

*Stellungnahme der Sachverständigen **Silvia Strub** (Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS)*

zu BT-Drs. 16/11175, 16/11192, 16/8784

**Fragenkatalog
zu der öffentlichen Anhörung
des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
zum Thema
„Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern“
am Mittwoch, dem 28. Januar 2009, 14:00 bis 17:00 Uhr
Paul-Löbe-Haus, Saal 2.200**

Themenblöcke:

- I. Entgeltgleichheit allgemein**
- II. Rechtlicher Rahmen**
- III. Betrieblicher Rahmen**
- IV. Öffentlicher Dienst**
- V. Privatwirtschaft**
- VI. Best Practice**

Einleitende Bemerkung S. Strub: Schwerpunktmässig habe ich die Fragen zum Schweizer Lohngleichheitsinstrument LOGIB (F54–56, Block VI) beantwortet. Zu den vorangehenden Fragen der Themenblöcke I bis V habe ich stichwortartig bzw. in knappen Sätzen die wichtigsten Erfahrungen aus der Schweiz bzw. meiner Forschungsarbeit festgehalten.

I. Entgeltgleichheit allgemein

1. Was sind aus Ihrer Sicht die wesentlichen Faktoren für das in Deutschland bestehende Gender Pay Gap von 23%? Wo sehen Sie die wesentlichen Ursachen für Entgeltungleichheit in Unternehmen und Betrieben?

AW S. Strub: In der Schweiz setzt sich der Pay Gap aus verschiedenen Komponenten zusammen:

- Unterschiede in persönlicher Qualifikation (Bildung, Erfahrung)
- Unterschiede in Stellenbesetzung (hierarchische Position etc.)
- Segregation nach Berufen und Branchen (Hochlohn-/Tieflohnbereiche)
- Unerklärbarer Rest bzw. Lohndiskriminierung bei sonst gleichwertigen Voraussetzungen (in der Schweiz ca. 40% des Lohnunterschieds von 24%)

Faktoren welche zu diesen Unterschieden und/oder Diskriminierungen führen, sind z.T. historisch bedingt und durch unterschiedliche Rollenerwartungen und deren Auswirkungen zu erklären:

- Gewisse Ausbildungen und Berufe waren für Frauen lange nicht zugänglich
- „Ernährerlohn“ für den Mann, Frau als Zweit- / Zuverdienerin bzw. mit längeren Erwerbsunterbrüchen wegen Betreuungspflichten
- Geringere Aufstiegschancen bei Teilzeiterwerb
- Arbeit und Leistungen von Frauen wird oft weniger geschätzt, Frauenberufe geringer bewertet; Frauen wird auch individuell weniger Lohn zugestanden – und sie fordern weniger

Die meisten dieser Faktoren dürften sich auf Deutschland übertragen lassen.

2. Woran liegt es ihrer Auffassung nach, dass sich an dieser Differenz in den letzten Jahren praktisch nichts verändert hat? (Trotz der starken gesellschaftlichen Veränderungen in dieser Zeit, wie der deutlich verbesserten Bildung, der Berufsorientierung, der – in Ansätzen – verbesserten Kinderbetreuung, dem gesellschaftlichen Wandel hin zu egalitären Partnerschaftsmodellen...)

AW S. Strub: In der Schweiz gibt es gegenläufige Trends:

- einerseits tendenziell Abnahme des Pay Gap (wg. Verbesserter Bildung etc., wg. ersten Erfolgen von gesetzlichen Massnahmen und Sensibilisierungsarbeit)
- andererseits Trend zum Auseinandergehen der Lohnschere allgemein und dadurch indirekt (wg. vertikaler Segregation) auch zw. den Geschlechtern. Leistungslöhne z.B. kommen v.a. den Gutverdienenden (und damit den Männern zu Gute)
- Traditionelle Rollenvorstellungen sind noch immer weit verbreitet

3. Nach einer neuen Studie des DIW lässt sich nur gut ein Drittel der Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen erklären. Der Rest seien institutionelle und kulturelle Einflüsse. Welche können dies Ihrer Meinung nach sein und wie kann man diesen entgegenwirken?

AW S. Strub: (Einflüsse: vgl. F1). Es braucht eine Kombination verschiedener Massnahmen:

- Gesetzliche Massnahmen im Bereich Lohngleichheit (Möglichkeit für Individual- und Verbandsklagen, staatliche Lohnkontrollen), Behörden mit direkten Untersuchungs- und Durchsetzungskompetenzen
 - Sensibilisierung der Unternehmen und der Beschäftigten,
 - Instrumente zur Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit (vgl. F 54-56) und zur diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung (vgl. F 34)
 - Förderung der Lohntransparenz
 - Bessere Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit zwischen Beruf, Familie und anderen Lebensbereichen auf allen Ebenen (Unternehmen, Staat). Diese sollten geschlechtsunabhängig ausgestaltet sein (z.B. Teilzeit auch im Kader, auch für Männer). Bsp.: Ausbau Infrastruktur (genügend Krippenplätze), allenfalls Anpassungen im Steuerrecht, im Bereich Sozialversicherungen.
4. Laut WSI Datenreport von 2005 resultiert immer noch ein Drittel der Lohndiskriminierung aus direkter Diskriminierung wegen des Geschlechts. Wie kommt das, obwohl es doch seit über einem halben Jahrhundert verboten ist?

AW S. Strub: (vgl. F1, F2).

5. Gibt es strukturelle Ursachen für Entgeltungleichheit und welche sind dies?
6. Welche Probleme erschweren bzw. verhindern die Rechtsdurchsetzung des Verbotes der Entgeltdiskriminierung?
7. Welche Handlungsoptionen auf Grund welcher bisherigen Forschungsergebnisse oder praktischen Erkenntnisse existieren auf Bundesebene mit Blick auf die Entgeltgleichheit und Frauenförderung und wie beurteilen Sie diese?
8. Welche Maßnahmen seitens der Verbände wurden bereits ergriffen bzw. würden Sie für sinnvoll erachten?
9. Welche Ursachen sind hinsichtlich der ungeklärten Lohnunterschiede von 10 bis 15 % denkbar, und wie könnte diesen wirksam begegnet werden?

AW S. Strub: (vgl. F1, F2).

10. Welche Daten liegen zur Mehrdimensionalität von Entgeltdiskriminierung vor? Lassen sich die Wechselwirkungen von Dimensionen wie Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund, Bildungsstand, Region etc. aufzeigen? Welche Forderungen ergeben sich daraus?
11. Welche Möglichkeiten sehen Sie, um insbesondere bei deutschen Frauen mit Migrationshintergrund bzw. ausländischen Frauen eine Entgeltgleichheit zu verwirklichen?
12. Wir haben genügend Informationen über das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten von jungen Menschen. Trotz der bisher zum Einsatz kommenden Maßnahmen hat sich hier relativ wenig verändert. Was müsste aus Ihrer Einschätzung noch getan werden?

13. Wie kann das Berufs- und Ausbildungswahlverhalten von Mädchen bzw. jungen Frauen dahingehend geändert werden, dass sie sich verstärkt zukunfts-trächtigen Berufsfeldern in den MINT-Bereichen zuwenden?
14. Welche Auswirkungen haben "Auszeiten" in der Erwerbsbiographie im Zu-sammenhang mit ungleichen Bezahlungen? Wird sich hier durch die zune-hmende Inanspruchnahme z.B. der Elternzeit durch Väter etwas verändern?
15. Wie kann verhindert werden, dass familienbedingte Erwerbsunterbrechungen für viele Frauen zu Verdiensteinbußen und einem Karriereknick führen? Wel-che Maßnahmen müssten von der Bundesregierung und den Unternehmen ergriffen werden, um dies zu verhindern? Wie könnten erfolgreiche Pro-gramme aussehen?
16. Im Hinblick auf Frauen in Führungspositionen und Entgeltungleichheit sind in den letzten Jahren wenige Fortschritte erzielt worden. Halten Sie die Freiwil-lige Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft angesichts der „3. Bilanz Chancengleichheit“ für ausreichend? Wie könnte eine Fortentwicklung aussehen?
Würde die Festlegung von Benchmarks über den Anteil von Frauen in Füh-rungspositionen und regelmäßiges, konkretes Nachfragen der Wirtschafts-verbände über die Entwicklung in diesem Bereich einen positiven Einfluss auf die Arbeitgeber ausüben? Würden die Mitglieder der Unternehmensver-bände im Hinblick auf eine gezielte Förderung von Frauen verstärkt tätig werden, wenn die Unternehmensverbände mehr Druck ausüben würden?

II. Rechtlicher Rahmen

17. Würde die Einführung von Mindestlöhnen die Entgeltungleichheit verringern? Wie müssten diese ausgestaltet werden? Könnte dadurch eine geschlechts-neutrale Basis für eine Neubewertung von Tätigkeiten geschaffen werden?
18. Wie beurteilen Sie Möglichkeiten, die Entgeltgleichheit und Beförderungen auf dem Klageweg durchzusetzen? Inwieweit haben Gerichtsurteile bereits Änderungen bewirkt? Sind die existierenden rechtlichen Regelungen in mate-rieller Hinsicht wirksam?

AW S. Strub: Erfahrungen aus der Schweiz mit dem Gleichstellungsgesetz (GIG) zeigen: Der Klageweg ist sehr wichtig. In Einzelfällen und für gewisse Berufs-gruppen im öffentlichen Dienst wurden Erfolge erzielt und die Löhne der betrof-fenen Frauen z.T. substanziell angepasst. Die Möglichkeit zu Klagen alleine ge-nügt aber nicht (langwierige Verfahren, meist mit Kündigung verbunden etc.). Für die Schweiz wurde nach 10 Jahren GIG folgendes festgehalten:
„Das GIG ist darauf angelegt, Missständen abzuhelpfen, indem es Einzelpersonen (oder ihren Verbänden) erleichtert, gegen Diskriminierung vorzugehen. Damit wird trotz aller Hilfestellung die Verantwortung für die Umsetzung der tatsächli-chen Gleichstellung praktisch ausschliesslich den von Diskriminierung Betroffe-nen selber übertragen. Die Diskriminierenden dagegen laufen kaum ein Risiko: Die Sanktionen sind nicht so hoch, dass sie abschreckend wirken. Der Staat als solcher übernimmt kaum Umsetzungsverantwortung. Im Ausland besteht die viel-

fach gewählte Lösung demgegenüber darin, einer Behörde direkte Untersuchungs- und Durchsetzungskompetenzen zu übertragen.“¹

19. Würde die Einführung eines Verbandsklagerechts im AGG dazu beitragen, dass von dem rechtlichen Instrument mehr Gebrauch gemacht würde – dies auch unter dem Gesichtspunkt, dass Frauen seltener den individuellen Klageweg beschreiten? Wie müsste es ausgestaltet sein, um Frauen ein wirksames Instrument an die Hand zu geben, gegen Lohndiskriminierung vorzugehen?
20. Welche verfahrenstechnischen Veränderungen sind notwendig, um die individuelle Rechtsdurchsetzung zu vereinfachen?
21. Inzwischen hat es ja einige, bisher jedoch noch wenige Urteile unter Bezug auf die Vorschriften des AGG gegeben. Ist das AGG ein geeignetes Instrument zur Herstellung von Entgeltgleichheit?
Warum wurde aus Ihrer Sicht von den gesetzlichen Möglichkeiten des AGG bisher nur relativ wenig Gebrauch gemacht?
22. Inwieweit sind Veränderungen im AGG erforderlich, was die europarechtskonforme Ausgestaltung angeht? Inwieweit sind Ausweitung der Klagefristen sowie Ausbau der Schadensersatzregelungen sinnvoll, um die Unternehmen dazu zu bringen, einen deutlichen Antidiskriminierungskurs einzuschlagen?
23. Wie beurteilen Sie den Vorschlag, den Grundsatz der Entgeltgleichheit explizit in das AGG aufzunehmen?
24. Halten Sie es für sinnvoll, das AGG über europäische Mindestvorgaben hinausgehend zu erweitern und wenn ja, wie?
25. Welchen gesetzgeberischen Handlungsbedarf sehen Sie, um das Gebot der Entgeltgleichheit durchzusetzen?
26. Welche Auswirkungen haben die Gestaltung unseres Steuerrechts und unseres Sozialversicherungsrechts auf Entgeltgleichheit (z.B. abgeleitete Ansprüche)?
27. In den Aufsichtsräten deutscher Unternehmen finden sich kaum Frauen. Welche Möglichkeiten sehen Sie, den Anteil von Frauen in den Aufsichtsräten in Deutschland zu erhöhen? Wäre eine Quote analog Norwegen eine geeignete Maßnahme?
28. Hat die Einführung der Quote für Aufsichtsräte in Norwegen eine Wellenbewegung ausgelöst, die dann auch die Chancen von Frauen auf anderen Ebenen verbessert hat? Sind die Umsätze dieser Unternehmen gestiegen?

¹ Vgl. Stutz, Heidi/Schär Moser, Marianne/Freivogel, Elisabeth, 2005: Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Bericht der Arbeitsgemeinschaft Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG, Büro a&o, Advokaturbüro Elisabeth Freivogel zu Händen des Bundesamtes für Justiz. Bern (Download unter: www.buerobass.ch / Gleich und Recht / Gleichstellung von Frau und Mann => Projekt „Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes“)

29. Welche Chancen sehen Sie für die Förderung von Frauen durch die Schaffung eines Corporate Governance Codex?
30. Welche weiteren Instrumente und Anreizsysteme zur Herstellung von Entgeltgleichheit sind denkbar und dabei zielführend?
31. Wir haben seit 2001 die Freiwillige Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit. Die bisher erzielten Fortschritte waren kaum überzeugend. Was müsste nach Ihrer Ansicht innerhalb der Vereinbarung verändert werden, damit zielführende Ergebnisse erzielt werden?
Ist die "Freiwilligkeit" von Maßnahmen der Wirtschaft das geeignete Kriterium oder bedarf es gesetzlicher Vorschriften? Wenn ja, was müsste zwingend gesetzlich festgeschrieben werden?

AW S. Strub: Freiwilligkeit alleine genügt nicht (vgl. oben sowie F 54-56).

III. Betrieblicher Rahmen

32. Welche rechtlichen Möglichkeiten gibt es für den Gesetzgeber, die Tarifvertragsparteien zu verpflichten, Entgeltsysteme auf Diskriminierungen zu überprüfen und diese abzubauen?
33. Welche unabhängige institutionelle Unterstützung der Tarifpartner halten Sie für notwendig?
34. Welche Chancen sehen Sie in neuen Arbeitsbewertungsmaßnahmen? Wie können tarifliche Regelungen erreicht werden, die eine gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit gewährleisten? Gibt es Modelle, die erprobt werden und erfolgsversprechend scheinen, um die Bewertung von Tätigkeiten, die (überwiegend) von Frauen ausgeübt werden, der Bewertung von Tätigkeiten, die (überwiegend) von Männern ausgeübt werden, anzugleichen?

AW S. Strub: In der Schweiz gibt es seit den 1990er Jahren das Instrument Abakaba zur diskriminierungsfreien Bewertung gleichwertiger Arbeit.²

35. Aus welchem Grund finden neue diskriminierungsfreie Bewertungsverfahren in die Tarifverhandlungen so schwer Eingang?
36. Warum haben die Tarifpartner noch kein geschlechtsneutrales Arbeitsbewertungssystem eingeführt, um zu vermeiden, dass eine unverhältnismäßig hohe Gewichtung von Kriterien, die vor allem auf von Männern dominierte Tätigkeiten zutreffen, zu geringeren Löhnen für Frauen führt?
Welche Möglichkeiten gibt es, um die Verfahren der Arbeitsbewertung geschlechtsneutraler auszugestalten?

² www.ebg.admin.ch / Gleichstellung im Erwerbsleben / Lohngleichheit / Gründe für Lohndiskriminierung => Ungleiche Bewertung von typischer Frauen- und Männerarbeit

37. Welche Grundlagen sind erforderlich, um Entgeltgleichheit im Zusammenhang mit gleichwertiger Arbeit zu realisieren.
Wäre die Erarbeitung eines Kriterienkataloges sinnvoll und welche Elemente müsste dieser enthalten und wer sollte diesen erarbeiten?
38. Was ist zu tun, damit es noch mehr zielführende Weiterbildungsangebote gibt und diese auch wirklich von Arbeitnehmern und Berufsunterbrecherinnen in Anspruch genommen werden?
Welche Bedeutung messen Sie dem Bereich der Weiterbildung bei der Entgeltgleichheit bei?
39. Inwieweit werden angesichts der jüngeren Rechtsprechung künftig Senioritätsregelungen bei Frauen eine Rolle spielen?
40. Welche Folgen könnten sich aus Verdienststrukturerhebungen und der Überprüfung von Stellenbeschreibungen ergeben? Wie könnten sich diese auf Lohnfindungssysteme und Verfahren der Arbeitsbewertung auswirken?

IV. Öffentlicher Dienst

41. Welche Möglichkeiten sehen Sie, Geschlechtergerechtigkeit als Leitprinzip im öffentlichen Dienstrecht zu verankern und Programme zu entwickeln, damit die Teilzeitbeschäftigung auch für Männer selbstverständlich wird?
42. Welche Maßnahmen sind notwendig, um einen geschlechtergerechten TvÖD zu erreichen?
43. Welche Parameter könnten Grundlage sein, um sowohl im TvÖD als auch in Tarifverträgen verborgene geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten sichtbar werden zu lassen? Welche wären dabei notwendig, um geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten abzubauen?
44. Welche Möglichkeiten gibt es, um die Verfahren der Arbeitsbewertung geschlechtersneutraler auszugestalten?

AW S. Strub: (vgl. F 34).

45. In deutschen Behörden finden sich mehr Frauen auf höherer Ebene wieder als in der deutschen Wirtschaft. International liegt Deutschland allerdings auch im Vergleich von Verwaltungen eher im hinteren Feld. Welche Anreize für Behörden halten Sie für erfolgsversprechend, um Frauen – und insbesondere Mütter – angemessen zu fördern (z.B. Kaskadenprinzip, Zielvorgaben, Vergleiche zwischen Unternehmen, Weiterbildungen, Mentoring etc.)?

V. Privatwirtschaft

46. Welche innerbetrieblichen Instrumente sind vorhanden und geeignet bzw. müssten geschaffen werden, um Entgeltgleichheit herzustellen?
Welche erfolgreichen Modelle in Unternehmen für Entgeltgleichheit und die Förderung von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit mit Blick auf Arbeitszeiten und Arbeitszeitkonten oder Kontakthalte- bzw. Wiedereinstiegsangebote haben sich bewährt und sollten breiter angewendet werden?
Welche Maßnahmen könnten Unternehmen ergreifen, um Frauen die gleichen Verdienstmöglichkeiten zu eröffnen wie Männern?

AW S. Strub: (vgl. F 3, F 34, F 54-56).

47. Wie beurteilen sie den Vorschlag, die Einkommen in der Privatwirtschaft zu veröffentlichen und durch diese Transparenz dann auch vergleichbar zu machen? Ist das ein sinnvoller Vorstoß?
Mit welchen Maßnahmen könnte mehr Transparenz über Lohn/Gehaltszahlungen inklusive vereinbarter Zulage etc. hergestellt werden? Wäre dies ein Beitrag zur Verhinderung von Entgeltungleichheit?
Welche Möglichkeiten wären für Sie realistisch denkbar, um Gehälter und Nebenleistungen aus Wirtschaft und Behörden transparenter zu machen, damit einzelne Arbeitnehmer eine angemessene Vergütung aushandeln können?

AW S. Strub: Die Förderung der Lohntransparenz ist grundsätzlich sehr zu begrüßen. VertreterInnen von Arbeitnehmendenorganisationen in der Schweiz sehen mangelnde Lohntransparenz als dritt häufigste Ursache für das Ausbleiben von Gleichstellungsklagen (nach der Angst vor Kündigung oder vor Exponierung).

48. Welche Maßnahmen können Unternehmen ergreifen, um den Aufstieg von Frauen gezielt zu fördern? Kann die Bundesregierung hier unterstützend tätig werden und wenn ja, wie?
Halten Sie es für möglich, dass zwischen Unternehmen ein Wettbewerb über die Anzahl von Frauen in Führungspositionen stattfinden könnte und eine hohe Anzahl zu einem „Werbefaktor“ für das jeweilige Unternehmen werden könnte?
49. Welche Möglichkeiten sehen Sie, um Auswahlentscheidungen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern bei der Einstellung und Beförderung zu Gunsten von Frauen zu beeinflussen?
50. Welche Möglichkeiten sehen Sie, Teilzeit ein stärkeres Gewicht zukommen zu lassen, um Familie und Erwerbstätigkeit und Aufstiegschancen gleichermaßen verbinden zu können?
51. Welche erfolgreichen Modelle für ein Jobsharing in Führungspositionen sind Ihnen bekannt, und wie könnte Teilzeit bei Führungskräften gefördert werden?

52. Welche Möglichkeiten sehen Sie, um angesichts dessen, dass Frauen 70 % der Kaufentscheidungen beeinflussen, ihre Anzahl im Topmanagement zu erhöhen?

VI. Best Practice

53. Gibt es best-practice-Beispiele, die für Deutschland umsetzbar sind und welche sind dies?

54. Wie funktioniert das Schweizer-Modell der Lohnstrukturerhebung des Statistischen Bundesamts? Ist es auf Deutschland übertragbar?

AW S. Strub: Die *Schweizerische Lohnstrukturerhebung LSE* des Bundesamtes für Statistik BFS basiert auf einem alle zwei Jahre im Oktober an die Unternehmen verschickten Fragebogen. Sie erlaubt eine regelmässige Beschreibung der Lohnstruktur in allen Branchen des sekundären und tertiären Sektors sowie im Gartenbau anhand von repräsentativen Daten. Sie erfasst nicht nur die Branche und die Grösse des fraglichen Unternehmens, sondern auch die einzelnen Merkmale der Arbeitnehmenden und der Arbeitsplätze. Hinzu kommen Informationen über die Ausbildung und die berufliche Situation der Beschäftigten, über das Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes sowie über die Art der Tätigkeit des Unternehmens (vgl. Webseite des BFS: www.bfs.admin.ch > Infothek > Erhebungen, Quellen > Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE) > Steckbrief).

Das deutsche Pendant zur LSE ist die *Verdienststrukturerhebung VSE* des Statistischen Bundesamtes. Die beiden Erhebungen sind nicht 1:1 vergleichbar.

Wichtigste *Unterschiede zwischen der LSE und VSE* im Hinblick auf eine mögliche Übertragung des Lohnungleichheitstests LOGIB auf Deutschland (vgl. auch Fragen 55 und 56):

- Die Angaben für die Verdienststrukturerhebung werden ebenso wie diejenigen der LSE bei den Betrieben erfasst. Die Erhebung wird aber nur alle 4-5 Jahre durchgeführt (zuletzt 2001, 2006). Auch werden nicht alle Wirtschaftsbranchen erfasst (Im Wirtschaftsabschnitt "Erziehung und Unterricht" wurde auf eine Befragung verzichtet). Der Anteil der erfassten Betriebe (gemessen am Gesamt der Betriebe) und damit die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen Angaben für die VSE liefern muss, ist vergleichsweise gering, während in der Schweiz insbesondere die grösseren Unternehmen alle 2 Jahre in der LSE erfasst werden.³
- Gewisse Merkmale, die in der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung erhoben und für die Lohnstests mit LOGIB genutzt werden, werden in der VSE nicht bzw. anders erhoben. Bsp.: Die LSE-Merkmale „Berufliche Stellung“ (hierarchische Position) und „Anforderungsniveau“ werden in der VSE so nicht erhoben. Diese werden in der VSE teilweise durch das Merkmal "Leistungsgruppe" abgedeckt.

³ LSE: Stichprobenerhebung bei rund 46'300 privaten und öffentlichen Unternehmen bzw. Verwaltungen (mit mind. 2 Angestellten) mit insgesamt rund 1.6 Millionen Arbeitnehmenden. Das entspricht einer Abdeckung von ca. 40 Prozent der Beschäftigten (Total rund 3.8 Mio Beschäftigte in den Referenzbranchen/-betrieben).

VSE: Stichprobe bei 34 000 Betrieben (mit mind. 10 Beschäftigten) mit rund 1.8 Mio. Beschäftigten. Das ergibt bei rund 30 bis 40 Mio. Beschäftigten in den Referenzbranchen/-betrieben eine deutlich geringere Abdeckung als in der LSE.

Für eine *Übertragung des Lohngleichheitstests LOGIB auf Deutschland* würde das bedeuten: Im Vergleich zur Schweiz kann weniger stark von der Tatsache profitiert werden, dass die Unternehmen die Mitarbeitenden-Daten sowieso regelmässig für statistische Zwecke aufbereiten und somit aktualisiert haben müssen. Auch wären gewisse Modifikationen am Instrument notwendig.

55. Wäre ein Instrument analog des freiwilligen "Lohntests" wie in der Schweiz auch in Deutschland sinnvoll? Ist die Freiwilligkeit" zielführend?

AW S. Strub: Ein solches Instrument wäre sicher auch in Deutschland sinnvoll. Es kann einen wichtigen Beitrag zur Sensibilisierung der Unternehmen und weiterer Kreise (Behörden, Gewerkschaften u.a.) leisten. In Einzelfällen kann es dazu beitragen, dass Unternehmen bei welchen der Test negativ ausfällt, freiwillig Verbesserungsmaßnahmen (z.B. Lohnerhöhungen zu Gunsten der Frauen) ergreifen. Um die breite Masse von Unternehmen zu erreichen genügt Freiwilligkeit alleine allerdings nicht.

56. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann stellt Unternehmen in der Schweiz seit 2006 das Excel-Programm „Logib“ kostenlos zur Verfügung. Mit dieser Software können Unternehmen selbst überprüfen, ob sie Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern gewährleisten. Was ist der Hintergrund für die Entwicklung und Einführung von „Logib“, wer war der Auftraggeber? Gibt es eine gesetzliche Grundlage? Wie funktioniert „Logib“? Wer hat das Programm entwickelt? Wie verbreitet ist „Logib“ mittlerweile, wie viele Unternehmen wenden es an bzw. wird es auch von anderen (Bundes-)institutionen angewandt? Ist der Lohntest für die Unternehmen verpflichtend oder auf freiwilliger Basis anzuwenden? Werden die Ergebnisse des Lohntests in einer Statistik erfasst oder sogar als Nachweis für die Berücksichtigung bei Ausschreibungen oder Fördermitteln berücksichtigt?

AW S. Strub:

- Was ist der Hintergrund für die Entwicklung und Einführung von „Logib“, wer war der Auftraggeber? Gibt es eine gesetzliche Grundlage?

Frauen verdienen in der Schweiz im privaten Sektor im Jahr 2006 noch immer rund 24% weniger als Männer. Fast 40 Prozent der Lohn Differenz können nicht durch Unterschiede in persönlicher Qualifikation, stellen- oder unternehmensspezifischen Merkmalen erklärt werden und sind als Lohndiskriminierung zu werten.⁴ Werden einzelne *Branchen* betrachtet, zeigen sich grosse Unterschiede bezüglich dem Ausmass der Lohn Differenz wie auch der Lohndiskriminierung. Auch innerhalb der Wirtschaftsbranchen sind die Unterschiede gross. Entsprechende statistische Analysen sowie eine inzwischen breite Praxiserfahrung zeigen, dass die Lohndiskriminierung hauptsächlich durch ungleiche Entlohnung von gleichwertiger Arbeit *innerhalb der Betriebe* zu erklären ist. Das bedeutet, dass die ein-

⁴ Vgl. Strub Silvia, Michael Gerfin, Aline Büttikofer (2008): Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturserhebungen 1998 - 2006. Untersuchung im Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Bericht der Arbeitsgemeinschaft Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG und Volkswirtschaftliches Institut der Universität Bern, Prof. Michael Gerfin, zu Handen des Bundesamtes für Statistik und des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann vom 17. Mai 2008.

zelenen Betriebe von Gesetzes wegen zur Verantwortung gezogen werden können.⁵ Nebst dem gerichtlichen Weg (individuelle Lohnklagen oder Verbandsklagen nach Gleichstellungsgesetz) bietet das Schweizerische Beschaffungsrecht die Möglichkeit, dass der Staat aktiv gegen Lohndiskriminierungen vorgehen kann:

Das *Schweizerische Beschaffungsrecht* verpflichtet anbietende Firmen unter anderem, den Grundsatz der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann zu gewährleisten. Damit wird der geltenden schweizerischen Gesetzgebung und internationalen Übereinkommen Rechnung getragen. Zudem sollen Wettbewerbsverzerrungen zu Ungunsten fairer Arbeitgebenden vermieden werden. Das Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) kann mit der Durchführung von Kontrollen beauftragt werden. Für die Überprüfung der Einhaltung dieser Bestimmung liegt seit 2004 ein wissenschaftlich fundiertes, in der Praxis erprobtes Kontrollinstrument vor.

Das Instrumentarium wurde vom Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS in Bern im Auftrag des EBG und der Beschaffungskommission des Bundes (BKB) entwickelt.

- Wie funktioniert „Logib“?

LOGIB ist ein Teil des *mehrstufigen Instrumentariums* zur Überprüfung der Lohngleichheit (vgl. weiter unten). Das Kontrollinstrument stützt sich auf ökonomisch-statistische Analyse-Methoden. Zentraler Bestandteil ist die Methode der Regressionsanalyse, wie sie auch für gesamtwirtschaftliche Diskriminierungsschätzungen zum Einsatz gelangt. Unter gewissen Voraussetzungen (mind. ca. 30-50 Mitarbeitende, beide Geschlechter vorhanden) lässt sich das Verfahren auf einzelne Unternehmen anwenden. Die Methode erlaubt es, den isolierten Einfluss verschiedener Faktoren auf den Lohn zu messen:

- In der *standardisierten Analyse* wird ermittelt, welche Lohnunterschiede durch objektive Qualifikationsmerkmale wie Ausbildung, Dienstalter und potenzielle Berufserfahrung (Humankapitalfaktoren) oder durch Unterschiede bezüglich beruflicher Stellung und Anforderungsniveau (arbeitsplatzbezogene Faktoren) erklärt werden können und welcher Anteil ungeklärt bleibt, also auf das Geschlecht zurückzuführen ist.
- Je nach Ergebnis der standardisierten Analysen bzw. um zusätzliche Erkenntnisse über die spezifische Lohnsituation in einer Firma zu gewinnen, werden *vertiefende Analysen* durchgeführt.

Für die *selbständige Durchführung der standardisierten Analyse* steht den Unternehmen das Excel-Programm *LOGIB* (Lohngleichheitsinstrument des Bundes) zur Verfügung. LOGIB ist kostenlos und kann auf der Webseite des Eidg. Gleichstellungsbüros heruntergeladen werden (www.logib.ch).

Auf Wunsch vermitteln die Bundesstellen ausgewiesene Expertinnen und Experten, welche die Unternehmen bei der Anwendung von LOGIB oder für vertiefende Analysen unterstützen.

⁵ Nur diskriminierende Lohnunterschiede innerhalb eines gleichen Unternehmens bzw. Arbeitgebers stellen eine Lohndiskriminierung nach dem Gleichstellungsgesetz dar.

- Wer hat das Programm entwickelt?

LOGIB basiert auf dem Instrumentarium, welches das Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS (www.buerobass.ch) für das Eidg. Gleichstellungsbüro EBG und die Beschaffungskommission des Bundes BKB entwickelt hat.

Die *technische Umsetzung* (Programmierung in Excel) wurde von Silvia Rothen (rothen ecotronics; www.ecotronics.ch) in Bern geleistet.

- Wie verbreitet ist „Logib“ mittlerweile, wie viele Unternehmen wenden es an bzw. wird es auch von anderen (Bundes-)institutionen angewandt?

Seit der Lancierung des Instruments im Jahr 2004 bzw. der Bereitstellung von LOGIB Ende 2005 haben Hunderte von Unternehmen des privaten und öffentlichen Sektors (einschliesslich mehrere Bundesämter und Kantonsverwaltungen) sowie NGOs den Test auf freiwilliger Basis durchgeführt bzw. durchführen lassen. Seit 2006 werden ausserdem regelmässige Stichkontrollen bei AnbieterInnen des Bundes durchgeführt.

- Ist der Lohntest für die Unternehmen verpflichtend oder auf freiwilliger Basis anzuwenden?

Der Test ist verpflichtend für AnbieterInnen des Bundes, welche im Rahmen der jährlichen Stichkontrollen überprüft werden. In diesen Fällen wird die Überprüfung durch ausgewiesene ExpertInnen vorgenommen. In manchen Kantonen sind analoge Kontrollen vorgesehen (Bsp. Kanton Bern).

Im Übrigen wird der Test von Unternehmen des privaten und öffentlichen Sektors sowie NGOs auf freiwilliger Basis angewendet.

- Werden die Ergebnisse des Lohntests in einer Statistik erfasst oder sogar als Nachweis für die Berücksichtigung bei Ausschreibungen oder Fördermitteln berücksichtigt?

Nein, die Ergebnisse werden nicht statistisch erfasst.

Bis jetzt werden die Ergebnisse nicht als Nachweis für die Berücksichtigung bei Ausschreibungen oder Fördermitteln berücksichtigt. Im Beschaffungswesen des Kantons Bern läuft aber zur Zeit ein entsprechendes Pilotprojekt.