

# Lohnunterschiede: Zahlen klaffen auseinander

**Matthias Mölloney, Präsident ZGP Zürcher Gesellschaft für Personalmanagement, und Urs Suter, Senior Consultant CEPEC AG**

Lohndiskriminierung darf nicht sein. Aber verdienen Frauen nun 20 oder rund 1 Prozent weniger als Männer? Die Zürcher Gesellschaft für Personalmanagement hat Lohnerhebungen kritisch hinterfragt.



Massgebend für die Festsetzung des Lohnes ist nicht der höchste erworbene Abschluss, sondern die Ausbildung, die für die Ausübung einer Funktion nötig ist.

In zahlreichen Medien sind Kommentare zu den neuesten Statistiken des Bundesamtes für Statistik BFS publiziert worden. Häufig wurde in diesem Zusammenhang erwähnt, dass die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen fast 20 Prozent ausmache. Solche Aussagen beziehen sich auf die jedes zweite Jahr durchgeführte Lohnstrukturerhebung. Ziel dieser ist allerdings, die generelle Struktur der Löhne in der Schweiz darzustellen. Zur Überprüfung der Lohnungleichheit und als Basis von Aussagen dazu ist diese Auswertung nur sehr beschränkt geeignet. Die Zürcher Gesellschaft für Personalmanagement hat sich aufgrund kontroverser Diskussionen eingehend mit dem Thema befasst und Fachfragen mit den wichtigsten Leistungserbringern von Salärvergleichen und Lohnungleichheitsanalysen in der Schweiz diskutiert. Es ging darum, aus Expertensicht die vorhandenen Statistiken auf ihre Vor- und Nachteile zu überprüfen und vorhandene Instrumente zu beurteilen.

## **Die Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik (BFS)**

Die wesentlichen Nachteile der Lohnstrukturerhebung des Bundes (LSE) im Hinblick auf die Analyse der Lohnungleichheit sind folgende:

Die Erhebung erfasst nur die vorgegebenen Lohnkomponenten. Richtig wäre, diese Elemente variabel auf der Basis der von den Unternehmen jeweils definierten Lohnstrategien zu gestalten. Bei der Erfassung muss für jeden Mitarbeitenden über einen Code u. a. der höchste erworbene Ausbildungsabschluss eingegeben werden – dies wird von HR-Experten seit langer Zeit kritisiert. Was ist falsch daran? Massgebend für die Festsetzung des Lohnes ist nicht der höchste erworbene Abschluss, sondern die Ausbildung, die für die Ausübung einer Funktion nötig ist. Entscheidend ist dabei die Frage, welche Ausbildung verlangt wird, und nicht, welche Ausbildung der jetzige Stelleninhaber hat. Ein weiteres Beispiel für Schwächen der Lohnstrukturerhe-

bung des Bundes in Bezug auf Lohngleichheitsauswertungen: Es wird nicht unterschieden zwischen Lehrabschlüssen mit einem eidgenössischem Fähigkeitszeugnis und solchen mit einem Berufsbildungsattest. Somit werden beispielsweise Detailhandelsverkäufer mit kaufmännischen Angestellten oder Informatikern verglichen. Dass hier eine Lohnungleichheit besteht, ist zu erwarten, nur hat diese Ungleichheit nichts mit einer Lohndiskriminierung zu tun.

### Folgerungen zur Lohngleichheit

Nach Artikel 3 des Gleichstellungsgesetzes muss die Lohngleichheit bei einem Arbeitgeber erfüllt sein. Die Lohnstrukturdaten beziehen sich aber, dem Auftrag an das BFS entsprechend, nur auf ganze Branchen und liefern deswegen keine Aussagen über negative Abweichungen in einzelnen Unternehmen. Das, was das Gesetz in Bezug auf Lohngleichheit fordert, kann auf der Basis der Lohnstrukturhebung nicht abgebildet werden.

### Lohnunterschiede messen

Um die Löhne innerhalb eines Unternehmens zu untersuchen, hat der Bund ein spezielles Instrument geschaffen, das gratis zur Verfügung gestellt wird. Mit dem Lohngleichheitsinstrument des Bundes Logib können Hinweise auf Lohnungleichheiten ermittelt werden.

Logib baut – wie die Lohnstrukturhebung des BFS – auf einer statistischen Methode (Regression) auf, was den Nachteil hat, dass es nur in Unternehmen mit mindestens 100 bis 150 Mitarbeitenden und einer einigermaßen gleichen Verteilung der Geschlechter verwertbare Ergebnisse liefert.

Logib basiert auf der Datenstruktur der oben diskutierten Lohnstrukturhebung des Bundes, die Berechnungen erfolgen aber lediglich mit den Lohnkosten des zu analysierenden Unternehmens. Das effektive Lohnsystem des zu analysierenden Unternehmens wird bei der Auswertung allerdings nicht berücksichtigt, sondern nur die in Logib vorgesehenen Parameter.

Hinsichtlich der Kodifizierung gelten die gleichen Probleme und Konsequenzen wie bei den BFS-Statistiken. Die Problematik geht aber noch weiter: Mittels statistischer Analysen werden auf der Basis der (standardisierten) Ausbildungsjahre, der (potenziellen) Erwerbsjahre, der Dienstjahre, des Anforderungsniveaus und der beruflichen Stellung (hierarchische Position) die Abweichungen zu einem «plausiblen» Lohn, dem «richtigen» Lohn, berechnet, und zwar mit Formeln, die z. T. auf Schätzungen basieren. Den Schätzungen wiederum liegt ein angenommenes Lohnsystem zugrunde. Fragwürdig sind hier vor allem die «(potenziellen) Erwerbsjahre» und die Dienstjahre. Die potenziellen Erwerbsjahre werden so ermittelt: Alter minus Ausbildungsjahre (erneut auf dem höchsten Ausbildungsabschluss basierend) minus sechs Vorschuljahre.

Diese Formel wird für Frauen und Männer gleich angewendet. Nach wie vor haben Frauen aber nach der Geburt von Kindern häufig eine Familienpause. Sie haben damit in der Regel weniger Berufserfahrung als gleichaltrige Männer; die Firmen legen den Lohn jedoch auf der Basis der tatsäch-

lichen und nicht der potenziellen Berufserfahrung fest. Ausserdem werden bei Logib die Dienstjahre recht stark gewichtet. Allerdings zählen nur die innerhalb des Unternehmens erarbeiteten Dienstjahre, die Erfahrung bei anderen Arbeitgebern zählt an dieser Stelle nicht. Häufig sind aber Unternehmen bei einer Rekrutierung daran interessiert, externe Erfahrung zu erwerben. Nach Logib müssten die neuen Mitarbeitenden aber tiefere Löhne erhalten, da sie nur wenige oder gar keine anrechenbaren Dienstjahre haben. Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass eine Logib-Analyse lediglich Hinweise liefern kann, ob und wenn ja, in welchem Bereich eines Unternehmens Lohnungleichheiten bestehen. Die Frage, ob diese Ungleichheiten erklärbar sind, oder ob es sich um unerklärliche und damit möglicherweise diskriminierende Unterschiede handelt, kann erst eine vertiefte Untersuchung auf der Basis konkreter Einzelfallbetrachtungen beantworten.

### Gütesiegel Lohngleichheit

Auf der Website des Eidgenössischen Büros für Gleichstellung werden zwei private Organisationen empfohlen, die private Lohngleichheitszertifikate nach bestandener Prüfung erteilen: Equal Salary, eine in Vevey domizilierte Organisation, und SQS, die Schweizerische Vereinigung für Qualitäts- und Managementsysteme.

Beide Organisationen arbeiten nach dem gleichen Schema: Es wird einerseits eine Logib-Analyse durchgeführt, andererseits werden alle Prozesse, die mit der Lohn- oder Bonusfestlegung zu tun haben, auf diskriminierende Vorgänge untersucht und allenfalls korrigiert. Der gesamte Prozess dauert rund ein Jahr.

Für kleinere Firmen ist eine Zertifizierung praktisch nicht durchführbar. Sie haben nicht genügend Mitarbeitende für den Einsatz statistischer Analysemethoden. In der Regel sind auch nicht alle Abläufe sauber dokumentiert – was bei kleinen Unternehmen nicht immer unbedingt nötig ist. Eine solche Zertifizierung hat vor allem einen gewissen PR-Effekt: Das Unternehmen wird in ein positives Licht gerückt, vis-à-vis der Öffentlichkeit und als Arbeitgeber. Das Zertifikat ist, zumindest auf Bundesebene, bisher nicht amtlich anerkannt.

### Grösste Unterschiede bei niedrigen Löhnen

Eine aktuelle Studie der Firma HAY Group hat einen Lohnvergleich anhand von 60 000 Schweizer Salärdaten aus 222 Unternehmen durchgeführt. Sie hat darin auch den Joblevel der Personen berücksichtigt. Dabei wurde auf dem niedrigsten Joblevel (einfache Arbeiter, Ungelernte, Hilfsarbeiter) mit 9,6 Prozent der grösste Lohnunterschied festgestellt. Auf dem höchsten Joblevel (mittleres und oberes Kader, langjährige Erfahrung) war der Lohnunterschied mit 0,6 Prozent nur noch sehr klein.

### Fazit

Die Zürcher Gesellschaft für Personalmanagement ist der Meinung, dass Lohnungleichheiten, egal auf welchem Joblevel, angegangen werden müssen, aber mit dafür geeigneten Methoden.