

FAIR-ON-PAY REPORT

1. AUSGABE / SEPTEMBER 2021



Erkenntnisse zur Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern
in der Schweiz aus über 190 Fair-ON-Pay Analysen



Fair-ON-Pay ist eine eingetragene Marke
der Comp-On AG, HR Solutions
Weitere Informationen zur Zertifizierung und
Lohnvergleichsanalysen finden sich auf
www.comp-on.ch oder www.fair-on-pay.ch

Hat die Gesetzesrevision schon Wirkung gezeigt? Ist die Lohn-diskriminierung verschwunden?

«Das Ergebnis ist besser als wir erwartet haben», sagt Comp-on-Mitgründer Marc Pieren. «Aber es ist sicher nicht perfekt.» Ein Viertel der analysierten Firmen hätten die Kriterien nur sehr knapp eingehalten. «Dort gibt es sehr wohl Verbesserungsbedarf.»

Tages-Anzeiger, 18. August 2021

INHALT

EXECUTIVE SUMMARY	2
FAIR-ON-PAY	4
LOHNGLEICHHEIT	6
ANALYSEBASIS	12
ERKENNTNISSE	15
KONKLUSION & BLICK NACH VORNE	20

Gender-Hinweis

Wenn keine geschlechtsneutrale Form möglich ist, wird die weibliche Form verwendet. Diese Form umfasst alle Geschlechter.

Einordnung des Berichts

Als HR-Beratungsunternehmen durfte Comp-On in den letzten zwei Jahren viele Unternehmen u.a. im Bereich Lohngleichheit begleiten. Der vorliegende Praxisbericht fasst die wichtigsten Erkenntnisse und Beobachtungen zusammen; stellt dabei aber auch sicher, dass keine Rückschlüsse auf einzelne Kunden möglich sind und hat somit nicht den Anspruch einer wissenschaftlichen Studie.

EXECUTIVE SUMMARY

Mit dem «Fair-ON-Pay» Verfahren werden Unternehmen auf Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern untersucht. Die Einhaltung der Vorgaben kann mit einem Zertifikat bestätigt werden.

Der Fair-ON-Pay Report basiert auf den durchgeführten Analysen und fokussiert auf Praxiserkenntnisse.

Die vorliegende Ausgabe fasst die Ergebnisse von 193 analysierten Firmen und 154'500 Mitarbeitenden aus der Schweiz sowie den daraus gewonnenen Erkenntnissen zusammen. Zudem setzt sie sich auch mit der jüngsten Gesetzesrevision im Bereich der Lohngleichheit auseinander.

Leitung Fair-ON-Pay Report



Marc Pieren
Founding Partner
Comp-On



Loran Lampart
Founding Partner
Comp-On

Kontakt / Medienanfragen

Comp-On AG, HR Solutions
Bahnhofplatz 3h, 5000 Aarau
FR / DE / ENG: M. Pieren +41 78 815 09 79
IT: E. Allimann +41 78 961 20 23

Das revidierte Gleichstellungsgesetz zeigt bereits eine Wirkung

Noch nie war das Engagement von Unternehmen in der Thematik Lohngleichheit so stark spürbar. Zum ersten Mal seit dessen Entwicklung vor rund 15 Jahren ist das Instrument «Logib» ein bekannter Begriff für die Mehrheit der HR-Profis. Die explosionsartige Zunahme an Unternehmen mit einer überobligatorischen Fair-ON-Pay Zertifizierung, zeigt direkt die zunehmende Wichtigkeit und das Bewusstsein von Unternehmen für die Einhaltung der Lohngleichheit.

Auf dem richtigen Weg - aber noch nicht angekommen

Mit Fair-ON-Pay wurden bereits über 190 Firmen analysiert. Bei weniger als 5% der Unternehmen konnte mit Sicherheit bestätigt werden, dass die betriebliche Lohngleichheit nicht eingehalten war. Im Durchschnitt liegt die verbleibende, unerklärte Lohndifferenz bei «nur» -3.6% zuungunsten von Frauen.

Aber: bei 90% der Firmen fällt diese zuungunsten von Frauen aus; und bei 25% der Firmen sind die Resultate grenzwertig!

Fehlende Strukturen erschweren Analysen; gerade auch Lohngleichheitsanalysen

Das Engagement für und Interesse an der Thematik darf gelobt werden. Es muss dabei aber auch bedacht werden, dass «DIE Lohngleichheit» nicht einfach zu messen ist. Statistische Analysen benötigen eine gewisse Mitarbeitendenanzahl und Strukturen. Somit können kleinere Firmen weniger systematisch beurteilt werden. Die oftmals mangelnde Struktur erschwert die objektive Vergleichbarkeit und auch die Schaffung eines vollständigen und klaren Bildes.

Es bestehen Differenzen zwischen den Geschlechtern

Die frappantesten Erkenntnisse beziehen sich auf die Verteilung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt. Frauen weisen häufig tiefere Arbeitspensen auf und üben (teilweise auch deswegen) deutlich unterproportional Funktionen mit höherer Komplexität sowie auch Management-Stellungen aus. Daneben zeigt sich in der Vergütungsstruktur, dass Zulagen deutlich häufiger in überwiegend von Männern besetzten Jobs ausgezahlt werden.

Die Datengrundlage stellt sich aus den mit Fair-ON-Pay in der Schweiz untersuchten Organisationen aus dem Zeitraum Juni 2019 bis Juli 2021 zusammen. Die dabei analysierten Firmen repräsentieren unterschiedlichste Grössen, Regionen sowie Branchen. Aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen wurden dabei Firmen in Gruppen- oder Konzernstrukturen separat analysiert.



193+

In der Schweiz wurden mit Fair-ON-Pay bereits **193 Firmen** auf die Einhaltung der Lohngleichheit überprüft.

Weitere Firmen stehen im Zertifizierungsprozess oder planen eine Fair-ON-Pay Zertifizierung.



73.3%

11 der 15 sekundären und tertiären NOGA-Branchen sind vertreten

«Top 3» Branchen:
35% Finanzdienstleistungen,
15% Industrie,
10% Detail & Konsumgüter



154'500

Total untersuchte Mitarbeitende (MA, d.h. Anzahl Köpfe)

Verteilung nach Firmengrösse:
5% mit weniger als 100 MA
60% mit 100 bis 500 MA
35% mit mehr als 500 MA



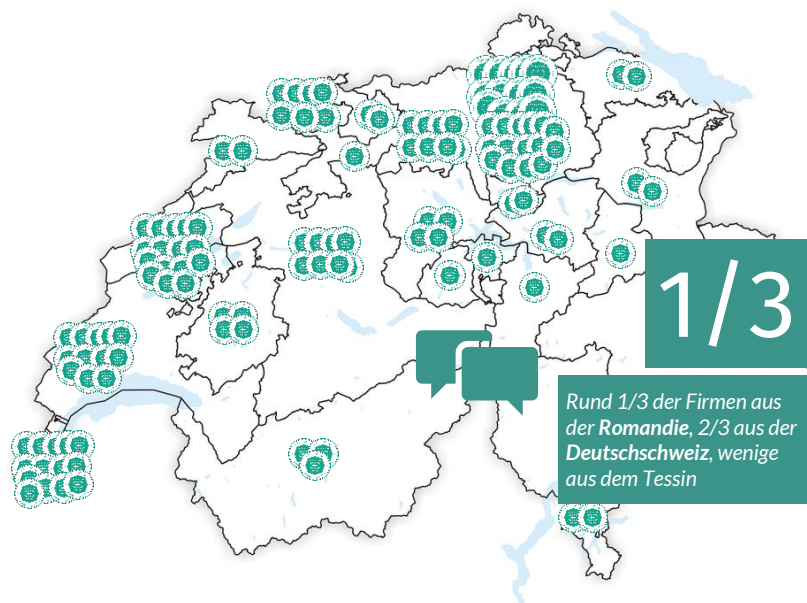
21

Unternehmen aus 21 Kantonen und aus allen Grossregionen der Schweiz

Top-3 Kantone:
25% Zürich
14% Genf
10% Waadt

Die untersuchten Firmen stammen aus allen Schweizer Regionen und repräsentieren KMUs ab 50 Mitarbeitenden bis hin zu internationalen Konzernen mit tausenden Mitarbeitenden.

Eine gesetzeskonforme Lohngleichheitsanalyse nach Gleichstellungsgesetz (GIG) bedingt die Betrachtung der kleinsten, rechtlich eigenständigen Entität (siehe zur rechtlichen Situation, Seite 6). Entsprechend wurden in Unternehmensgruppen mit mehreren rechtlichen Entitäten die einzelnen darin befindlichen Firmen analysiert. Gesamthaft wurden vorliegend 193 Firmen untersucht. Obschon die Gesetzespflicht Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitenden aktuell nicht umfasst, haben sich trotzdem bereits verschiedene kleinere Firmen freiwillig der Fair-ON-Pay Zertifizierung unterstellt.



FAIR-ON-PAY LABEL

Mit «Fair-ON-Pay» besteht ein Verfahren, welches die betriebliche Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern pragmatisch analysiert. Fair-ON-Pay wurde von Comp-On entwickelt und basiert auf Logib, dem Standardanalyseinstrument des Bundes. In Zusammenarbeit mit der SGS kann bei Einhaltung der Fair-ON-Pay Vorgaben ein vierjähriges Zertifikat vergeben werden.

Fair-ON-Pay

Mit ihrer langjährigen Expertise im Bereich Lohngleichheit hat Comp-On zusammen mit dem Qualitätsprüfer SGS das Label Fair-ON-Pay entwickelt. Dabei wird in einem standardisierten Prozess eine betriebliche Lohngleichheitsanalyse zwischen Frauen und Männern durchgeführt. Bei Einhaltung aller Kriterien wird die Zertifizierung ausgestellt, welche eine Gültigkeitsdauer von vier Jahren hat. Zwei Jahre nach Beginn der Zertifizierung wird zusammen mit Comp-On ein Aufrechterhaltungsaudit durchgeführt.

Comp-On: HR-Expertise

Als HR-Spezialistin begleitet die Comp-On AG Unternehmen in der Etablierung von fairen, verständlichen und praxisnahen Vergütungskonzepten.

Comp-On agiert unter anderem im Expertenteam für das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) bei Lohngleichheitskontrollen im öffentlichen Beschaffungswesen. Daneben engagiert sich Comp-On im Rahmen des revidierten Gleichstellungsgesetzes und bildet zusammen mit EXPERTsuisse die Revisorinnen für die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse aus.

SGS: Weltweiter Qualitätsprüfer

Die SGS Société Générale de Surveillance gehört zu den weltweit grössten Inspektions- und Zertifizierungsgesellschaften. Ihr Hauptsitz ist in Genf und beschäftigt 95'000 Mitarbeitende in 140 Ländern. SGS ist in der Schweiz der exklusive Zertifizierungspartner von Comp-On im Bereich Lohngleichheitsanalysen und überprüft jeweils die von Comp-On durchgeführten Analysen. Bei Einhaltung der Fair-ON-Pay Normkriterien erteilt die SGS dann das vierjährige Zertifikat.



Analysemethodik

Fair-ON-Pay stützt sich bei der Lohngleichheitsanalyse auf die Kontrollkriterien und Normen des EBG, welche alle aktuellen gesetzlichen Bestimmungen vollumfänglich erfüllen.

Die betriebliche Analyse wird auf der Basis des Analyseinstrumentes «Logib» durchgeführt. Das Fair-ON-Pay Verfahren ermöglicht es zudem, mithilfe einer Zusatzanalyse allfälligen konkreten Handlungsbedarf auf Ebene der Funktionen und Mitarbeitenden zu identifizieren. Die Ergebnisse umfassen eine transparente Darlegung des Vorgehens und der Datenaufbereitung, sowie eine verständliche und nachvollziehbare Ergebnisdokumentation inklusive separater Mitarbeitendenlisten mit Lohnauffälligkeiten.

Der standardisierte Fair-ON-Pay Prozess ist effizient und Unternehmen müssen nur gewisse Mitarbeitendendaten zur Verfügung stellen. Comp-On übernimmt die komplette Datenaufbereitung und deren konsistente und korrekte Verarbeitung für die Lohngleichheitsanalyse.

FAIR-ON-PAY AUSGEZEICHNETE UNTERNEHMEN

Eine Fair-ON-Pay Zertifizierung bestätigt darüber hinaus das Engagement eines Unternehmens für die Lohngleichheit. Durch die Aufrechterhaltungsprüfung wird die Einhaltung der Lohngleichheit auch über die Zeit sichergestellt und unabhängig des Gesetzes geprüft. Fair-ON-Pay wird daher von immer mehr Unternehmen genutzt, um sich als proaktive und attraktive Arbeitgeberin zu positionieren.



Auswahl an Unternehmen in der Schweiz, welche bereits zum erfolgreichen Erhalt von Fair-ON-Pay kommuniziert haben (Stand: August 2021)
Aktuelle Liste auf <https://comp-on.ch/fair-on-pay-sgs/unternehmensliste/>



«Als SGS waren wir in der Durchführung von zahlreichen Lohngleichheitszertifizierungen involviert. In der jüngsten Vergangenheit spüren wir nun einen deutlich ansteigenden Bedarf für eine glaubwürdige Zertifizierung der Lohngleichheit, welche die Arbeitgeberinnenattraktivität nachhaltig stärkt.»

- ELVIRA BIERI, GESCHÄFTSLEITERIN SGS SCHWEIZ

LOHNGLEICHHEIT RECHTLICHE PERSPEKTIVE

Der Gesetzgeber hat mit der jüngsten Revision des Gleichstellungsgesetzes Unternehmen stärker in die Pflicht genommen, die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern zu überprüfen.

Gesetzliche Verankerung

Der Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern ist seit 40 Jahren in der Bundesverfassung verankert. Sowohl die Verfassung als auch das 1996 in Kraft getretene Gleichstellungsgesetz (GIG) schreiben Lohngleichheit vor und verbieten damit Diskriminierung bei der Entlohnung.

Lohngleichheitsbegriff

Das GIG definiert, dass der Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleich sein muss. Dieser Begriff der Gleichwertigkeit führt dazu, dass auch unterschiedliche, aber gleichwertige Funktionen im selben Unternehmen gleich entlohnt werden müssen (z.B. Kundenberatungs- und IT-Funktion mit vergleichbaren Komplexitäten und Anforderungen).

Die Vergleichbarkeit muss hierzu anhand objektiver Methoden wie z.B. einer Stellenbewertung ermittelt werden. Lohndifferenzen sind somit nur dann nichtdiskriminierend, wenn sie sich durch objektive Faktoren (z.B. Ausbildung oder Erfahrung) erklären lassen.

Der GIG-Lohnvergleichsbegriff gilt jedoch nur zwischen Frauen und Männern; Ungleichheiten innerhalb eines Geschlechts werden hiervon nicht direkt erfasst.

Drei Ebenen der Lohngleichheit

Die Lohngleichheit muss zudem auf drei Ebenen differenziert werden (siehe Tabelle unten). Ausrichtung und Zielsetzung dieser drei Ebenen der Lohngleichheit sind nicht dieselben. Die individuelle und betriebliche Ebene sind beide gesetzlich gefordert. Sie sind durch das Unternehmen einzuhalten und unter Umständen auch nachzuweisen. Die nationale Ebene nimmt dagegen eine rein erklärende Perspektive ein (Besteht eine Differenz? Wo? Warum?).

Auch fällt die Lohnvergleichsuntersuchung pro Ebene unterschiedlich aus. Einerseits weil nicht immer die gleichen Informationen und Details verfügbar sind und andererseits, weil nicht dieselbe Analysemethodik angewendet werden kann.

GLG-Revision: Betriebliche Analysepflicht

Mit der jüngsten Revision des GIG wurde erstmals eine generelle Analysepflicht für Unternehmen mit 100 oder mehr Mitarbeitenden in der Schweiz eingeführt. Betroffene Unternehmen müssen mit einer Analyse die Einhaltung der betrieblichen Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern wie folgt nachweisen:

1. Durchführung einer wissenschaftlichen & rechtskonformen Lohnvergleichsanalyse
2. Unabhängige Überprüfung dieser Analyse (z.B. Revisorin, Sozialpartnerinnen)
3. Kommunikation an Mitarbeitende, ggfs. im Jahresbericht falls börsenkotiert, allgemein zugänglich bei Behörden / öff. Institutionen
4. Wiederholung in vier Jahren (fällt weg, falls Schritte 1-3 erfolgreich absolviert wurden)

Die Nichteinhaltung der gesetzlichen Pflicht wird aktuell nicht direkt sanktioniert.

	Individuelle Ebene	Betriebliche Ebene*	Nationale Ebene
Rechtliche Grundlage	Bundesverfassung sowie GIG	Revidiertes GIG seit 1. Juli 2020	Verordnung über die Durchführung von statistischen Erhebungen des Bundes
Zuständige Behörde	Gerichte, Schlichtungsstelle	Bundesamt für Justiz / EBG (aber nur «Informationsauftrag» ohne Sanktion)	Bundesamt für Statistik (BFS)
Vergleichsgruppe	Einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmenden eines Unternehmens	Alle Arbeitnehmenden eines Unternehmens (mit 100+ Mitarbeitenden)	>1.5 Mio. Arbeitnehmende aus >30k Unternehmen (branchenübergreifend)

* Unternehmen, welche im öffentlichen Beschaffungswesen tätig sind, fallen - unabhängig vom GIG - unter das Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen (BöB). Hier gilt seit einigen Jahren eine Selbstdeklaration zur Einhaltung der Lohngleichheit. Die Beschaffungsstellen führen Kontrollen durch, respektive lassen dies überprüfen und können bei Nichteinhaltung Sanktionen aussprechen.

LOHNGLEICHHEIT VORHANDENE MITTEL

Ein Nachweis der Einhaltung der Lohngleichheit ist anspruchsvoller als intuitiv anzunehmen ist. Die statistische Natur von Analysemethoden für betriebliche und nationale Lohngleichheitsanalysen ist nicht deckungsgleich.

Individuelle Lohngleichheit

Die Eruiierung der Einhaltung der Lohngleichheit ist komplex. Bereits ein Nachweis der Lohngleichheit auf individueller Ebene (z.B. Gerichtsfall hinsichtlich einer potenziellen Lohndiskriminierung) ist enorm anspruchsvoll und beinhaltet eine umfassende, qualitative Einschätzung des Einzelfalles (Gerichtsprozesse zur Feststellung der Vergleichbarkeit und Abwägung der Rechtfertigungsgründe von Lohndifferenzen dauern teilweise Jahre).

Betriebliche Lohngleichheit

Ein Nachweis der Lohngleichheit für ein gesamtes Unternehmen (betriebliche Ebene) kann unmöglich mit demselben Detaillierungsgrad umgesetzt werden und ist somit immer eine Vereinfachung der Realität aller Einzelfälle. Entsprechend ist eine betriebliche Lohngleichheitsanalyse stets nur eine aggregierte Berechnung in einem statistischen Modell mit einer limitierten Anzahl an Erklärungsfaktoren. Diese kann damit nie die effektive Lohndifferenz zwischen einzelnen Personen widerspiegeln respektive restlos erklären.

«Nationale» Lohngleichheit

Die statistischen Limitationen einer betrieblichen Analyse gelten umso mehr für Analysen auf nationaler Ebene. Darüber hinaus bestehen bei solchen Analysen noch weitere Probleme wie z.B. die Vergleichbarkeit der Lohnniveaus zwischen Unternehmen sowie die verminderte Dateneinsicht und die damit einhergehenden vermuteten reduzierten Datenqualität.

Die nationalen Ergebnisse (siehe grüne Box für BFS-Statistiken) sind unter diesen Gesichtspunkten nicht eins zu eins vergleichbar mit Ergebnissen aus

einzelnen betrieblichen Analysen, beispielsweise im Rahmen einer GIG-Lohngleichheitsanalyse.

Bundesamt für Statistik (BFS) «Lohn-Statistik»

Die schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE) ist eine BFS-Befragung, die regelmässig bei Unternehmen aus der Privatwirtschaft sowie dem Öffentlichen Sektor in der Schweiz durchgeführt wird. Auf Basis der erhobenen Daten führt das BFS u.a. auch eine nationale Lohngleichheitsanalyse durch. Dabei zeigt sich ein mittlerer Lohnunterschied von -19% zuungunsten der Frauen. Davon kann ein Anteil durch objektive Faktoren erklärt werden. Es verbleibt jedoch ein unerklärter Rest (Netto-Differenz), welcher eine potenzielle Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts enthalten kann.

Nationale Brutto- und Netto-Lohndifferenz

-19% **Brutto-Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern**, LSE-Daten per 2018, Mittelwerte
Ausgangslage jeder Analyse; zeigt den mittleren Lohnunterschied (auf Vollzeit standardisiert) zwischen Frauen und Männern an

Berücksichtigung objektiver Faktoren Humankapital & strukturelle Unterschiede zw. F/M

-8.1% **Netto-Lohndifferenz**
Verbleibende unerklärte Lohndifferenz mit potenzieller geschlechterspezifischer Lohndiskriminierung

Quelle: LSE 2018, Bundesamt für Statistik BFS

Methoden für Lohngleichheitsanalysen

Da alle bekannten Analysemethoden für die Lohngleichheitsanalyse statistisch aufgebaut und in ihrer Aussagekraft limitiert sind, ist es damit nicht möglich, das effektive Vorhandensein der Lohngleichheit zu beweisen, sondern nur nachzuweisen, dass mit grosser statistischer Wahrscheinlichkeit **keine** grössere allgemeine (sprich systematische) Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern besteht.

Jedes Analysemodell muss hierfür eine eigene Toleranzschwelle definieren, welche festlegt, wie gross resp. hoch die statistisch ermittelte Lohndifferenz jeweils ausfallen darf, sodass ein Unternehmen die betriebliche Lohngleichheit «einhält» oder «nicht einhält» (siehe hierzu Beispiel von Logib auf der nächsten Seite).

LOHNGLEICHHEIT LOGIB

Logib ist das am häufigsten genutzte Analysemodell in der Schweiz. Gängige Kritikpunkte sind dabei zu relativieren und es zeigt sich, dass das Modell auch international an Beachtung gewinnt.

Entwicklung von Logib

Das Lohnungleichheitsinstrument des Bundes (kurz «Logib») wurde vom EBG vor über 15 Jahren entwickelt, um eine Lohndiskriminierung innerhalb eines Unternehmens festzustellen. Es wurde mit folgenden Zielsetzungen erarbeitet:

- Es muss für alle Beteiligten transparent und nachvollziehbar sein
- Es muss praktikabel sein (Firmen aller Grössen und Branchen)
- Es muss dem Kriterium der Wissenschaftlichkeit genügen
- Es muss den geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen entsprechen
- Eine Überprüfung muss relativ einfach sein und mit Hilfe eines standardisierten Verfahrens durchgeführt werden können

Logib wurde über die Jahre weiterentwickelt und wiederholt durch unabhängige Stellen validiert. Unterdessen ist Logib kostenlos als Web-Applikation nutzbar.

Methodik von Logib

Logib modelliert die Löhne und ermittelt unter Berücksichtigung von verschiedenen objektiven Erklärungsfaktoren (*Ausbildung, potenzielle Berufserfahrung, Dienstalter, Komplexität & beruflicher Stellung der Funktion*) eine Bandbreite (sogenanntes Konfidenzintervall), in der sich mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit die «wahre» Netto-Lohndifferenz, welche auf das Geschlecht zurückzuführen ist, befindet. Je nach Kalibrierung der Erklärungsfaktoren kann sich diese

Bandbreite verschieben und breiter oder weniger breit ausfallen. Solange diese mit der Toleranzschwelle überlappt, wird davon ausgegangen, dass die betriebliche Lohnungleichheit eingehalten ist (siehe für Beispiel Box unten).

Da Logib - wie alle statistischen Analysemodelle für die Lohnungleichheitsanalyse - nur eine limitierte Anzahl an Erklärungsfaktoren aufnehmen kann und somit per se nicht alles erklären kann, liegt die Toleranzschwelle nicht bei 0%. Auf Basis von Studien wurde für Logib eine Schwelle von spezifisch +/-5% festgelegt. Ein «0%-Resultat» ist somit mit Logib nicht zwangsläufig in jedem Unternehmen anzustreben.

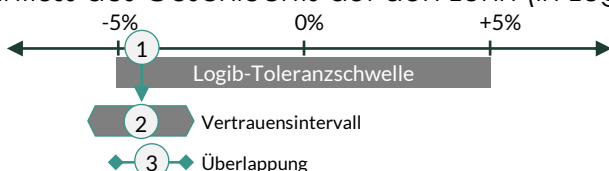
Einordnung der Kritik

Als Modell weist Logib gewisse Limitationen auf, welche zwangsläufig mit generischen Ansätzen einhergehen. So sind die Anzahl objektiver Erklärungsfaktoren beschränkt. Doch gerade diese Limitierung ermöglicht vielen Unternehmen erst eine Analyse, weil diese Faktoren mit verhältnismässig wenig Aufwand erfasst werden können. Würden weitere Faktoren ergänzt oder die bestehenden weiter differenziert, müsste auch die Toleranzschwelle gesenkt werden. Das Festhalten an den «Humankapitalfaktoren» Ausbildung, Berufserfahrung und Dienstalter kann als überholt betrachtet werden. Gleichzeitig entspricht dies der Rechtsprechung. Dass individuelle Leistung als Faktor nicht abgebildet wird, ist daneben ebenfalls legitim: Die «Leistung» ist rechtlich kein objektiv festlegbarer Faktor, weil bei dessen Definition und/oder Beurteilung ein Diskriminierungspotential besteht.

Einige Länder sowie auch die EU orientieren sich an Logib und erarbeiten darauf aufbauend ähnliche Analyseinstrumente oder haben diese bereits entwickelt.

Einhaltung der betrieblichen Lohnungleichheit

Einfluss des Geschlechts auf den Lohn (in Logib)



Beispiel

- 1 Diskriminierungsfaktor = geschätzte erklärte Lohndifferenz aufgrund des Geschlechts. Der «wahre / richtige» %-Wert ist jedoch unbekannt.
- 2 Vertrauensintervall: Bandbreite innerhalb welchem der «wahre» Wert mit hoher Wahrscheinlichkeit liegt.
- 3 Solange dieses Intervall mit der Toleranzschwelle überlappt, ist die betriebliche Lohnungleichheit mit Logib eingehalten.

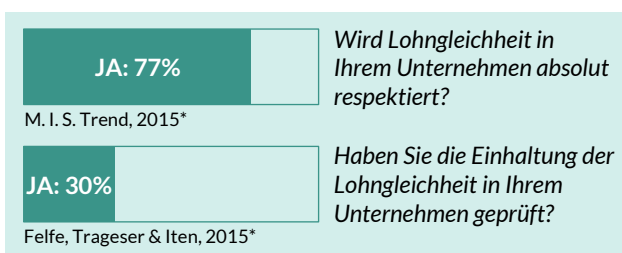
LOHNGLEICHHEIT WACHSENDES BEWUSSTSTEIN

Immer mehr Unternehmen sehen die Einhaltung der Lohngleichheit sowie deren Nachweis weniger als Pflicht oder Einschränkung, sondern als Opportunität zu beweisen, dass die Gleichstellung auch gelebt wird.

Analysepflicht «mit Ansage»

Der Schweizer Gesetzgeber setzte in Bezug auf Lohngleichheit lange Zeit auf freiwillige Massnahmen seitens der Unternehmen. Mehrere Initiativen zu mehr Engagement der Unternehmen für interne Lohnanalyse fruchteten jedoch nicht. Gemäss Bundesamt für Statistik scheint die statistisch feststellbare Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern in der Schweiz seit längerem zu stagnieren. Es besteht nach wie vor ein unerklärter Lohnunterschied zuungunsten der Frauen.

Eine der wenigen aussagekräftigen Schweizer Studien aus dem Jahr 2015 zeigt hierzu ebenfalls Interessantes auf: Fast 80% der daran teilnehmenden Unternehmen gaben an, sich sicher zu sein, die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern absolut einzuhalten. Gleichzeitig zeigt eine weitere Studie, dass nur knapp ein Drittel effektiv untersucht hat, ob eine Lohndifferenz im eigenen Unternehmen besteht.



Entsprechend ist die jüngste Gesetzesrevision nicht überraschend und auch eine Konsequenz der gesellschaftlichen Geschlechterdebatte, welche in den letzten Jahren spürbar an Wichtigkeit zugenommen hat. Der gesetzliche Anspruch auf Lohngleichheit soll sich in der Schweiz damit noch stärker durchsetzen, und die Unternehmen sollen dabei in die Pflicht genommen werden.

Erhöhte Sensibilisierung

Dabei haben sich in den letzten Jahren die Unternehmen bereits verstärkt mit der Thematik auseinandergesetzt. Immer mehr überprüfen die Lohngleichheit proaktiv und regelmässig und realisieren dabei, dass es nicht genügt, nur zu glauben, man halte die Lohngleichheit ein.

Beste Beweis hierzu ist der Erfolg von Fair-ON-Pay und anderen Zertifizierungsverfahren. Noch vor wenigen Jahren konnten die auf Lohngleichheit zertifizierten Unternehmen in der Schweiz auf einer kurzen Liste aufgezählt werden. Obwohl eine externe Zertifizierung nicht obligatorisch ist und ein deutlich erhöhtes Engagement seitens der Arbeitgeberin mit sich bringt, wurden einzig bereits in den letzten 18 Monaten weit über 100 Fair-ON-Pay Zertifikate ausgestellt. Diese Unternehmen haben sich bewusst entschieden, sich über das gesetzliche Minimum hinaus zu engagieren.

«Wir sind stolz, das erste durch Fair-ON-Pay zertifizierte Unternehmen zu sein. Die vielen positiven Rückmeldungen von unseren Mitarbeitenden wie auch von Rekrutierungskandidatinnen und -kandidaten zeigen, dass das Zertifikat als klares Zeichen unseres Engagements für die Lohngleichheit wahrgenommen wird.»

- MIKE PESSOTTO,
HEAD HR,
NEUENBURGER
KANTONALBANK



Der Aufschwung war bereits vor Start der gesetzlichen Frist spürbar. So haben zum Beispiel mit Fair-ON-Pay 39 Firmen nicht auf den gesetzlichen Startschuss gewartet und sind eine Zertifizierung bereits vorher angegangen. Somit konnten diese Firmen sich bereits ein klares Bild der Analyse vor der gesetzlichen Frist machen und bereits frühzeitig das Employer Branding stärken.

* Aus M. I. S. Trend (2015, Enquête auprès des entreprises romandes concernant l'égalité salariale entre hommes et femme) sowie Felfe, Trageser & Iten (2015, Étude des analyses appliquées par la Confédération pour évaluer l'égalité des salaires entre femmes et hommes).



«Als Schweizer KMU haben wir uns zum Ziel gesetzt, zu den besten Arbeitgebenden in der Schweiz zu gehören. Wir legen dabei grossen Wert auf die Gleichbehandlung unserer Mitarbeitenden, unabhängig von Geschlecht, Alter oder Nationalitäten. Wir sind sehr stolz auf die Fair-ON-Pay Zertifizierung und die Bestätigung, dass wir als Unternehmen eine gerechte und geschlechterneutrale Lohnpolitik praktizieren. Das Zertifikat würdigt somit auch unser Engagement als vorbildlicher Arbeitgeber.»

- **MARKUS KRIENBÜHL, HEAD HR RIVELLA**



Auch auf Seite der Arbeitnehmenden nimmt das Bewusstsein merklich zu. Immer häufiger wird nachgefragt, ob und wie sich ein Unternehmen mit der Thematik der Lohngleichheit und Chancengleichheit auseinandersetzt.

Employer Branding

Was für gewisse als lästige Pflicht empfunden wird, wird von einer zunehmenden Anzahl an Unternehmen als wertvolle Opportunität wahrgenommen. Sensibilisierten Unternehmen bietet sich aktuell eine Chance, sich als Arbeitgebende zu differenzieren, indem ein klares Signal gesendet wird: «Wir engagieren uns - und zwar klar über das gesetzliche Minimum hinweg!»

Praxisbeispiel: Erfolg der SF-LoBa

Eine sehr aussagekräftige Illustration dieser erhöhten Sensibilisierung stammt aus der Schweizer Finanzbranche.

Als hochkompetitiver Sektor wird in der Finanzbranche oft vom «War for Talents» gesprochen, was die Wichtigkeit aufzeigt, sich als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren. Ein qualitativ hochstehender Nachweis für die Einhaltung der Lohngleichheit hat sich dabei in kürzester Zeit als «Must Have» erwiesen. Die hohe Nachfrage für das sozialpartnerschaftliche Prüfverfahren der SF-LoBa (siehe Ausführungen auf Seite 11) zeigt dies bestens.

Das SF-LoBa-Verfahren sieht dabei vor, dass:

- die Lohngleichheit von externen Expertinnen analysiert werden muss,
- die Expertinnen sich dabei an klare Vorgaben für die Analyse halten müssen, welche von den Sozialpartnern mitdefiniert wurden,
- die Personalvertretung des Finanzinstituts

einbezogen werden muss,

- Resultate detailliert und nachvollziehbar an die Mitarbeitenden kommunizieren werden.

Trotz der gegenüber den gesetzlichen Bestimmungen deutlich erhöhten Anforderungen haben sich bereits über 40 Finanzinstitute für diesen Weg entschieden. 25 davon liessen sich durch Fair-ON-Pay begleiten und haben sich zusätzlich freiwillig verpflichtet, die Analyse über eine Vierjahresperiode weiterzuführen.

Internationalisierung

Nicht nur in der Schweiz nimmt das Bewusstsein zur Thematik der Lohngleichheit zu. So konnte auch während der COVID-19 Pandemie die «EPIC» (Equal Pay International Coalition) im Jahr 2020 12 neue Mitglieder gewinnen (aktuell insgesamt 46 Mitglieder).

Die rechtlichen Bestimmungen nehmen auch in anderen Ländern zu. Zum Beispiel sind in Kanada, England, Frankreich und Deutschland in den letzten Jahren neue Massnahmen eingeführt worden, um sicherzustellen, dass die Thematik der Lohngleichheit aktiv überprüft wird. Es deutet vieles darauf hin, dass Vorgaben zur Überwachung und Kontrolle der Einhaltung der Lohngleichheit weiter zunehmen werden. Die EU ist diesbezüglich aktuell daran, ein Webtool («equal pacE») in Anlehnung an Logib zur Verfügung zu stellen.

Auch wenn die Ansätze und genutzten Methodiken in den verschiedenen Ländern teils unterschiedlich sind, bleibt die Hauptbotschaft dieselbe: Systematische Lohndifferenzen aufgrund des Geschlechts sind nicht akzeptabel und Unternehmen müssen ihre Verantwortung dabei aktiv wahrnehmen.

«Der SF-LoBa-Prozess hat zu einem vermehrten Miteinbezug der Personalvertretungen zum Thema Lohngleichheit geführt und stärkt den Austausch zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmendenvertretung. Dies fördert das Verständnis zur Lohngleichheits-Thematik sowie das gegenseitige Vertrauen.»



**REBEKKA THEILER,
STELLVERTRETENDE
CO-GESCHÄFTSFÜHRERIN
MITGLIEDER UND
VERTRAGSPOLITIK SBPV,
SCHWEIZERISCHER
BANKPERSONAL-
VERBAND**

Als Reaktion und Alternative zu den im revidierten GIG eher milden Vorgaben zur Lohngleichheitsanalyse haben die Sozialpartner der Bankenbranchen für ihre Mitglieder ein gesetzkonformes Vorgehen entwickelt, welches allerdings höhere Ansprüche vorsieht und somit ein stärkeres Engagement zur Lohngleichheit unterstreicht. Erfolgreich überprüfte Finanzinstitute erhalten das Branchen-Gütesiegel von SF-LoBa.

Das Prüfverfahren der SF-LoBa sieht vor, dass die Lohngleichheitsanalyse durch einen externen Experten durchgeführt wird. Dabei müssen klare Vorgaben eingehalten werden. Ebenfalls müssen Finanzinstitute mit einer Personalvertretung diese in den Prozess der Lohngleichheitsanalyse miteinbeziehen.

Trotz den höheren Anforderungen haben bis August 2021 bereits 44 Finanzinstitute das SF-LoBa-Gütesiegel erhalten und weitere sind in Planung. Das Gütesiegel hat sich in der Branche etabliert und wurde von Kantonal- wie auch Privatbanken nachgefragt. Dies darf als sehr grosser Erfolg betrachtet werden und zeigt neben der allgemeinen positiven Wirkung des Gleichstellungsgesetzes ein verstärktes Bewusstsein der Finanzbranche bezüglich Lohngleichheit. Zudem wurde mit dem Einbezug der Personalvertretung der Dialog gefördert.

SF-LoBa

SOZIALPARTNERSCHAFTLICHE
FACHSTELLE FÜR DIE
LOHNGLEICHHEIT IN DER
BANKENBRANCHE

INVOLVIERTE SOZIALPARTNER DER PARITÄTISCHEN KOMMISSION VAB (Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen des Bankpersonals)



Schweizerischer Bankpersonalverband
Association suisse des employés de banque
Associazione svizzera degli impiegati di banca

Schweizerischer
Bankpersonalverband

kaufmännischer
verband

mehr wirtschaftl. für mich.

Kaufmännischer
Verband Schweiz

ARBEITGEBER
BANKEN



Arbeitgeberverband der
Banken in der Schweiz

ANALYSEBASIS FIRMEN

Die analysierten Unternehmen repräsentieren alle Regionen der Schweiz und umfassen KMUs bis hin zu multinationalen Konzernen mit mehreren rechtlichen Firmenentitäten, bei welchen aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen die einzelnen Firmen untersucht wurden. Total umfassen die Analysen 154'500 Personen.

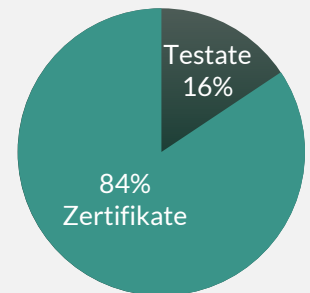
FIRMEN

125
Zertifikate &
Testate für

193
Firmen

Einige der Unternehmen bestehen aus mehreren Firmen (z.B. rechtliche Entitäten in einer Gruppe), welche gemäss GIG einzeln untersucht werden mussten. Einige dieser Gruppen strebten eine umhüllende Fair-ON-Pay Beglaubigung an. Entsprechend gibt es mehr analysierte Firmen als vergebene Zertifikate und Testate.

Die grosse Mehrheit der mit Fair-ON-Pay erfolgreich untersuchten Unternehmen wählen das **vierjährige Zertifikat** mit einem Engagement zu einer Aufrechterhaltungsprüfung anstatt einer einmaligen Analyse mit einem Testat.



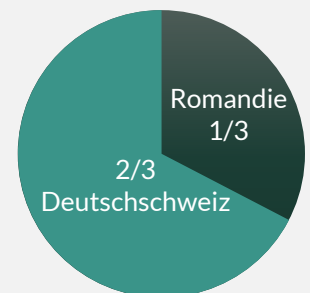
REGIONEN

Firmen nach
Kantonen

ZH	25%	Weitere: BL, FR, GL, JU, LU, NW, OW, SG, SZ, TG, TI, UR, VS
GE	15%	
VD	10%	
NE	9%	
AG	7%	
BE	5%	
ZG	5%	
BS	5%	

Die Hauptsitze der 193 Firmen verteilen sich auf 21 Kantone. Die beiden Grossregionen «Zürich» und «région lémanique» sind je mit rund einem Viertel der Firmen am häufigsten vertreten.

Am auffälligsten ist dabei die **Übervertretung von Neuenburg** als ein spürbarer «Hotspot» mit grossem Interesse an einer Lohngleichheitszertifizierung mit Fair-ON-Pay. **Bern** und **Tessin** sind daneben im Verhältnis zu ihrer Wirtschaftsleistung zwei auffällig «untervertretene» Kantone.



BRANCHEN

Firmen nach
Branchen

Finanzdienstl.	35%
Industrie	13%
Detailhandel	10%
Energie	7%
Baugewerbe	6%
Life Science	6%
Gesundheitsw.	5%
Weitere	18%

Die grosse **Mehrheit** der Firmen ist im **tertiären Sektor** tätig und decken alle dort angesiedelten Branchen ausser den NOGA-Codes I, P und R ab. Neben den vielen **privatwirtschaftlichen** Unternehmen sind auch einige **staatsnahe Betriebe** (18%) und **öffentliche Körperschaften** (2%) vertreten.

Finanzdienstleisterinnen - allen voran Banken - sind hier auffällig stark vertreten und stellten auch 9 der ersten 15 mit Fair-ON-Pay zertifizierten Unternehmen dar.

Wirtschaftssektor



Firmenart



GRÖSSE

Firmen nach
Grösse (Köpfe)

<100 MA	6%
100-249 MA	33%
250-499 MA	26%
500-999 MA	17%
1000+ MA	18%

Die Firmen bewegen sich in einem Spektrum von **50 bis hin zu über 9'000 Mitarbeitenden** mit total 154'500 Personen. Davon wurden 10'400 von den Lohngleichheitsanalysen ausgeschlossen (z.B. Lernende, Praktikantinnen, Stundenlöhner ohne Stunden).

Trotz fehlender gesetzlicher Pflicht haben sich auch einige **Firmen mit weniger als 100 Mitarbeitenden** mit Fair-ON-Pay untersuchen lassen. Die beiden Branchen «Gesundheitswesen» und «Detailhandel» weisen die höchsten durchschnittlichen Mitarbeitendenanzahlen auf.

Anzahl Mitarbeitende

154'500

Ausschlüsse

10'400
(6.8%)

ANALYSEBASIS ERKLÄRUNGSFAKTOREN

Die Basis für die Auswertungen sind die 144'100 berücksichtigten Mitarbeitenden der 193 analysierten Firmen. Der Frauenanteil liegt mit der gewählten Auswertungsmethode bei 40%. Die Lohngleichheitsanalyse berücksichtigt für die Analyse fünf objektive Einflussfaktoren sowie den «Diskriminierungsfaktor» Geschlecht.

Gewählte Auswertungsmethode: Die Firmen werden für die Auswertungen jeweils mit einem Wert pro Firma «ungewichtet» berücksichtigt. Damit wird verhindert, dass Grossfirmen die Ergebnisse aufgrund der grossen Mitarbeiteranzahl massgeblich verzerren.

Beispiel: Der Frauenanteil läge bei einer gewichteten Berücksichtigung der Firmen bei 48%; dies weil Grossfirmen eher eine 50/50% und kleinere Firmen eher eine 35/65% Frau/Mann-Verteilung aufweisen.

Erklärende Faktoren

Vereinfacht gesprochen nutzt die Logib-Lohngleichheitsanalyse fünf rechtskonforme objektive, nichtdiskriminierende Erklärungsfaktoren sowie das Geschlecht, welche die Brutto-Lohndifferenz in einer Firma erklären. Die «Gleichwertigkeit» fordert, dass Personen mit identischen, objektiven Erklärungsfaktoren gleich vergütet werden sollen.

Humankapitalfaktoren / Persönliche Merkmale		
Potenzielle Erwerbserfahrung	Dienstjahre	Ausbildung
Funktionsbezogene Faktoren		
Berufliche Stellung	Komplexität der Tätigkeit	

Lohndifferenzen, die nicht durch diese objektiven Faktoren, sondern erst durch den Geschlechterfaktor als «Netto-Lohndifferenz» erklärt werden, gelten als potenziell diskriminierend.

Persönliche Humankapitalfaktoren

Potenzielle Erwerbserfahrung: ergibt sich aus dem biologischen Alter einer Person abzüglich der absolvierten Schul- und Ausbildungszeit in Jahren. Die Geschlechter differenzieren hier im Mittel der Firmen kaum.

Alter (Jahre)	F	M
Median aller Firmen	42.0	43.4
Mittelwert aller Firmen	41.9	42.9
Erwerbserfahrung (Jahre)	F	M
Median (dito)	22.8	23.3
Mittelwert (dito)	22.6	23.1

Dienstalter: ergibt sich direkt aus der Dauer der Betriebszugehörigkeit einer Person in Jahren. Frauen sind hier etwas weniger lang in den Firmen.

Dienstalter (Jahre)	F	M
Median	7.9	8.8
Mittelwert	8.2	8.9

Ausbildung*: entspricht der höchsten effektiv abgeschlossenen Ausbildung einer Person gemäss der Lohnstrukturerhebung (LSE) des Bundes, welche in Logib in acht Niveaus unterteilt wird.

%-Verteilung Ausbildung	F	M
Uni / TH / FH / eidg. FA	45%	55%
Lehrpatent / Matura	7%	5%
Berufslehre	39%	32%
Interne Schulung / keine	9%	7%

Funktionsbezogene Faktoren**

Berufliche Stellung: ergibt sich firmenspezifisch aufgrund der Entscheidungsautonomie und hierarchischen Stellung der Funktion auf fünf Niveaus. Es zeigt sich ein Ungleichgewicht in der Median-Verteilung zwischen den Geschlechtern über die untersuchten Firmen.

%-Verteilung Ber. Stellung	F	M
General Management / GL	1%	4%
Mittleres Management	3%	9%
Unteres Management	8%	15%
Fach- / Teamleitung	18%	23%
Operativ / ausführend	69%	50%

Komplexität der Tätigkeit: ergibt sich firmenspezifisch aufgrund des erforderlichen Kompetenzniveaus der Funktion auf vier Niveaus. Das Ungleichgewicht in der Median-Verteilung ist hier ebenfalls ausgeprägt sichtbar.

%-Verteilung Komplexität	F	M
Strategische Expertise	8%	19%
Spezialistinnenwissen	25%	35%
Tätigkeit mit Fachwissen	41%	32%
Einfache/repetitive Tätigk.	26%	14%

* Die acht Logib-Ausbildungsniveaus werden in der Tabelle zur Vereinfachung gebündelt dargestellt;

** Entsprechen den Niveaus der Beruflichen Stellungen 1 bis 5 respektive den Niveaus des Kompetenzniveaus 1 bis 4.

ZUSAMMENFASSUNG LOHNDIFFERENZ

Die mittlere Brutto-Lohndifferenz bei den untersuchten Firmen liegt nahe an derjenigen aus der BFS-Analyse und fällt in 96% aller Firmen zuungunsten der Frauen aus. In den durchgeführten Analysen wurde der Grossteil dieser Brutto-Lohndifferenz durch die vorhandenen objektiven, nicht-diskriminierenden Faktoren erklärt.

Brutto-Lohndifferenz

Die Brutto-Lohndifferenz fällt bei 96% der Firmen zuungunsten der Frauen aus. Die Differenz schwankt dabei stark und beträgt in wenigen Fällen sogar über -50%. Im Mittelwert liegt sie bei -20.6% und damit sehr nahe an der BFS-Zahl für die Schweiz von -19.6% (siehe Box, Seite 7). In der Finanzbranche fällt die mittlere Brutto-Lohndifferenz mit -28% am grössten aus und im Gesundheitswesen mit -4.4% klar am tiefsten.

Erklärender Anteil in zwei Schritten

Bereits die Berücksichtigung der individuellen Humankapitalfaktoren reduziert die mittlere verbleibende Lohndifferenz auf -12.4%. Die zusätzliche Berücksichtigung der Funktion in der

Firma erklärt darüber hinweg einen weiteren grossen Teil der Bruttodifferenz. Unter Berücksichtigung der individuellen sowie funktionalen Erklärungsfaktoren verbleiben im Mittel aller Firmen nach dem zweiten Schritt nur noch -3.6% als Netto-Lohndifferenz. Die Finanzbranche liegt im Mittel bei -4.6%; das Gesundheitswesen bei gerade noch -0.3%; beide Branchen stellen nach wie vor die «Extremwerte» dar.

Somit zeigt sich, dass beide Schritte zur Erklärung der Brutto-Lohndifferenz beitragen; der grössere Erklärungsanteil liegt dabei klar bei der Funktion in der jeweiligen Firma.

-20.6%

Brutto-Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern (Mittelwert über alle untersuchten Unternehmen)

Die «Brutto-Lohndifferenz» ist die Ausgangslage jeder Analyse. Diese zeigt den mittleren Lohnunterschied zwischen allen zu berücksichtigenden Frauen und Männern pro Firma an (jeweils für alle Personen auf Vollzeit standardisiert)

Median: bei -20.5%. Die mittleren 50% der Brutto-Lohndifferenzen aller Firmen (d.h. 1. bis 3. Quartil) liegen zwischen -27.8% bis -12.0%.

Diese Faktoren erklären im Mittel aller Firmen 50.4% der Lohndifferenzen (Bestimmtheitsmass / R²)

-12.4%

Verbleibende Lohndifferenz unter Berücksichtigung persönlicher Qualifikationsmerkmale (Humankapital)

Berücksichtigung der individuellen Humankapitalfaktoren (Ausbildung, Berufserfahrung, Dienstalter) pro Person

Median bei -12.5%. 1. bis 3. Quartil liegen zw. -16.7% bis -7.9%.

Diese Faktoren erklären im Mittel aller Firmen 85.0% der Lohndifferenzen (Bestimmtheitsmass / R²)

-3.6%

Netto-Lohndifferenz nach Berücksichtigung der Funktion

Zusätzliche Berücksichtigung der beruflichen Stellung im Unternehmen und Komplexität der Tätigkeit

1. bis 3. Quartil zw. -5.5% bis -1.6%.

ERKENNTNISSE LOHNGLEICHHEITSANALYSEN

96% der analysierten Firmen halten die betriebliche Lohngleichheit innerhalb der aktuellen Vorgaben ein. Bei rund der Hälfte verbleibt aus statistischer Perspektive keine aussagekräftige Netto-Lohndifferenz aufgrund des Geschlechtes. Trotzdem verbleiben Lohndifferenzen bei einigen Firmen und es bestehen viele knappe Resultate.

Häufige Einhaltung der Lohngleichheit

Die betriebliche Lohngleichheit ist mit Logib eingehalten, solange die ermittelte Netto-Lohndifferenz aufgrund des Geschlechts die Toleranzschwelle von $\pm 5\%$ nicht statistisch überschreitet (siehe Erläuterungen zur «Methode von Logib» auf Seite 10).

Von den 193 Firmen ist nur gerade in 8 Fällen (4.1%) die Toleranzschwelle signifikant überschritten und damit die Lohngleichheit nicht eingehalten. Die restlichen 95.9% der Firmen halten die Toleranzschwelle ein, wobei die Ergebnisse bei diesen Firmen durchaus unterschiedlich ausfallen.

Einhaltung der Lohngleichheit / Toleranzschwelle (TS)?		
Ja		Nein
im engeren Sinn	TS eingehalten	TS überschritten
47.7%	48.2%	4.1%

innerhalb $\pm 5\%$	«Grenzfälle»
54%	46%

Rund die Hälfte dieser Unternehmen weisen ein Resultat auf, bei dem die Netto-Lohndifferenz aufgrund des Geschlechts statistisch nicht unterschiedlich von 0% ist (grün)*. In dieser Gruppe liegt die mittlere Netto-Lohndifferenz gerade noch bei -1.8%. Während damit rund die Hälfte sogar die Lohngleichheit «im engeren Sinn» einhält, weist die andere Hälfte statistische

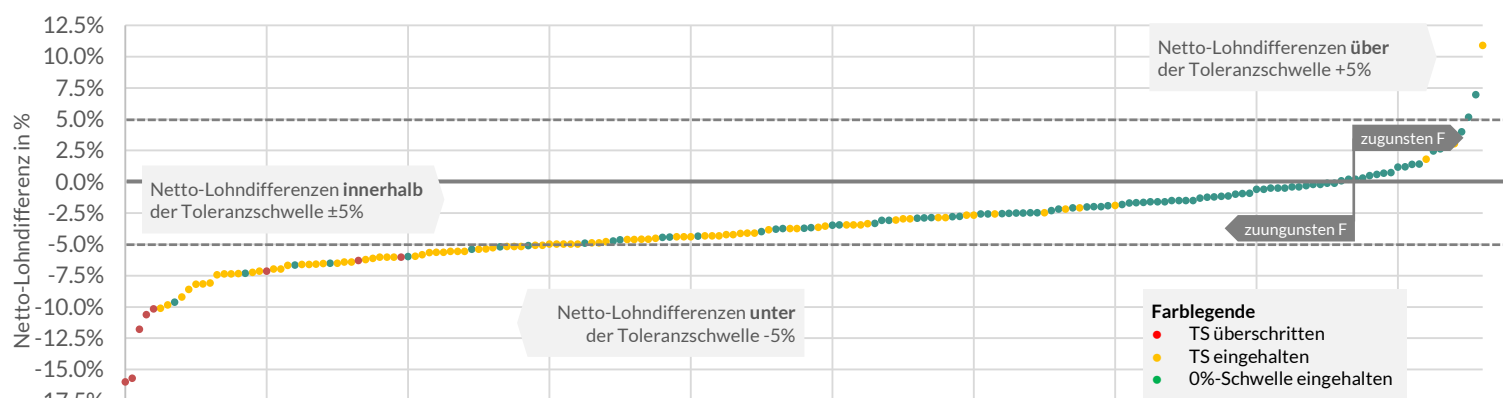
signifikative Netto-Lohndifferenzen aus. Im Mittel beträgt die Netto-Lohndifferenz bei diesen rund 48% der Firmen -4.8%. Fast die Hälfte aller dieser Firmen sind «statistische Grenzfälle», bei welchen die Netto-Lohndifferenz als %-Zahl auf oder sogar über der Toleranzschwelle liegen. Mit einer einzigen Ausnahme sind es alles Fälle mit Differenzen zuungunsten der Frauen.

Fast ein Drittel der untersuchten 193 Firmen sind somit statistische «Grenzfälle»! Somit halten einige Firmen die Lohngleichheit nur ein, weil statistisch nicht mit Sicherheit bestätigt werden kann, dass die wahre (aber unbekannte) Netto-Lohndifferenz aufgrund des Geschlechts effektiv über der Toleranzschwelle liegt (das Konfidenzintervall überlappt mit der Toleranzschwelle).

Fälle einer Nicht-Einhaltung

Die wenigen untersuchten Firmen, welche die Toleranzschwelle statistisch überschreiten, sind eher gross (praktisch alle >300 MA). Jedoch nicht unbedingt, weil sie deutlich grössere Netto-Lohndifferenzen als andere Grenzfälle aufweisen, sondern weil die Bandbreite des Logib-Resultats aufgrund der Unternehmensgrösse sehr eng ausfällt. Umgekehrt profitieren kleinere Firmen davon, dass die Toleranzschwelle statistisch in Grenzfällen tendenziell eher eingehalten wird aufgrund einer breiteren Bandbreite.

Ergebnisse der Lohngleichheitsanalysen (farblich differenziert nach Einhaltung der Toleranzschwelle)



* Somit überlappt die Bandbreite des Logib-Ergebnisses mit der 0%-Schwelle. Die Netto-Lohndifferenz aufgrund des Geschlechts ist in einem solchen Fall entsprechend statistisch gesehen «nicht signifikant» unterschiedlich von 0%. Dies entspricht in Logib einem «grünen» Ergebnis.

ERKENNTNISSE FEHLENDE STRUKTUR

Eine fehlende Struktur erschwert die Festlegung und Begründung der Gleichwertigkeit verschiedener Tätigkeiten in einem Unternehmen. Dies kann zu gröberen und potenziell weniger aussagekräftigen Lohnanalysen sowie Ergebnissen führen. Zudem mussten bei fast 70% der Firmen für die Analyse manuelle Anpassungen an Payroll-Daten erfolgen.

Funktionslandschaft

Um eine betriebliche Lohnvergleichsanalyse mit einem wissenschaftlichen (d.h. statistischen) Ansatz durchführen zu können, bestehen zwei Voraussetzungen:

- genügend grosse Mitarbeitendenanzahl für aussagekräftige statistische Analysen,
- Einheitliche Struktur für eine klare Festlegung der Vergleichbarkeit

Es besteht jedoch in den meisten Firmen keine einheitliche Funktionsrasterung (Ebene, Stufen, Grades o.ä.). Weniger als 20% der Firmen verfügen über eine detaillierte interne Funktionsstruktur, welche auf einer Funktionsbewertung basiert. Eine solche Strukturierung aller internen Funktionen gemäss den Soll-Anforderungen und geforderten Komplexitäten wäre eine ideale Grundvoraussetzung für die interne Vergleichbarkeit und damit auch eine gute Basis für Lohnvergleichsanalysen.

Die fehlende Struktur zeigt sich auch darin, dass in vielen Firmen der Anteil an Personen in «Einzelfunktionen» sehr hoch ist (d.h. es besteht nur eine Person in einer spezifischen Funktion):

- In jeder 2. Firma hat über 50% der Personen eine Einzelfunktion. Bei einem Viertel der Firmen sind es sogar fast 70% der Personen.
- Bei der Hälfte der Firmen sind weniger als 4 Personen pro Funktion vorhanden, bei einem Viertel sogar weniger als 3.

Pro Firma	1. Quartil	Median	3. Quartil
% der Personen in Einzelfunktionen	38%	54%	68%
# Personen pro Funktion	2.4	3.5	6.9

Die Tatsache, dass oftmals kein allgemeines Funktionsraster vorhanden ist und regelmässig ein hoher Anteil der Personen in Einzelfunktionen tätig sind, erschwert die Vergleichbarkeit

zwischen den Mitarbeitenden in einer Firma.

Eine klare Struktur würde die Bandbreite der Resultate womöglich reduzieren und validere Ergebnisse erzeugen. Es ist allerdings unklar, wie sich damit auch die verbleibenden Netto-Lohndifferenzen spürbar verändern würden.

Grosse Spannweite der Löhne

In auffällig vielen Funktionen mit mehreren Personen zeigten sich immer wieder grosse Spannweiten im Lohn. So sind in vielen Firmen Lohndifferenzen von weit über 50% für dieselbe Funktion vorhanden; dies jedoch unabhängig vom Geschlecht (vielmehr sind oftmals Altersdifferenzen ausschlaggebender).

Kohärenzprobleme der Daten

Eine gesetzeskonforme Lohnvergleichsanalyse bedingt, dass alle relevanten Lohnbestandteile berücksichtigt werden müssen. Diese sind je nach Firma unterschiedlich und umfassen neben dem Grundlohn auch z.B. Funktionszulagen, Erschwernis- sowie Pikett-Zulagen und alle Arten von variablen Entschädigungen (Boni, Beteiligungen, Prämien, LTIs, usw.). Bei der Hälfte der untersuchten Firmen wurden 16 oder mehr verschiedene Lohnelemente berücksichtigt.

Pro Firma	1. Quartil	Median	3. Quartil
# berücksichtigte Lohnelemente	8	16	26

Nicht alle diese Lohnbestandteile sind für den Zweck einer Lohnvergleichsanalyse in der HR-Payroll kohärent abgebildet. So mussten bei 68% der untersuchten Firmen manuelle Korrekturen an den Payroll-Angaben vorgenommen werden, damit die Daten korrekt für die Analyse berücksichtigt werden konnten. Eine Knopfdrucklösung aus dem ERP oder der Payroll für eine rechtskonforme Lohnvergleichsanalyse weist daher ein grosses Fehlerpotential auf.

ERKENNTNISSE LOHNBESTANDTEILE

Von allen Lohnbestandteilen ist der vertragliche Grundlohn der mit Abstand wichtigste. Er stellt im Mittel aller Personen 93% der Gesamtvergütung dar. Daneben ist nur noch die variable Entschädigung mit einem mittleren Anteil von 6% spürbar, wobei mehr als 30% aller Personen gar keine Form einer variablen Entschädigung erhalten.

Grundlohn als wichtiges Element

Kaum überraschend ist der Grundlohn das mit Abstand wichtigste Element bei den untersuchten Firmen. Die mittleren Anteile der gruppierten Bestandteile ergibt hierzu folgende Verteilung:

Lohnbestandteile	% an Gesamtvergütung
Grundlohn inkl. Funktionszulagen u.ä.	93%
Erschwerniszulagen (inkl. Pikett u.ä.)	1%
Alle variablen Entschädigungen	6%

In dieser Hinsicht ist zu beachten, dass

- im Mittel aller Firmen weit über 30% aller Personen gar keine Form von variabler Entschädigung erhalten (Frauen und Männer sind ähnlich häufig davon «betroffen»).
- Frauen weniger häufig Zulagen erhalten als Männer (unabhängig davon, ob dabei Funktions- und/oder Erschwerniszulagen betrachtet werden).

% Anteile der Personen pro Firma	F	M
Ohne jegliche variable Entschädigung	38%	34%
Ohne Funktions- und/oder Erschwerniszulagen (inkl. Pikett)	71%	63%
Ohne Erschwerniszulagen (inkl. Pikett)	87%	80%

Einfluss der variablen Entschädigung

Die Formen der variablen Entschädigungen variieren zwischen den Firmen enorm. Aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen werden hierzu klassische Erfolgsbeteiligungen, Kommissionen, Boni, LTIs aber auch unterjährige Einmalprämien oder Eintritts- oder Austrittsentschädigungen gezählt. Im Mittel aller Firmen wurden 9 und in einem Extremfall sogar 25 variable Lohnelemente berücksichtigt.

Variable Entschäd.	1. Quartil	Median	3. Quartil
# berücksichtigte Lohnelemente	3	7	11

Der Anteil der variablen Entschädigung korreliert besonders stark mit der ansteigenden beruflichen Stellung im Unternehmen.

Alle variablen Entschädigungen nach den 5 beruflichen Stellungen	% an Gesamtvergütung
General Management / GL	23%
Mittleres Management	14%
Unteres Management	9%
Fach- / Teamleitung	6%
Operativ / ausführend	3%

Werden die variablen Entschädigungen in der Analyse ausgeklammert, ändern sich die Ergebnisse der Logib-Analysen kaum; bei rund 55% der Firmen sinkt die Netto-Lohndifferenz, bei den anderen erhöht sich diese leicht. Die Netto-Lohndifferenz reduziert sich dabei im Mittel kaum merklich um weniger als 0.2%-Punkte. Eine Indikation dafür, dass keine systematische Diskriminierung eines Geschlechts durch die variable Entschädigung erfolgt.

Einfluss der Zulagen

Die zu berücksichtigende Erschwernis- und Pikettzulagen beeinflussen die Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen hingegen stärker. Einerseits erhalten Männer grundsätzlich etwas häufiger Zulagen und andererseits haben fast 30 untersuchte Firmen Zulagen ausschliesslich an Männer ausbezahlt. Dies könnte dem Umstand geschuldet sein, dass die meisten Erschwerniszulagen bei den untersuchten Firmen schergewichtig für 'klassische' Männerberufe und/oder in Bereichen mit einem oftmals höheren Männeranteil (z.B. IT) gewährt werden.

Das Weglassen aller Erschwernis- und Pikett-Zulagen führt bei rund 80% der Firmen mit solchen Auszahlungen zu einer Reduktion der Netto-Lohndifferenz. Im Mittel aller Firmen reduziert sich die Differenz um 0.4%-Punkte, obwohl die Zulagen für die meisten Personen nur einen sehr kleinen Anteil der Gesamtvergütung ausmachen. Auch der Zulagen-Effekt ist jedoch zu relativieren, da bei keinem untersuchten Unternehmen das Weglassen das Resultat Einhaltung/Nicht-Einhaltung beeinflusst hätte.

ERKENNTNISSE VERTEILUNG / FUNKTION

Es gibt ein klares Ungleichgewicht in der proportionalen strukturellen Verteilung zwischen den Geschlechtern. Frauen sind in komplexen Funktionen sowie höherer Hierarchie deutlich untervertreten. Lohngleichheitsanalysen können dies nicht in jeder Situation vollständig berücksichtigen, was einen Teil der Netto-Lohndifferenz erklärt.

Einfluss der Funktion

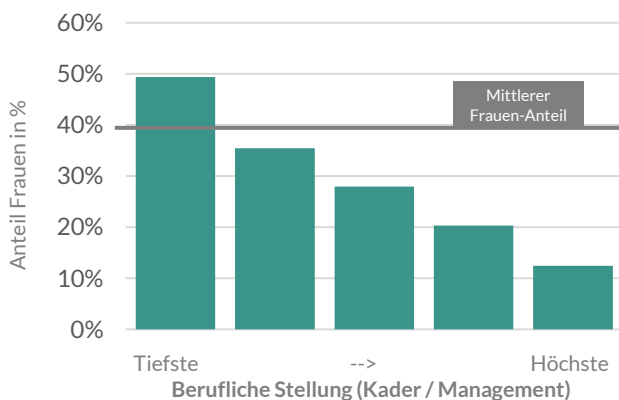
Die bisherigen Ergebnisse zeigen klar auf, dass die beiden Einflussfaktoren hinsichtlich der Funktion (Komplexität und beruflicher Stellung) in der Regel den Löwenanteil der Brutto-Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern erklären.

Umgekehrt formuliert ist die bestehende Bruttodifferenz mehrheitlich darauf zurückzuführen, dass die beiden Geschlechter ungleich in der Firmenstruktur verteilt sind. Somit sind strukturelle Differenzen in den Firmen entscheidend für die Brutto- aber auch die verbleibende Netto-Lohndifferenz.

Frauen-Untervertretung im Management

Es zeigt sich dabei auch ein proportionales Ungleichgewicht, indem Frauen auf allen höheren Hierarchiestufen im Mittel aller Firmen klar untervertreten sind:

- Der Frauenanteil sinkt über die Hierarchiestufen kontinuierlich (Referenz ist der durchschnittlicher Frauenanteil von 40%).
- Fast 9 von 10 Personen in der höchsten beruflichen Stellung pro Firma sind Männer i.d.R. GL / Oberstes Management).

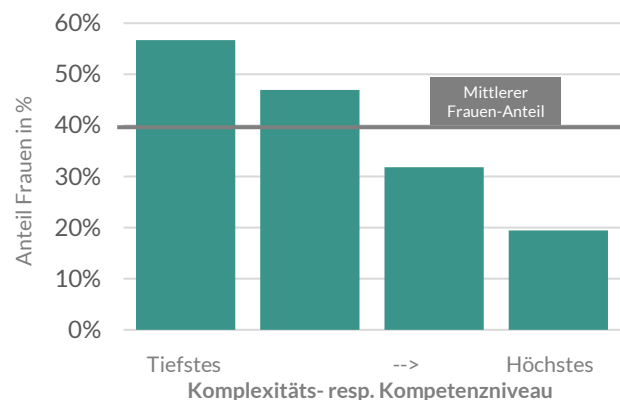


Der rund 50%-Anteil der Frauen auf der tiefsten beruflichen Stellung repräsentiert fast 70% aller Frauen gegenüber nur rund 50% aller Männer.

Wenige Frauen in komplexeren Tätigkeiten

Werden alle Tätigkeiten und Funktionen pro Firma jeweils auf vier Komplexitätsniveaus differenziert, ergeben sich ebenfalls klare Differenzen. Einerseits ist ein deutlich kleinerer Anteil der Frauen in komplexeren und in komplexesten Funktionen tätig (nur ein Drittel der Frauen ggü. der Hälfte der Männer) und andererseits sind im Mittel aller Firmen auch die Frauen deutlich proportional übervertreten in weniger komplexeren Tätigkeiten:

- 4/5 der Personen mit den komplexesten Funktionen pro Firma sind Männer
- 2/3 der Personen in den einfachsten Tätigkeiten pro Firma sind Frauen



Ausreisser beeinflussen stark

Ausreisser im Lohn können das Resultat einer Firma stark beeinflussen; besonders massgebend sind solche Fälle mit auffällig hohen Löhnen im internen Vergleich. In den untersuchten Firmen sind dies deutlich häufiger Männer über 55 Jahren mit oftmals langer Dienstzeit. Die häufigste Begründung ist dabei das Beibehalten eines früheren Lohnniveaus nach der Übernahme einer neuen, weniger komplexen Tätigkeit (Besitzstandeswahrung). Lohnkorrekturen solcher Konstellationen würden das Ergebnis einer betrieblichen Lohngleichheitsanalysen oftmals spürbar verbessern.

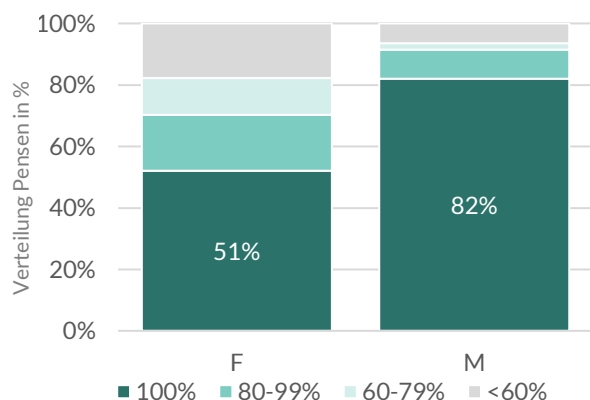
ERKENNTNISSE VERTEILUNG / TEILZEIT

Der Unterschied in der Beschäftigungsart beider Geschlechter ist enorm. Während leicht über 80% der Männer im aktuellen Sample Vollzeit arbeiten, sind es bei den Frauen nur rund 50%. Ob aktuell die Differenz in der Teilzeit-Tätigkeit einen Aufstieg von Frauen stärker hindert als Männer, sei an dieser Stelle zumindest als Frage aufgeworfen.

Teilzeit bei Männern (noch) selten

Bei dem Arbeitspensum resp. den Beschäftigungsgraden (kurz BG) der Mitarbeitenden im Monatslohn zeigen sich klare Unterschiede:

- Frauen sind deutlich weniger häufig zu 100% arbeitstätig (nur gerade die Hälfte ggü. über 80% der Männer im Mittel aller Firmen)
- Teilzeit mit weniger als 80% BG besteht 3x häufiger bei Frauen als bei Männern.
- Wenn, dann arbeiten Männer in einem 80% BG in Teilzeit, weniger ist die Ausnahme.



Die Differenzen sind dabei zwischen den Branchen frappant:

- Im Gesundheitswesen und im öffentlichen Sektor ist der Anteil von Vollzeitbeschäftigten bei beiden Geschlechtern deutlich unterdurchschnittlich (bei den Männern sind es noch rund 35% respektive 60% und bei Frauen nur noch leicht über 10%). Interessant ist in dieser Hinsicht, dass diese auch die beiden Branchen mit den tiefsten Brutto- und mitunter kleinsten Netto-Lohndifferenzen sind.
- In der Energie-Branche und im Detailhandel sind ebenfalls weniger als die Hälfte der Frauen in Vollzeit beschäftigt und über ein Viertel in Pensen unter 60%.

- In der Industrie- sowie LifeScience-Branche sind die Diskrepanzen zwischen den Geschlechtern am kleinsten. In beiden Bereichen arbeiten je fast 90% der Männer und über 60% der Frauen Vollzeit.

Selbstverständlich wird die Teilzeitarbeit und der Teilzeitlohn in der betrieblichen Lohnvergleichsanalyse auf Vollzeit vergleichbar gemacht. Trotzdem scheinen gewisse zumindest grobe Tendenzen der Brutto- und Netto-Lohndifferenzahlen mit dem Anteil an Vollzeitarbeitenden einherzugehen.

Zusammenfassend scheinen homogenere Pensenverteilungen zwischen den Geschlechtern und ein höherer Anteil an Teilzeit bei beiden Geschlechtern mit kleineren Brutto-Lohndifferenzen einherzugehen.

Strukturelle Differenzen

Die proportionale Untervertretung von Frauen in hohen beruflichen Stellungen sowie in komplexesten Tätigkeiten ist offensichtlich (siehe vorherige Seite). Es sei an dieser Stelle zumindest die Frage aufgeworfen, ob die oftmals bestehenden Unterschiede in der Teilzeitarbeit diese Differenzen mitbegründen. Ebenfalls offen ist, ob diese Differenzen den Wünschen der Frauen und Männern hinsichtlich ihres Arbeitspensum und damit ein Abbild der gesellschaftlichen Strukturen sind oder nicht.

Die strukturellen Differenzen in den Anteilen der Geschlechter, in den beruflichen Stellungen und Komplexitäten der Funktionen erklären jedenfalls direkt die in fast allen Firmen sichtbare grosse Brutto-Lohndifferenz zuungunsten der Frauen; insbesondere, weil die Humankapitalfaktoren deutlich weniger stark unterschiedlich ausfallen und daher in den meisten Fällen einen geringeren Anteil der Brutto-Lohndifferenzen erklären.

KONKLUSION & BLICK NACH VORNE

Die BFS-Zahlen und die Fair-ON-Pay Ergebnisse decken unterschiedliche Blickwinkel ab und sollten als ergänzend betrachtet werden. Das Momentum um Lohngleichheits- und Lohngerechtigkeitsanalysen, kombiniert mit Erkenntnissen aus der Covid-19-Pandemie, ist für Firmen eine Opportunität, sich weiterzuentwickeln. Sind wir bereit dazu?

Spätestens seit Georg Gallup's Prognose zum US-Präsidentenwahlkampf 1936 ist bekannt, dass die Validität und Aussagekraft einer Analyse weniger auf der Datenmenge, sondern stärker auf deren Repräsentativität beruhen. Die Fair-ON-Pay Erkenntnisse decken bei weitem nicht alle Firmen und Personen der Schweiz ab, können aber trotzdem als repräsentativ angesehen werden:

- Grosse Diversität an Branchen, Firmengrößen sowie Regionen der Schweiz
- Analysen v.a. auf Firmen mit genügender Grösse, wo statistische Lohngleichheitsanalysen aussagekräftige Resultate zulassen

Fair-ON-Pay ist nicht gleich BFS-Statistik

Gegenüber der BFS-Statistik auf Basis der LSE liegt die verbleibende Netto-Lohndifferenz aufgrund des Geschlechts bei den mit Fair-ON-Pay untersuchten Firmen deutlich tiefer. Hierzu gibt es mehrere mögliche Begründungen:

Präzisere Daten: Beide Analysen werden auf unterschiedlichen Ebenen durchgeführt und sind somit nicht direkt vergleichbar. Fair-ON-Pay (mit Logib) ist präziser als die BFS-Analyse im Sinne, dass alle Daten einer Firma detailliert berücksichtigt werden können und in Rücksprache mit internen HR-Expertinnen validiert werden. Zusätzlich kann z.B. auch pro Firma der sinnvollste Stichtzeitpunkt im Jahr für die Analyse gewählt werden, wohingegen die LSE dies jeweils auf Ende Oktober fixiert. Bei Fair-ON-Pay werden zudem die Analysen von Logib Expertinnen durchgeführt, welche die Daten nach Mass plausibel kalibrieren können, um das Resultat so repräsentativ wie möglich für die spezifische Firma zu gestalten.

Motivierte Unternehmen: Unternehmen, welche eine Fair-ON-Pay Zertifizierung in Angriff nehmen, gehen möglicherweise eher davon aus, dass sie das Thema «im Griff» haben («gute Schüler»). Gleichzeitig haben nur wenige der untersuchten Firmen bereits zuvor Logib selbständig angewendet.

Lohngleichheit und -gerechtigkeit

Unabhängig von Fair-ON-Pay hat die Durchführung von Lohngleichheitsanalysen mehr Firmen dazu gebracht, sich fundamentale Gedanken zu machen, wofür und wie sie überhaupt Lohn zahlen und wurden dabei mit der Schwierigkeit konfrontiert, sich mit Strukturen und ihren Funktionen auseinanderzusetzen. Dies führte zur Realisierung, dass oftmals keine (klaren) Prozesse und Konzepte vorhanden sind und somit durchaus wichtige interne Lohndifferenzen bestehen können; erstmals unabhängig vom Geschlecht. Neben diesen anstehenden Überlegungen zur Klärung der Vergütung und Struktur müssen Firmen aber auch weiterhin die an vielen Orten durchaus noch verbleibenden Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern überwachen und aktiv reduzieren.

Einfluss der COVID-19-Pandemie

Durch COVID-19 war die Gesellschaft gezwungen, neue Formen der Zusammenarbeit einzuführen. Dabei hat die Wirtschaft bewiesen, dass flexiblere Arbeitsmodelle in gewissen Branchen durchaus funktionieren. Falls Firmen diese Erfahrungen verinnerlichen können, besteht eine Opportunität zur weiteren Stärkung der Gleichstellung, indem zukünftig auch mehr anforderungsreiche Funktionen im Home-Office oder in flexibleren Pensen erfüllt werden können.

Gesellschaftliche Fragestellung

Lohndifferenzen scheinen neben der Modernisierung der Vergütungsstrukturen eben auch teilweise mit den Arbeitsmodellen verknüpft zu sein. Gelebte Differenzen zwischen den Geschlechtern scheinen aktuell noch gewisse Lohndiskrepanzen zu erklären. Hierzu eröffnet sich eine deutlich breitere Fragestellung auf gesellschaftlicher Ebene (und weniger auf betrieblicher): Ist unsere Gesellschaft bereit für eine effektiv gelebte Gleichstellung?

DIE LOHNGLEICHHEIT UND
-GERECHTIGKEIT, WIE AUCH
DIE ALLGEMEINE
GLEICHSTELLUNG SIND
UNS BEI COMP-ON
WICHTIG! GERNE STEHEN
WIR IHNEN BEI FRAGEN
ODER FÜR EINEN OFFENEN
AUSTAUSCH ZUR
VERFÜGUNG.



FAIR-ON-PAY REPORT

1. AUSGABE / SEPTEMBER 2021

Comp-On AG, HR Solutions
Bahnhofplatz 3h
5000 Aarau

www.comp-on.ch | www.fair-on-pay.ch

Medienkontakt

Marc Pieren, Founding Partner
mobile +41 78 815 09 79
marc.pieren@comp-on.ch

