

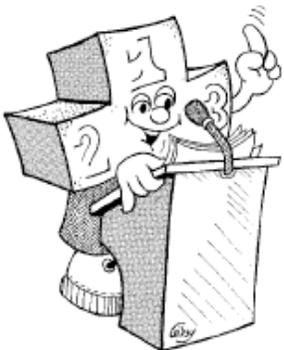
Vortrag 1

Fairplay beim Fairpay

Angeboten von der INCON Unternehmensberatung, St. Gallen

Aktuell streiten sich die Sozialpartner über die Existenz und die Messbarkeit von Lohndiskriminierung und die Möglichkeiten zur Beseitigung.

Das Eidgenössische Justiz- und Polizeidepartement (EJPD) droht mit einem Massnahmenpaket zur Beseitigung von Lohndiskriminierung.



Referent: Thomas Meier

Fairplay beim Fairpay

- Lohndiskriminierung (rechtliche Grundlagen)
- Messmethoden
- Zahlenmaterial
- Interpretation
- Kritik
- Lösungsansätze (methodisch)
- Anreiz und Druck

- Mensch 2.0

Lohndiskriminierung (rechtliche Grundlagen)

- **Bundesverfassung Art. 8 Abs. 3**

Effektiv bestand dieser Schutz schon seit der Bundesverfassung von 1948. Am 14. Juli 1981 wurde Art. 4 Abs. 2 in die BV aufgenommen, wie der Schutz konkretisiert wurde.

- **Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG)**

[Art. 3 Diskriminierungsverbot](#)

1 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft.

2 Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der

Arbeitsbedingungen, **Entlöhnung**, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.

3 Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar.

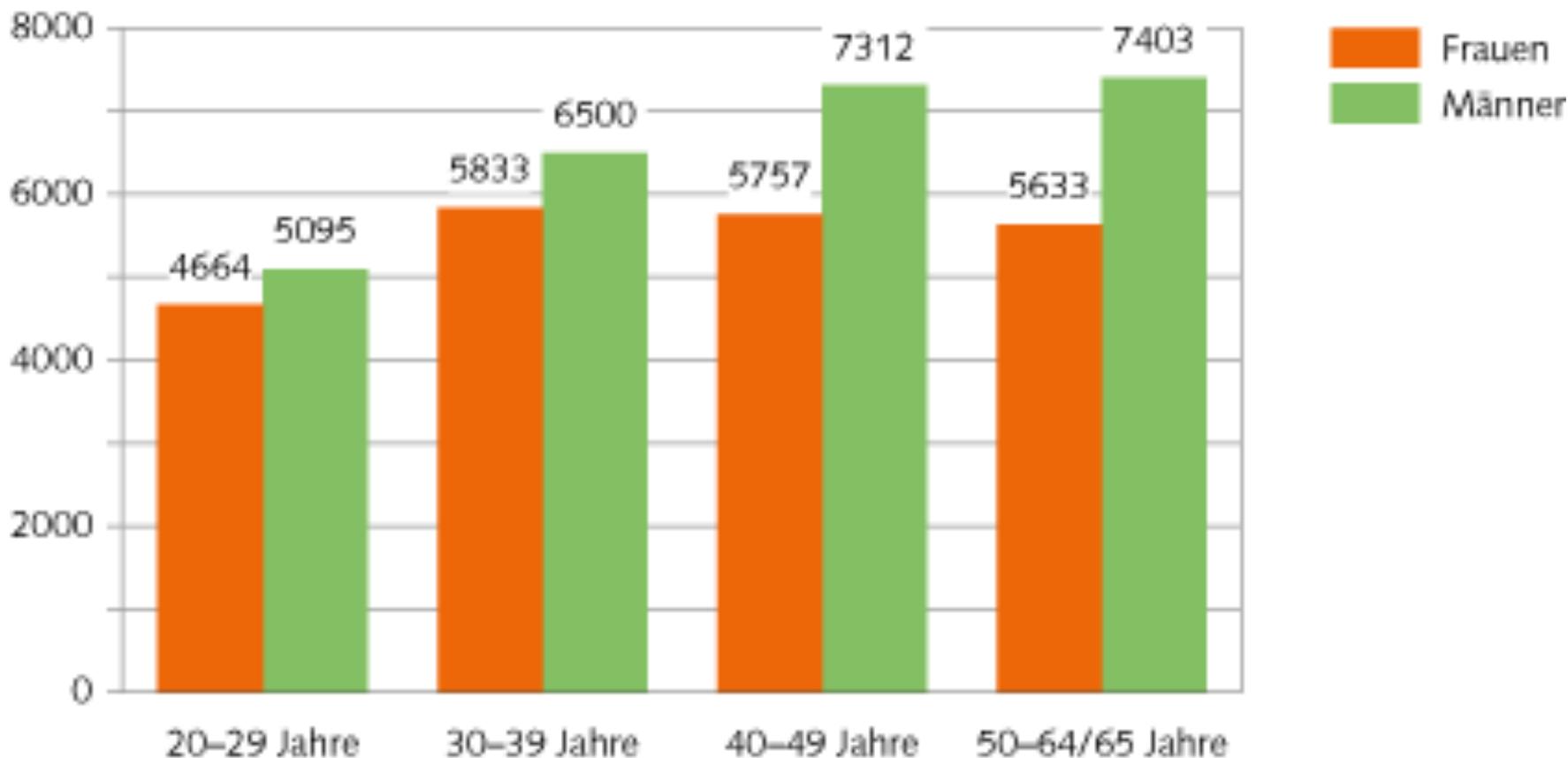
Messmethoden

- Statistische Methoden
 - lineare Regression (Logib)
 - Studie des Arbeitgeberverbandes
- Arbeitswissenschaftliche Methoden
 - Arbeitsbewertungsverfahren
 - summarische Methoden
 - analytische Methoden

Zahlenmaterial

Monatlicher Bruttolohn nach Alter und Geschlecht, 2012

Zentralwert (Median), in Franken – Privater Sektor



Zahlenmaterial f

Erklärbarer und nicht erklärbarer Anteil am Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern

Ergebnisse auf der Basis der Nomenklatur NOGA 2008 (neuer Standard)

	2008	2010
Anteil erklärbare Differenz:		
Begründet durch erklärbare Merkmale	60.4%	62.4%
Anteil nicht erklärbare Differenz:		
Keine erklärbaren Gründe für Differenz	39.6%	37.6%

Privater Sektor

Quelle: Schweizerische Lohnstrukturerhebung, Berechnung Departement für quantitative Ökonomie, Universität Freiburg

Zahlenmaterial ff

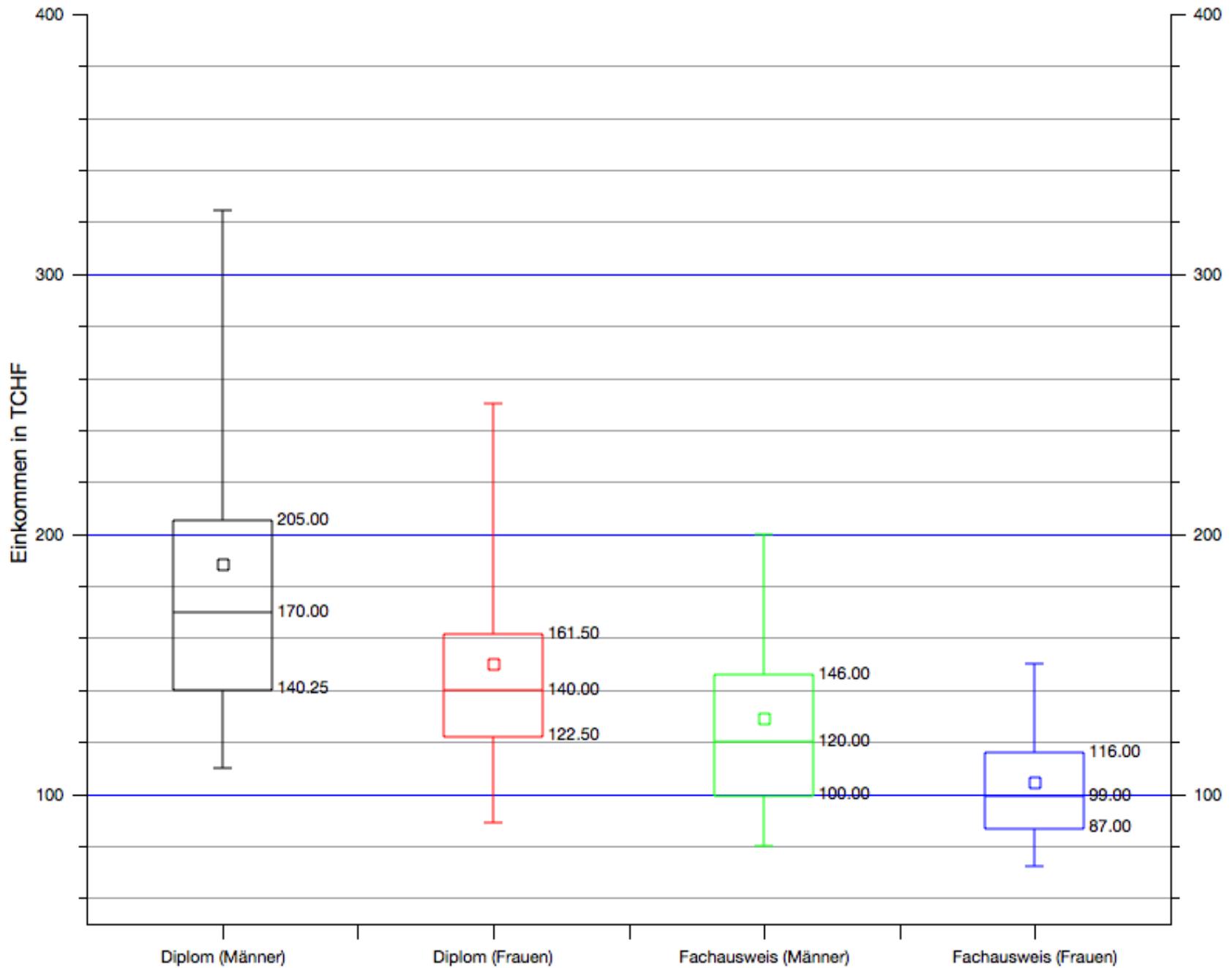
Der Lohnunterschied betrug 2010 effektiv 23%. Davon seien 8.7% nicht erklärbar (gemäss BFS) →
Lohndiskriminierung

Diese Zahl wird gemäss Studie des SAV kritisiert.

Zahlenmaterial (heute, 0915 h!)

Lohnungleichheiten zwischen den Geschlechtern weiterhin schrittweise zurück. Betrugten sie im Jahr 2008 insgesamt 25,0 Prozent, waren es 2012 noch 21,3 Prozent.

Für den gesamten privaten Sektor lässt sich feststellen, dass sich der unerklärte Anteil der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern im Jahr 2012 durchschnittlich auf 40,9 Prozent beläuft, gegenüber 37,6 Prozent im Jahr 2010 und 39,6 Prozent im Jahr 2008. Diese Werte zeugen von einer relativ stabilen Entwicklung über die letzten vier Jahre hinweg.



Lohnungleichheit bleibt Papiertiger

Trotz gleicher Ausbildung und Funktion liegen Frauen in Finanzberufen bei den Salären deutlich zurück

Laut einer neuen Analyse verdienen Frauen mit Finanz-ausbildungen im Schnitt weit weniger als ihre Kollegen.

Charlotte Jacquemart

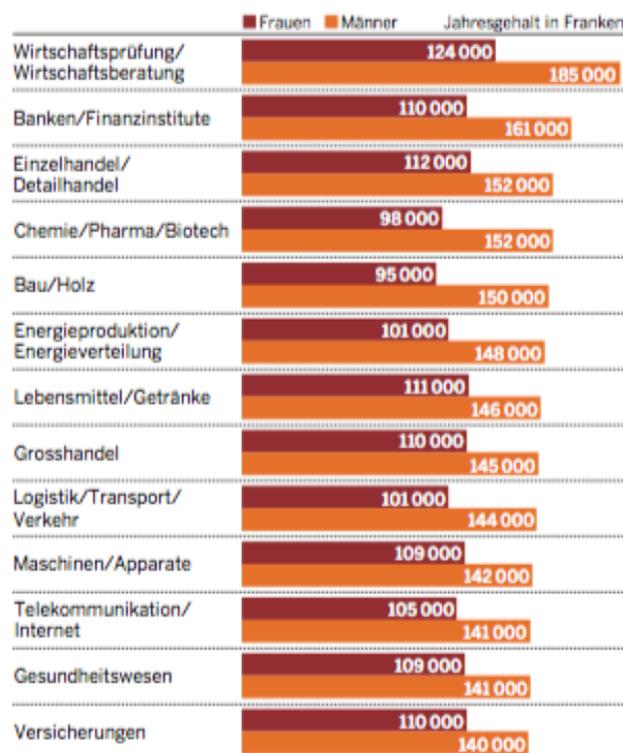
Gleicher Lohn für gleiche Arbeit: Dieser Grundsatz steht seit 30 Jahren in der Verfassung. Im Gleichstellungsgesetz ist er ebenfalls festgehalten.

Genutzt haben die Gesetzesbuchstaben bis heute wenig, wie Lohnanalysen regelmässig zeigen. Das aktuellste Beispiel kommt aus dem Bereich verschiedener Finanzberufe (Finance). Die auf Lohnanalyse spezialisierte Beratungsfirma Incon hat in einer repräsentativen Untersuchung die Löhne von Mitarbeitern in Finanzabteilungen verschiedener Branchen verglichen. Sie tat dies im Auftrag des VEB, des grössten Schweizer Verbands der Spezialisten für Rechnungslegung, Controlling und Rechnungswesen. Das Resultat ist ernüchternd: Frauen mit eidgenössischen Diplomausbildungen wie Wirtschaftsprüfer, Steuer- oder Treuhandexperten verdienen jährlich im Schnitt 30 000 Fr. weniger als Männer mit dem gleichen Finance-Diplom.

Der Medianlohn – die Hälfte der Befragten liegt darüber, die Hälfte darunter – beträgt für Männer mit eidgenös-

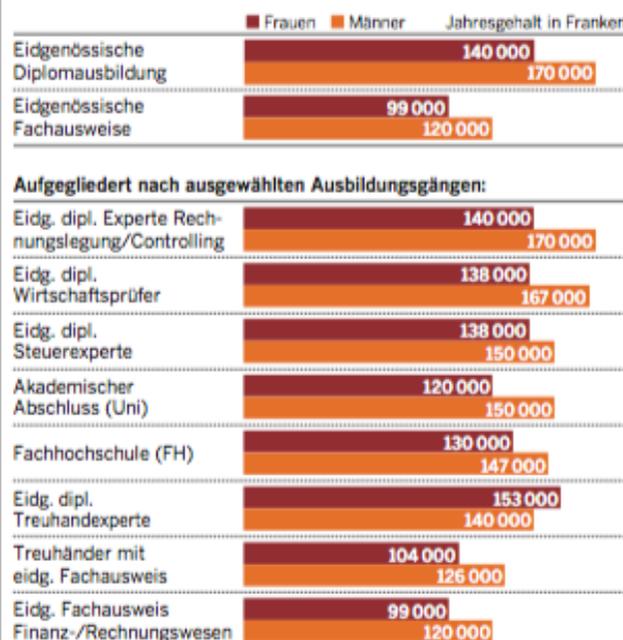
Nicht alle zahlen gleich gut

Medianlöhne in Finanzabteilungen ausgewählter Branchen



Gleiche Ausbildung, weniger Lohn

Medianlöhne nach Ausbildung in Finanzabteilungen

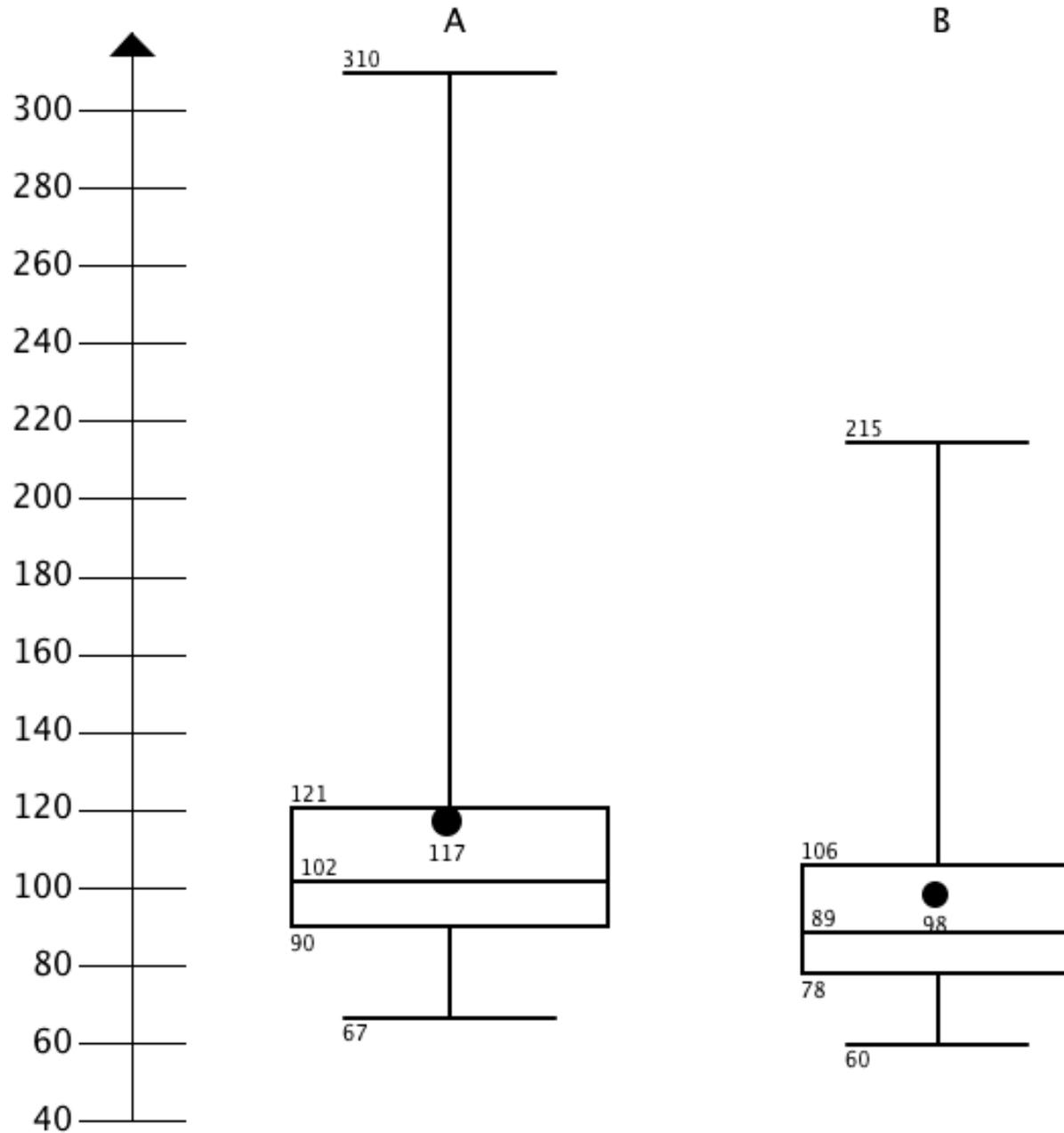


Grössere Lohn Differenz auf Chefetage

de zutage. Nur gerade die eidgenössisch diplomierten Treuhandexpertinnen verdienen etwas mehr als ihre männlichen Pendants.

Thomas Meier, Chef der Incon und verantwortlich für die Analyse, überrascht das Resultat nicht mehr. Er führt seit Jahren geschlechtsspezifische Lohnanalysen für verschiedene Auftraggeber durch. «Alle reden dauernd davon, wie weit wir mit der Lohngleichheit sind. Die konkreten Zahlen jedoch zeigen immer wieder das Gegenteil. Wir haben in der Schweiz nach wie vor eklatante Lohndiskriminierungen zwischen den Geschlechtern.» Vor einem Jahr hat Meier nachgewiesen, dass die Lohndifferenzen in Tourismus und Hotellerie gar wieder zunehmen.

Laut Meier kann zwar ein kleiner Teil des Lohngefälles in der aktuellen Auswertung allenfalls mit Alter, Position oder Branche erklärt werden. «Der grösste Teil aber bleibt unerklärt und erhärtet den Verdacht, dass das Geschlecht für die Lohnhöhe immer noch eine Rolle spielt.» Gestützt wird das Fazit durch die Auswertung nach Hierarchie/Funktion. Wer auf Stufe Management arbeitet, verdient durchschnittlich 161 000 Fr. Managerinnen haben Ende Jahr im Schnitt aber nur 136 000 Fr. auf dem Lohnkonto, ihre männlichen Kollegen 170 000 Fr. Auch auf den tiefer liegenden Hierarchiestu-



Interpretation

Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für **gleichwertige Arbeit.**

Der Gesetzgeber zielt damit auf Anstellungsverhältnisse im gleichen Unternehmen. Somit können makroökonomische Analysen firmeninterne Lohnunterschiede weder richtig messen noch belegen.

Nur gleichwertige Arbeiten dürfen verglichen werden.

Somit müssen Verfahren angewendet werden, die relevante Faktoren richtig messen.

NZZ am Sonntag 1. Februar 2015

Frauen und Wirtschaft

7

Leistung soll den Lohn bestimmen

Die Lohngleichheit ist über weite Strecken ein Papiertiger geblieben. Dabei wäre Lohndiskriminierung einfach zu messen. Man muss es nur richtig machen wollen.

Von Charlotte Jacquemart



betreiber müssen diese Lohnzahlen für das BS sowieso erheben und haben kaum zusätzlichen Aufwand, wenn sie daraus in einem zweiten Schritt Lohn-differenzen ableiten.
Doch Meier kritisiert diese Datenbasis: «Da wird etwas verrechnet: Eine Erhebung, die volkswirtschaftlichen beziehungsweise statistischen Hintergrund hat, wird für eine betriebswirtschaftliche Analyse verwendet.» Ineffiziente Ergebnisse seien die logische Folge, glaubt Meier: «Weil eine mikroökonomische Analyse eine andere Erhebungsmethode erfordert.» Nicht die Gleichwertigkeit der Ausbildung müsse gemessen werden,

Thomas Meier



Der St. Galler ist Besitzer der Unternehmensberatung Incon und analysiert seit zwanzig Jahren für Firmen Löhne.

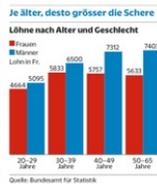
Weniger als 19% verdienen Frauen in der Schweiz im Durchschnitt. Damit werden wir Schweizer Frauen gar noch etwas schlechter behandelt als unsere Kolleginnen in den OECD-Ländern, bei denen die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern im Schnitt 15% beträgt. Je weiter oben in der Hierarchie man Löhne misst, desto grösser das Delta zwischen Mann und Frau. Gemeinhin geht man davon aus, dass ein Teil dieser Differenz erklärbar ist. Doch was genau zu rechtfertigen ist, ist umstritten. Die Bundesverfassung postuliert eigentlich unmissverständlich, was gelten soll: «Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.» Das bedeutet: Wer in vergleichbarer Funktion gleich viel leistet, soll gleich viel erhalten (Artikel 8 Bundesverfassung). Seit 20 Jahren steht der Grundsatz schon festgeschrieben – gelebt wird er auch im Jahr 2015 noch nicht.
Was Justizministerin Simonetta Sommaruga davon denkt, hat sie jüngst klar-

gemacht: Sie möchte nun mit einer Art Lohnpolizei den Firmen auf den Pelz rücken. Ganz unabhängig davon, ob man das für eine gute oder eine schlechte Idee hält. Sie kann sowieso nur dann funktionieren, wenn Löhne und Leistung richtig gemessen werden. Und genau da steckt der Wurm drin: Die Lohn-Software des Bundes beispielsweise, genannt Logb, die mit Steuergebern entwickelt wurde und als Instrument für die Einhaltung der Lohngerechtigkeit genutzt werden soll, misst das Falsche beziehungsweise kommt zu falschen Schlüssen. Denn Logb basiert primär auf der Ausbildung von Arbeitnehmenden – und nicht gleichmässig auf Funktion, Leistung und Verhalten.

Die Lohn-Software des Bundes, genannt Logb, misst nicht die Leistung und führt damit zu falschen Schlüssen.

Thomas Meier, Inhaber der Incon Unternehmensberatung, analysiert seit zwanzig Jahren Gehälter für private Firmen. Meier bestätigt: «Logb hat einen Geburtsfehler: Die Leistung des oder der Einzelnen wird nicht erfasst.» Damit würde Logb selbst diskriminierend, weil die Software die Ausbildung zum zentralen Kriterium für die Analyse mache – und nicht Leistung, Verhalten und den genauen Arbeitsinhalt. «Wenn es um Lohn geht, muss Leistung zwingend erfasst werden», sagt Meier. «Dem genau das fordert ja die Bundesverfassung: Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit – und dazu gehört eben die Leistung.» An einem Beispiel dargestellt: Ein Anwalt, der Taxi fährt, erwartet nicht, dass er einen Anwaltslohn erhält, sondern einen, der seinem Arbeitsinhalt als Taxifahrer entspricht.
Wieso aber verwenden vor allem grosse Firmen immer noch Logb, wenn die Software doch das Falsche ins Zentrum stellt? Weil die Lohn-Software des Bundes einen praktischen Vorteil hat: Sie basiert auf der Lohnstrukturanalyse des Bundesamtes für Statistik (BFS). Die Ar-

Frauen sind auch im Jahr 2015 noch oft schlechter bezahlt als Männer – selbst wenn sie mehr leisten als ihre Kollegen.



sondern die Gleichwertigkeit der Arbeit. Das funktioniert nur mit einer genauen Funktionsbewertung.
Meier: Lohn-Software kann genau das: Die Leistung eines Mitarbeiters steht im Zentrum. Gemessen werden Kenntnisse und Fertigkeiten, Fach- und Methodenkompetenz, Aufgabenstruktur hinsichtlich Arbeitsinhalt und -komplexität, Verantwortung, Selbstständigkeitsgrad, soziale Anforderungen und Belastungen, psychologische Kompetenzen, körperliche Beanspruchungen und vieles mehr. Diese analysierten Werte zur Funktion werden mit Soft-Faktoren ergänzt und dienen dann als Grundlage für die Festlegung des Grundlohns. Was kompliziert klingt, ist in Lohnwert.ch in ein einfach zu handhabendes Instrument gegossen. Sind die Daten einmal erfasst, ist auch das Audit schnell gemacht: Lohnwert.ch gibt mit roten oder grünen Ampeln an, wenn eine ungerechtfertigt grosse Lohn-differenz auftaucht.

Meier erzählt, dass er im Alltag bei Firmen nicht nur Lohndiskriminierung zwischen den Geschlechtern finde, sondern auch oft eigentliche Lohnfänger. «Solche treten auch zwischen Männern auf, oder zwischen In- und Ausländern.» Auch Junge würden oft systematisch unterbezahlt, so beispielsweise in der IT-Branche. «Junge sind oft viel leistungsfähiger als Ältere, verdienen aber überproportional schlecht.» Der Spezialist spricht diesbezüglich von Lohnfängern, die teilweise krass seien. Die erheblichen und ungerechtfertigten Unterschiede zwischen Branchen hingegen – wie Finanzindustrie contra Tourismus oder Gastronomie – kann auch die beste Lohn-Software nicht aus der Welt schaffen.

Für den St. Galler Unternehmensberater geht es aber nicht nur darum, Lohn-Deltas zu finden. «Die Entlohnung ist ein höchst sensibles Instrument der Mitarbeiterführung. Unklare und unsystematische Lohnbestimmungsfaktoren führen zu Lohnungerechtigkeiten, die bei Mitarbeitenden zu Frustration, Leistungsabbau und letztlich zur Kündigung führen.» Das aber ist für Firmen kostspielig, zumal die Erfahrung zeigt, dass oft die Besten und Fleissigsten von dannen ziehen. Mit einem transparenten, fairen Lohnsystem hingegen können kompetente und mitdenkende Mitarbeiter nicht nur gewonnen, sondern auch gehalten werden – Frauen und Männer, Jung und Alte.

Info: www.lohnwert.ch, www.logb.ch

Inter

Neue Zürcher Zeitung

E-Paper Webpaper

22.8.15)

Auch we
Bundes

iten des
Beurteilung

der Lohndifferenzen in den einzelnen Betrieben ist die
volkswirtschaftliche Betrachtungsweise nicht relevant.

Der Serientäter, die rosa Pille und die dritte Revolution

atz
tiv

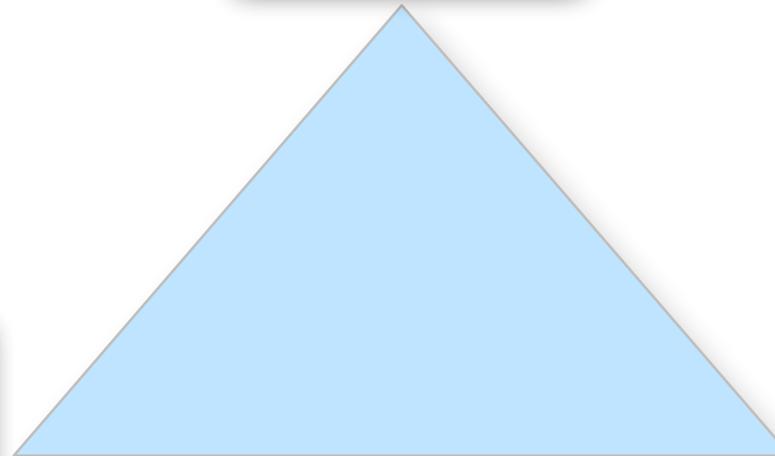
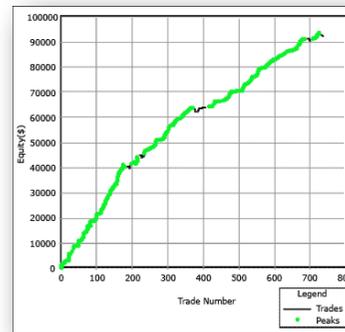
Frauen existieren. Um dies zu überprüfen, stehen ihnen verschiedene Systeme zur Lohnanalyse offen. Wenn Unternehmen dabei Lohndiskrepanzen identifizierten, werde anhand von **Arbeitsbewertungsmethoden** eruiert, ob der Lohn im Einzelfall begründbar sei, **sagt Lohnexperte Thomas Meier, Inhaber der Unternehmensberatung Incon.** Ansonsten müssten die Saläre in den nächsten Lohnrunden angepasst werden.

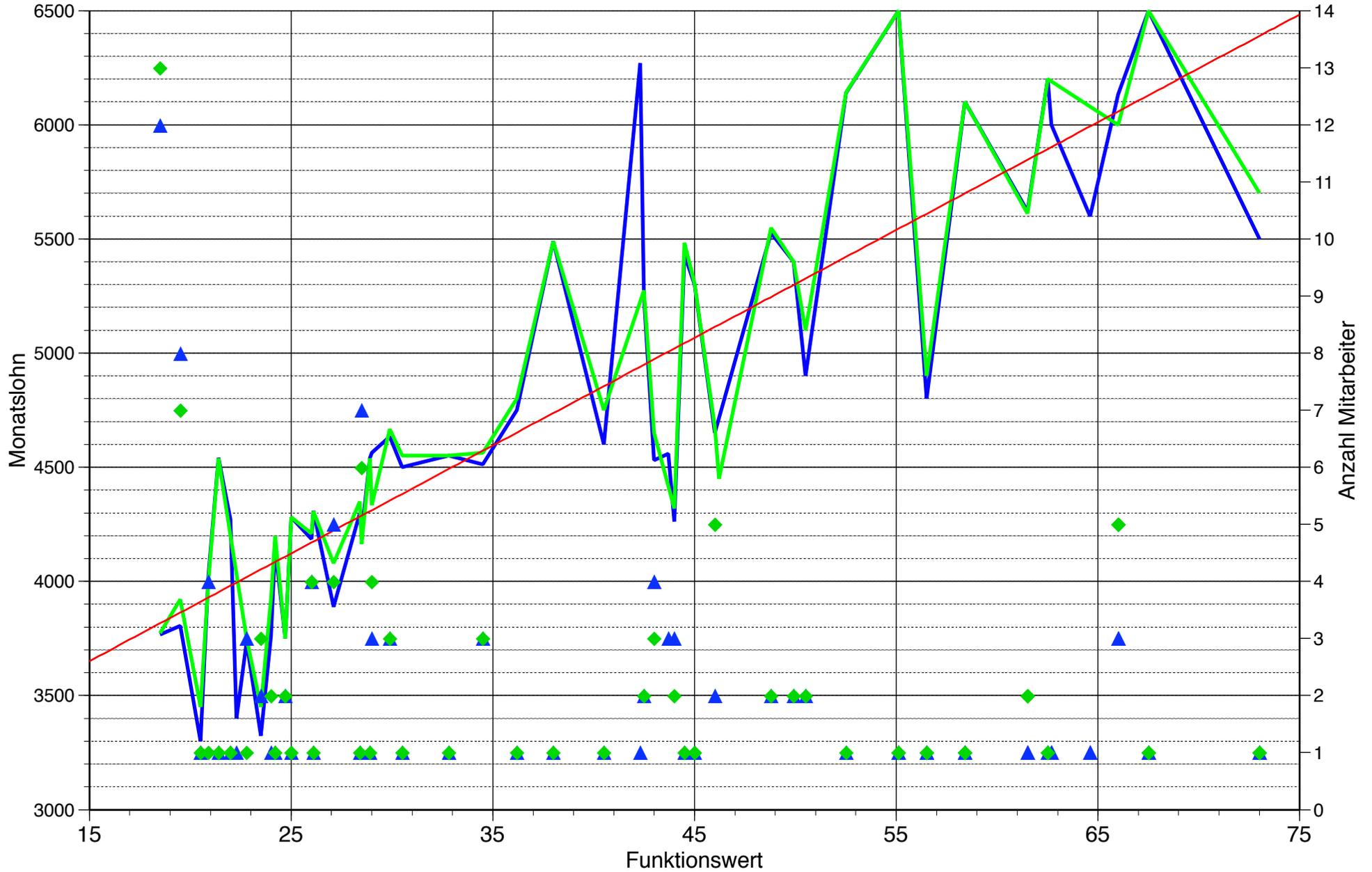
Kritik

- Das BFS und Logib differenzieren die Funktionsanforderungen viel zu wenig (nur vier Führungsstufen, physische und psychische Beanspruchung vernachlässigt),
 - das BFS und Logib messen die Ausbildung der Angestellten, nicht die Ausbildungs-Anforderung der Stelle und
 - Logib vernachlässigt die Leistung und das Verhalten (aus mikroökonomischer Sicht).
- ▶ Logib hat die bestenfalls die Aussagekraft eines Fiebermessers mit einer 5er-Skala.

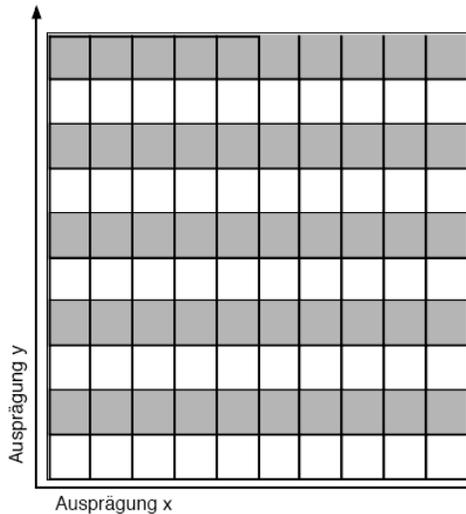


Lösungsansätze (methodisch)





Arbeitsbewertung



Merkmal (Erklärung)	Ausprägung y (-) Ausprägung y (+)	Ausprägung x(-) Ausprägung x(+)
Kenntnisse (Fach- & Meth.komp.)	Ausbildung/Erfahrung/Einarbeitung ohne spezifische Ausbildung (-) Doppelstudium/Fremdsprachen (+)	Weiterbildung keine (-) regelmässig (+)
Aufgabenstruktur I (psych. Komponente)	Aufgabenkomplexität Einzeltätigkeiten unter Anleitung (-) Gesamtgebiet mit Führungsverantwortung (+)	Struktur ausführend (-) konzeptionell (+)
Aufgabenstruktur II (soz. Komponente)	Kontrollspanne/Homogenität/Führung 0 (-) >5 (+)	Kooperation/ideelle Verantw. keine Zusammenarbeit (-) interne + externe anspr. ZsA (+)
Körp. Beanspruchung (phys. Komponente)	Arbeitsplatz gleicher AP mit Bewegung (-) versch. AP/int. Reisen (+)	Arbeitszeit „nine to five“ (-) unregelmässig/Nachtarbeit (+)

lohnwert.

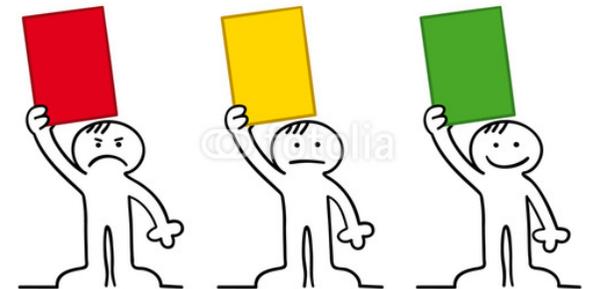


Name	G	Geburtsdat.	Eintrittsdat.	Jahreslohn	Q	Dis.	Lohnfehler
Drucker	m	01.01.1972	01.01.2002	91'650.00	2		
Drucker	m	01.01.1972	01.01.2002	81'900.00	2		
Drucker	m	01.01.1972	01.01.2002	77'350.00	1		
Drucker	m	01.01.1972	01.01.2002	72'800.00	1		
Drucker	m	01.01.1972	01.01.2002	85'150.00	3		
Druckerin	w	01.01.1972	01.01.2002	86'450.00	1		
Drucker	m	01.01.1972	01.01.2002	78'650.00	3		
Drucker	m	01.01.1972	01.01.2002	71'500.00	2		
Druckerin	w	01.01.1972	01.01.2002	69'550.00	2		



Fairplay?

- Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG
- Lohngleichheitsdialog
- Lohnmobil
- Schweizerischer Arbeitgeberverband
- EJDP: Lohnpolizei



Anreiz und Druck

- Stellt das EGB mittels Logib eine Lohndiskriminierung (Differenz $> 5\%$) fest, muss das Unternehmen innert einer festgesetzten Frist (max. 6 Monate) diese beseitigen.
 - Im öffentlichen Beschaffungsweisen muss eine Nicht-Diskriminierung (mittels Logib) nachgewiesen werden.
 - Neue Druckmittel gehen im Herbst in die Vernehmlassung.
- ▶ Die aktuelle wirtschaftliche Situation (Euro, Deflation) begünstigt leider schnelle Lohnanpassungen nicht.

Mensch 2.0

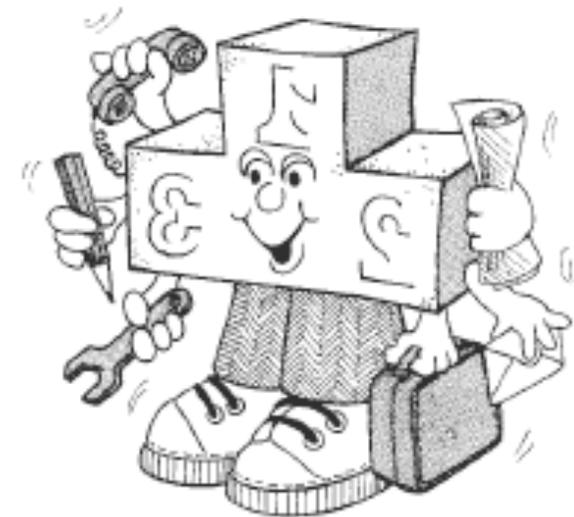
- Moral – Ethik – Ökonomie
 - Druck <—> Anreiz
 - Wertewandel?
 - faire und methodisch richtige Lohnanalysen!
 - Transparenz?
- ▶ Bankgeheimnis

▶ **Lohngeheimnis**

Fragen?

Herzlichen dank für Ihre
Aufmerksamkeit.

Ich stehe Ihnen für Fragen
gerne zur Verfügung.



15:30 Mensch 2.0

Die Digitalisierung übernimmt mehr und mehr Lebensbereiche, Selbst- und Fremdkontrolle erreichen neue Dimensionen. Welche Möglichkeiten bietet die technologische Entwicklung und welche Gefahren lauern in der schönen neuen Welt?

Daniel Rechsteiner, GoEast GmbH

16:30 Menschen und Märkte

Das Cluetrain-Manifesto – Vision und Realität zwischen Naivität und Alltag. 95 Thesen zur Entwicklung des Marketing und über Unternehmen und Menschen in einer vernetzten Welt.

Heinz Mauch-Züger, marktwärts

17:30 Touchpoint Marketing Canvas

Unternehmen werden mit dem Internet zu Begleitern, Kommunikation schafft Mehrwert durch Kundennähe. Im Internet entstehen Touchpoints die es geschickt mit der klassischen Kommunikation zu verknüpfen gilt. Das Canvas zeigt, wie man Menschen mit dem Unternehmen verknüpft.

Roland Köppel, netz.werk internetmanufaktur gmbh