



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG

Das Instrument Logib

zur Kontrolle der Einhaltung der Lohnungleichheit
zwischen Frau und Mann

Dr. Oliver Schröter

12. Juni 2015



- 1. Allgemeine Grundlagen**
- 2. Theoretische Grundlagen zum Instrument Logib**
- 3. Logib Ergebnisse interpretieren**
- 4. Fragen und Diskussion**



1. Allgemeine Grundlagen

Zentrale gesetzliche Grundlagen:

- **Bundesverfassung BV (1981) Art. 8, Abs. 3:**

³Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. **Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.**

- **Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann GIG (1995)**

- Art. 3, Abs. 1 und 2:**

¹Arbeitnehmerinnen 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.

²Das **Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.**

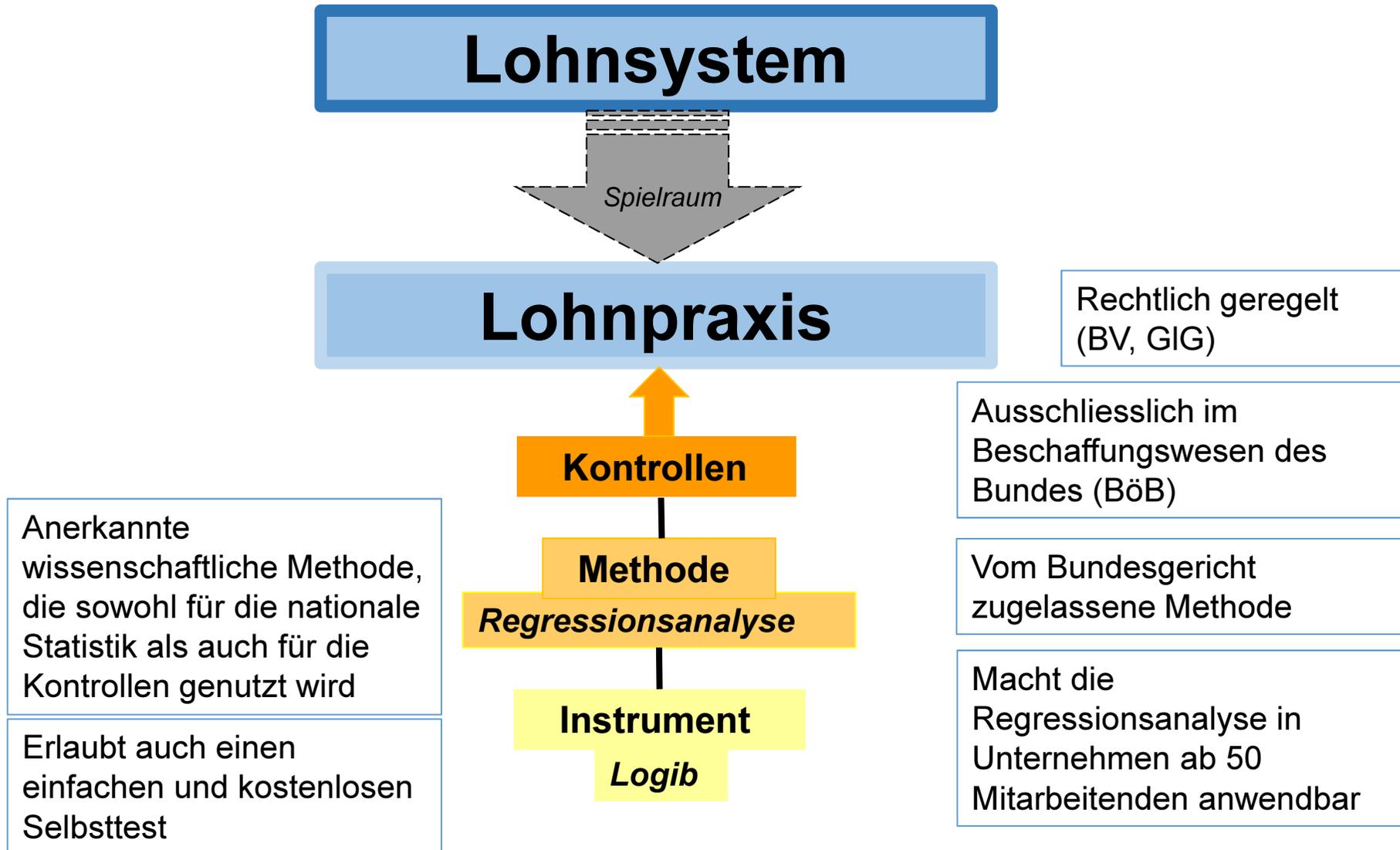
- **Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen BöB (1996)**

- Art. 8, Abs. 1, lit. c (Verfahrensgrundsätze)**

[Die Auftraggeberin] vergibt den Auftrag nur an Anbieter oder Anbieterinnen, welche für jene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die Leistungen in der Schweiz erbringen, die **Gleichbehandlung von Frau und Mann in Bezug auf die Lohngleichheit** gewährleisten.



1. Allgemeine Grundlagen





2. Theoretische Grundlagen zum Instrument Logib

Ein Instrument zur Kontrolle und zum Selbsttest der Einhaltung der Lohngleichheit

- Logib erlaubt es zu kontrollieren, ob eine Organisation mit mehr als 50 Mitarbeitenden die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann respektiert
- Logib beruht auf einer bewährten Methode, die in der verschiedensten Wissenschaftsfeldern angewendet wird: die Regressionsanalyse
- Logib wird seit 2006 im Rahmen der Lohngleichheitskontrollen im Beschaffungswesen des Bundes angewendet
- Logib hat auch international Anerkennung erfahren: Es wurde zunächst von Deutschland, und dann auch auf europäischer Ebene von Finnland, Frankreich, Liechtenstein, Polen, Portugal und Grossbritannien übernommen

Logib-D 

equal pacE 

Was ist eine Regressionsanalyse ?

- Eine in verschiedenen Wissenschaftsfeldern weithin genutzte und vom Bundesgericht für Lohngleichheitsanalysen zugelassene Methode (BGE 130 III 145)
- Die Regressionsanalyse erlaubt es...
 - ✓ Zu bestimmen, in welchem Zusammenhang der Lohn (als zu erklärende, abhängige Variable) mit mehreren Einflussfaktoren oder erklärenden, unabhängigen Variablen (z.B. Geschlecht, Berufserfahrung, Ausbildung...) steht
 - ✓ Den Effekt eines bestimmten Einflussfaktors (z.B. des Geschlechts) getrennt von allen anderen Faktoren zu betrachten, d.h. unter ansonsten gleichen Bedingungen
 - ✓ Zu bestimmen, ob der errechnete Effekt der einzelnen Einflussfaktoren auf den Lohn statistisch signifikant ist – d.h. auszuschliessen, dass es sich um einen Zufallsfehler handelt und so die Verlässlichkeit der Messung sicherzustellen
 - ✓ Zu bestimmen, wie gut das errechnete Modell die tatsächlich bezahlten Löhne abbildet (R^2).

Logib führt zwei Berechnungen durch

- **Standardregression**

Basierend sowohl auf *individuellen Qualifikationsmerkmalen* als auch auf *arbeitsplatzbezogenen Merkmalen*

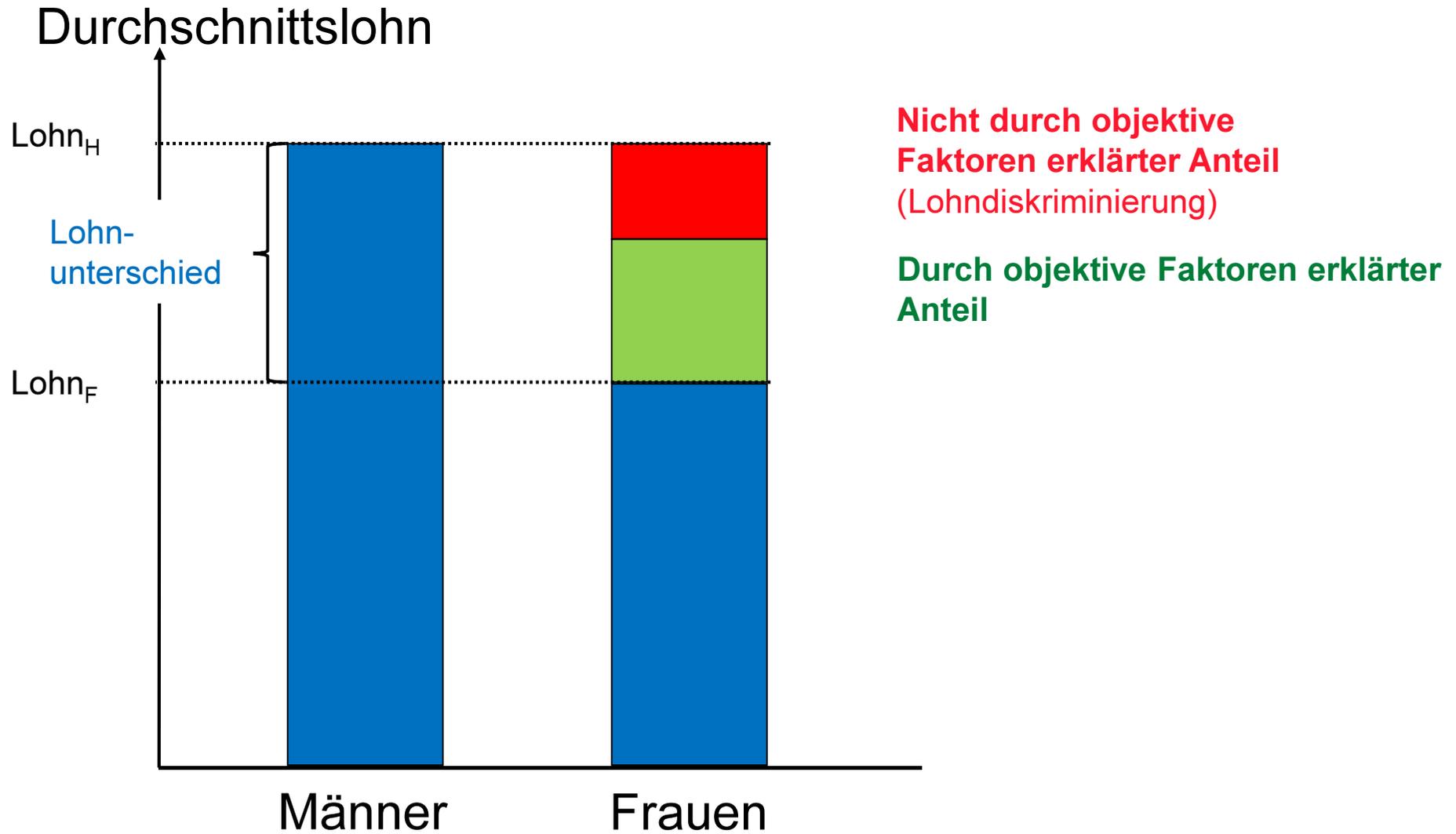
- Basis für die Berechnung der Lohndiskriminierung
- Ausschlaggebendes Ergebnis bei den Kontrollen im Beschaffungswesen des Bundes

- **pQ-Regression**

Basiert *ausschliesslich* auf den *individuellen Qualifikationsmerkmalen*

- Gibt zusätzliche Hinweise auf mögliche Beschäftigungsdiskriminierung, indem die Ergebnisse mit denjenigen der Standardregression verglichen werden

2. Theoretische Grundlagen



Die Variablen des Logib Standard-Analysemodells

$$\ln(Y_i) = \beta_0 + \beta_1 * AUS_i + \beta_2 * ERF_i + \beta_3 * DJ_i + \beta_4 * ANF_i + \beta_5 * BST_i + \beta_6 * GESCHL$$

Abhängige Variable
Lohn

Erklärungsvariablen
Objektive,
diskriminierungsfreie Faktoren

Einfluss Geschlecht
auf Lohn

Kriterien für die Auswahl der erklärenden, unabhängigen Variablen (Erklärungsfaktoren)

- Verlässlichkeit der Ergebnisse, Erklärungsgehalt/Aussagekraft des Modells (wissenschaftliches Kriterium)
- Gleichbehandlung der Unternehmen (rechtliches Kriterium)
- Objektivität bzw. Diskriminierungsfreiheit der Faktoren (rechtliches Kriterium)
- Reduktion des administrativen Aufwands für Unternehmen (praktisches Kriterium)

Variablen, die in Logib enthalten sind

- Das Standard-Analysemodell des Bundes enthält die folgenden objektiven, lohnrelevanten Variablen (diese Informationen sind normalerweise bereits in den Unternehmen vorhanden und müssen nicht erst gesondert erhoben werden):
 - ✓ Ausbildung
 - ✓ Potentielle Berufserfahrung
 - ✓ Dienstjahre
 - ✓ Anforderungsniveau
 - ✓ Berufliche Stellung

Indirekt in Logib enthaltene Variablen

- Sprachkenntnisse
- Weiterbildungen

In Logib nicht enthaltene Variablen

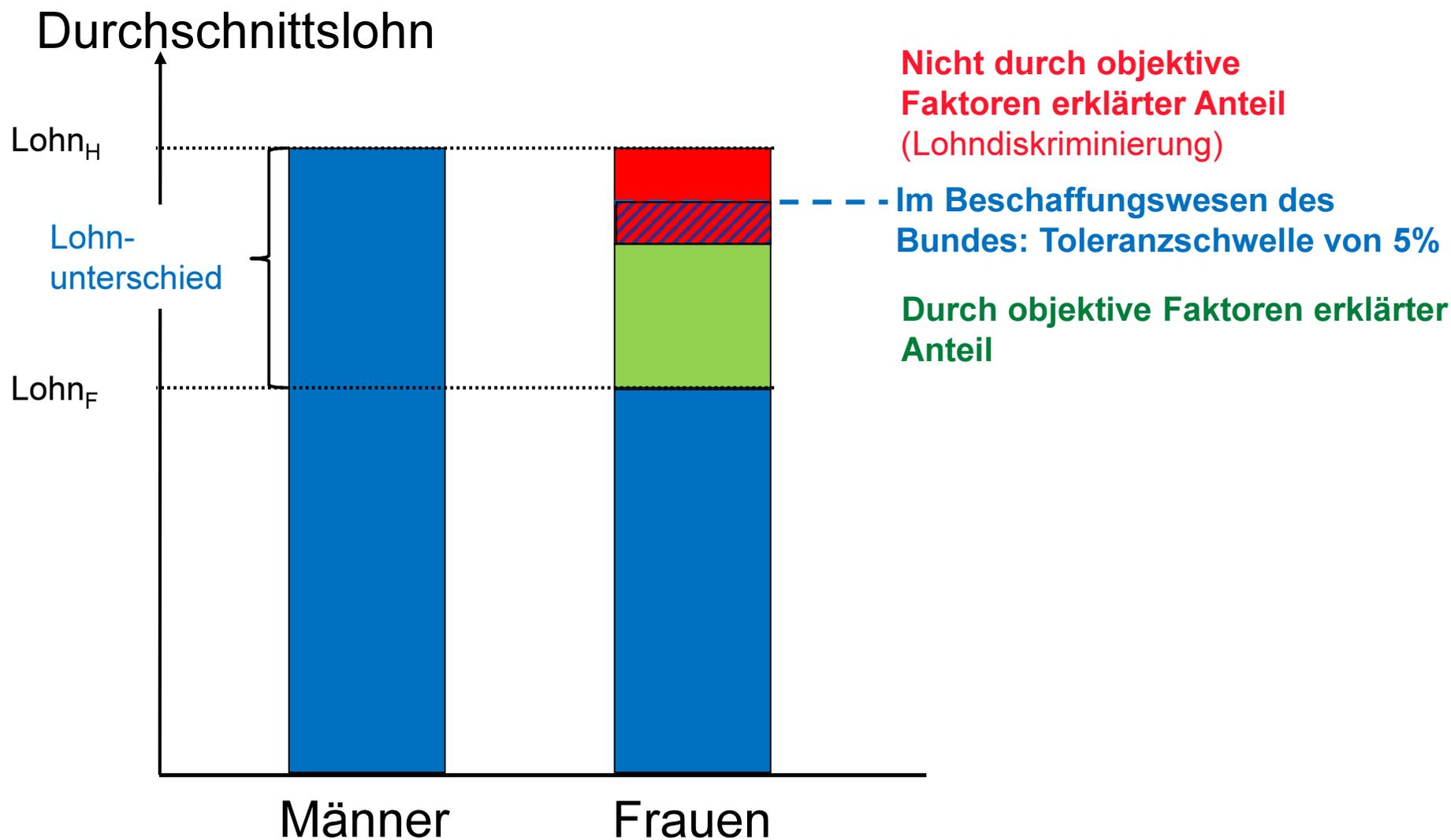
- x Wirtschaftsbranche
- x Beschäftigungsgrad/Teilzeit
- x Individuelle Leistung



Toleranzschwelle

- Im Rahmen der Kontrollen im Beschaffungswesen des Bundes kommt eine Toleranzschwelle von 5% zur Anwendung, um denjenigen Teil des Lohnunterschieds abzudecken, der in einzelnen Fällen durch weitere unternehmensspezifische objektive, diskriminierungsfreie Faktoren erklärt werden könnte, die nicht im Standardmodell enthalten sind.

2. Theoretische Grundlagen



Systematische Lohndiskriminierung

- Bei einer Lohngleichheitskontrolle mit Logib wird statistisch die *Gesamtheit der Männer* mit der *Gesamtheit der Frauen* innerhalb eines Unternehmens verglichen.

Individuelle Lohndiskriminierung

- Bezieht sich auf mindestens zwei Individuen unterschiedlichen Geschlechts

Wichtig:

 Die **Abwesenheit von systematischer Lohndiskriminierung** (was mit Logib verlässlich festgestellt werden kann) **schliesst individuelle oder gruppenbezogene Lohndiskriminierung nicht aus!**

- Es handelt sich hierbei um unterschiedliche Phänomene, die gesondert untersucht werden müssen.



3. Logib Ergebnisse interpretieren

Einige Fragen, um sich ein Bild von der Qualität der Daten bzw. des Analyseergebnisses machen zu können:

- Wurden alle benötigten Daten korrekt erhoben?
 - Insbesondere ist auch die Direktion/Geschäftsleitung mit einzubeziehen
 - Lernende und Praktikant-inn-en sind auszuschliessen
- Wurde die *effektive* (also nicht die geforderte) Ausbildung angegeben?
- Wie wurde die Variable «Anforderungsniveau» kodiert?
 - Im Normalfall würde man erwarten, dass alle Mitarbeitenden derselben Funktion gleich einestuft sind
- Wie wurde die Variable «berufliche Stellung» kodiert?
 - Die hierarchische Position im Unternehmen sollte hier korrekt widerspiegelt werden



3. Logib Ergebnisse interpretieren

	Regression ausschliesslich auf Basis der persönlichen Qualifikationsmerkmale	Standardregression
	berücksichtigt sind persönliche Merkmale - Ausbildungsjahre - (potenzielle) Erwerbsjahre - Dienstjahre	berücksichtigt sind persönliche Merkmale - Ausbildungsjahre - (potenzielle) Erwerbsjahre - Dienstjahre arbeitsplatzbezogene Merkmale - Anforderungsniveau - berufliche Stellung
Frauen verdienen unter sonst gleichen Voraussetzungen	2.0% weniger	0.1% weniger
Die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im engeren Sinne		ist eingehalten
Die im Rahmen des Beschaffungswesens angewandte Toleranzschwelle von 5%		ist eingehalten
R2	0.743	0.939
Interpretation von R2	Das Modell erklärt 74% der Variabilität der Löhne	Das Modell erklärt 94% der Variabilität der Löhne
Statistische Kennzahlen		
Diskriminierungskoeffizient	-0.020	-0.001
Standardfehler des Diskriminierungskoeffizienten	0.039	0.021
Anzahl Datensätze insgesamt	94	94
Anzahl gültige Datensätze	94	94
Davon Anzahl Frauen	26	26
Freiheitsgrade	88	81
Test, ob die Lohndifferenz signifikant von Null verschieden ist		
H0: Lohndiff. = 0%; HA: Lohndiff. \neq 0	0%	0%
Kritischer t-Wert (Alpha = 5%, zweiseitig, N = Freiheitsgrad)	1.987	1.990
Teststatistik t	0.502	0.043
Signifikanz	Nein	Nein
Test, ob die Lohndifferenz die Toleranzschwelle signifikant übersteigt		
H0: Lohndiff. = 5% zu Ungunsten der Frauen; HA: Lohndiff. > 5% zu Ungunsten der Frauen	5%	5%
Kritischer t-Wert (Alpha = 5%, einseitig, N = Freiheitsgrad)	1.662	1.664
Teststatistik t	-0.769	-2.300
Signifikanz	Nein	Nein

3. Logib Ergebnisse interpretieren

	Regression ausschliesslich auf Basis der persönlichen Qualifikationsmerkmale	Standardregression
	berücksichtigt sind persönliche Merkmale - Ausbildungsjahre - (potenzielle) Erwerbsjahre - Dienstjahre	berücksichtigt sind persönliche Merkmale - Ausbildungsjahre - (potenzielle) Erwerbsjahre - Dienstjahre arbeitsplatzbezogene Merkmale - Anforderungsniveau - berufliche Stellung
Frauen verdienen unter sonst gleichen Voraussetzungen	12.1% weniger	3.4% weniger
Die Lohnleichheit zwischen Frau und Mann im engeren Sinne		ist nicht eingehalten
Die im Rahmen des Beschaffungswesens angewandte Toleranzschwelle von 5%		ist eingehalten
R ²	0.543	0.817
Interpretation von R ²	Das Modell erklärt 54% der Variabilität der Löhne	Das Modell erklärt 82% der Variabilität der Löhne

3. Logib Ergebnisse interpretieren

	Regression ausschliesslich auf Basis der persönlichen Qualifikationsmerkmale	Standardregression
	berücksichtigt sind persönliche Merkmale - Ausbildungsjahre - (potenzielle) Erwerbsjahre - Dienstjahre	berücksichtigt sind persönliche Merkmale - Ausbildungsjahre - (potenzielle) Erwerbsjahre - Dienstjahre arbeitsplatzbezogene Merkmale - Anforderungsniveau - berufliche Stellung
Frauen verdienen unter sonst gleichen Voraussetzungen	26.0% weniger	9.0% weniger
Die Lohnleichheit zwischen Frau und Mann im engeren Sinne		ist nicht eingehalten
Die im Rahmen des Beschaffungswesens angewandte Toleranzschwelle von 5%		ist nicht eingehalten
R ²	0.596	0.912
Interpretation von R ²	Das Modell erklärt 60% der Variabilität der Löhne	Das Modell erklärt 91% der Variabilität der Löhne

3. Logib Ergebnisse interpretieren

	Regression ausschliesslich auf Basis der persönlichen Qualifikationsmerkmale	Standardregression
	berücksichtigt sind persönliche Merkmale - Ausbildungsjahre - (potenzielle) Erwerbsjahre - Dienstjahre	berücksichtigt sind persönliche Merkmale - Ausbildungsjahre - (potenzielle) Erwerbsjahre - Dienstjahre arbeitsplatzbezogene Merkmale - Anforderungsniveau - berufliche Stellung
Frauen verdienen unter sonst gleichen Voraussetzungen	9.8% weniger	5.4% weniger
Die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im engeren Sinne		ist nicht eingehalten
Die im Rahmen des Beschaffungswesens angewandte Toleranzschwelle von 5%		ist eingehalten
R2	0.476	0.942
Interpretation von R2	Das Modell erklärt 48% der Variabilität der Löhne	Das Modell erklärt 94% der Variabilität der Löhne



4. Fragen und Diskussion



Weitere Informationen

- [Logib Online-Tutorial](#)
- **Helpline Logib (kostenlos)**
 - 0800 55 99 00 et logib@ebg.admin.ch
- [Liste von Fachpersonen Lohngleichheit \(weiterführende Beratung\)](#)
- **ELEP Engagement Lohngleichheit**
 - www.elep.ch
- **Private Zertifizierungen**
 - Equal salary
 - SQS – Fair Compensation
- **Finanzhilfen für unternehmensinterne Projekte**
 - Marianne.ochsenbein@ebg.admin.ch, Tel: 058 464 05 15



Weitere Informationen

Das EBG organisiert regelmässig Workshops für HR-Fachpersonen, in denen umfangreiche Informationen zu Logib vermittelt und Übungen anhand von Beispielfällen durchgeführt werden.

Einschreibung auf unserer Internetseite
www.logib.ch



Workshop Logib

Selbsttest Lohngleichheit
kompetent durchführen



4. Fragen und Diskussion



[Source](#)



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Für weitere Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
oliver.schroeter@ebg.admin.ch, Tel: 058 462 75 54