

Statistische Lohnanalysen

Es gibt verschiedene Gründe für Lohnungleichheit zwischen Mann und Frau: Einerseits gibt es bereits Unterschiede, bevor Mann und Frau auf den Arbeitsmarkt treten: z.B. unterschiedliche Ausbildungen, oder die unterschiedliche Zahl Dienstjahre und Erfahrung (Teilzeitarbeit, Babypause). Auch die unterschiedliche Verteilung auf die Berufe und Branchen, in denen nicht die gleichen Löhne bezahlt werden, spielt eine grosse Rolle. Das Gesetz verbietet Lohndiskriminierung, sofern diese innerhalb eines Betriebes stattfindet. Mit der statistischen Lohnprofilanalyse (auch Regressionsanalyse genannt) lässt sich für einen Betrieb berechnen, welcher Anteil der Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen durch sogenannte objektive Merkmale zustande kommt (wie z.Bsp. unterschiedliche Ausbildung, Alter, Dienstalder, hierarchische Stellung im Betrieb usw.) und welcher Anteil rein auf das Geschlecht zurückzuführen und somit eindeutig diskriminierend ist.

Das Vorgehen

Aus statistischen Gründen braucht es für eine fundierte Analyse eine Unternehmensgrösse von mindestens 30 Arbeitnehmenden, sowie mindestens 10 VertreterInnen jedes Geschlechtes. Personen, die sich nicht mit „regulären“ LohnbezügerInnen vergleichen lassen (z.Bsp. Lehrlinge, PraktikantInnen, IV-BezügerInnen) können nicht mitberücksichtigt werden. Für jeden / jede ArbeitnehmerIn müssen die notwendigen Daten bereitgestellt werden: mindestens Ausbildung, Alter, Dienstalder, Erfahrung, Stellung im Betrieb, Beschäftigungsgrad, Anforderungsniveau der Tätigkeit. Gibt es aus der Sicht des Arbeitgebers zusätzliche für den Lohn entscheidende Merkmale (Ortszuschläge, Umsatzbeteiligungen usw.), werden diese auch miteinbezogen. Je mehr Angaben vorhanden sind, umso genauer kann analysiert werden. Die Berechnungen können in jedem Fall nur durch Fachpersonen (StatistikerInnen) gemacht werden.

Die Analyse kann aufzeigen, wie stark in der Realität welcher Faktor die Lohnfindung innerhalb des Betriebes beeinflusst: ob es vor allem Aus- und Weiterbildungen und das Dienstalder sind oder eben das Geschlecht einer Person eine Rolle spielt – was nach Gleichstellungsgesetz verboten ist. Selbst wenn im Lohnreglement genau definiert ist, wer wie viel verdienen soll, hat sich in der Praxis gezeigt, dass es zwischen Mann und Frau Unterschiede bei den Einstiegsgehältern und vor allem bei der späteren Lohnentwicklung gibt. Mit einer statistischen Analyse ist es möglich, die „reale“ Lohnpraxis eines Unternehmens zu analysieren.

Wenn eine Diskriminierung statistisch belegt ist, kann der entgangene Lohn im Vergleich zum Mann mit der gleichen oder gleichwertigen Arbeit ausgerechnet werden. Dies ist vor allem auch für die Bestimmung der Nachzahlungen (auf fünf Jahre rückwirkend möglich) und des neuen Lohnes bei erfolgreichen Lohnklagen wichtig.

Stärken der Analyse

- Es braucht keine männliche Vergleichsperson mit ähnlichem Stellenprofil, um eine Lohndiskriminierung festzustellen, weil nicht der Einzelfall analysiert wird, sondern die gesamte Lohnpolitik eines Unternehmens.
- Es genügt theoretisch, dass eine Frau in der Belegschaft ist, um aufzuzeigen, ob sie anders behandelt wird als die männlichen Arbeitnehmer
- Zusätzlich zur Analyse der direkten Lohndiskriminierung kann auch die Beschäftigungsdiskriminierung aufgezeigt werden (d.h. das Ausmass des Phänomens, dass Frauen trotz gleichwertiger Voraussetzungen nicht in gleichem Masse den (Lohn-) Aufstieg schaffen wie Männer)
- Die reale Umsetzung von theoretisch diskriminierungsfreien Lohnsysteme kann genau überprüft werden.
- Die Analyse kann auch für ganze Branchen gemacht werden (auf der Basis der Daten der Lohnstrukturhebung des Bundesamtes für Statistik). Oder ein einzelnes

Unternehmen kann mit seiner Referenzbranche (gleiche Branche derselben Region) verglichen werden.

- Die berechenbaren Zahlen widerlegen die oft zitierte Begründung, dass Frauenlöhne tiefer sind, weil Frauen andere (kürzere) Ausbildungen haben und in tieferen Funktionen tätig sind. Es lässt sich genau berechnen, wie gross der Einfluss dieser Aspekte ist – er macht oft nur einen kleinen Anteil der direkten Diskriminierung aus.

Grenzen der Anwendung

- die Anwendung in einem Unternehmen ist von der Herausgabe der Daten durch den Arbeitgeber abhängig. Wenn sich ein Unternehmen nicht freiwillig einer solchen Untersuchung stellen will, kann es nur gerichtlich im Rahmen einer Lohnklage gezwungen werden, die Daten offen zu legen.
- Für die normative Frage der Aufwertung von Berufen und Branchen, die als ganzes hauptsächlich von Frauen ausgeübt werden und fast immer im Tiefstlohnsegment situiert sind, trägt diese Analyse nichts bei. Es ist eine Analyse des Ist-Zustandes der Lohnpolitik eines Unternehmens oder einer Branche.
- Die berechneten Resultate sind für Statistik-Unkundige nicht einfach nachvollziehbar.
- Wie bei jeder anderen Methode können sich auch hier Diskriminierungen einschleichen, je nach Beschreibung der Funktionen oder der Tätigkeitsbereiche. Es braucht deshalb unbedingt neben dem statistischen Know-how auch Fachkenntnisse zur Gleichstellung.

Anwendungsbereich

In der Schweiz wird dieses Verfahren angewendet, um die Unternehmen, welche Aufträge des Bundes erhalten oder sich darum bewerben, auf die Einhaltung des Gebotes der Lohngleichheit hin zu untersuchen. Das Verfahren wurde auch schon vom Bundesgericht als Methode für ein Gutachten bei Lohnklagen anerkannt. Da gemäss [Gleichstellungsgesetz](#) nur Diskriminierungen von Mann und Frau innerhalb eines Unternehmens / eines Arbeitgebers beanstandet werden können, wird das Verfahren hauptsächlich zur Analyse der Lohnverteilung innerhalb eines Unternehmens / Arbeitgebers verwendet. Die Methode kann aber auch für einen Vergleich verschiedener Unternehmen oder über ganze Branchen hinweg angewendet werden.

Tipp: Das Büro BASS in Bern sowie das Observatoire Universitaire de l'Émloi in Genf bieten die Durchführung von betrieblichen Lohnanalysen an. Mehr Informationen auf www.buerobass.ch oder www.unige.ch/ses/lea/oue/.