vorgeschlagenen Regeln. Das Bundesamt für Justiz hatte einst erklärt, dass im Fall eines Überschreitens des Toleranzwerts von 5% in der statistischen Analyse die Umkehr der Beweislast greife – so dass in einem Klagefall der Arbeitgeber als diskriminierend gelte, wenn er das Gegenteil nicht beweise. Die jüngsten Erläuterungen des Bundes sind nicht mehr so klar. Eine Bundesjuristin sagte es diese Woche auf Anfrage so: Das Überschreiten der Toleranzmarge von 5% wäre ein starkes Indiz dafür, dass die «Glaubhaftmachung» einer Diskriminierung im Sinne des geltenden Gesetzes erfüllt sei, doch letztlich liege der Entscheid bei den Gerichten.