

Lohngleichheit zwischen weiblichen und männlichen Angestellten

Zusammenarbeit VPSG <-> perinnova

Oktober 2021

perinnova compensation GmbH

Kasinostrasse 19

CH-5001 Aarau

T: +41 (0)62 836 95 40

info@perinnova.ch



Inhalt

| Nr | Thema |
|----|-------|
|----|-------|

| | |
|----|--|
| 1. | Einführung Lohngleichheit und Prüfung |
|----|--|

| | |
|----|-----------------------------------|
| 2. | Institutionen: perinnova und VCLG |
|----|-----------------------------------|

| | |
|----|----------------------------------|
| 3. | Angebotenes Dienstleistungspaket |
|----|----------------------------------|

| | |
|----|----------|
| 4. | Vorgehen |
|----|----------|

Begriffe Lohnunterschied und Lohndiskriminierung

- «Lohnunterschied («gender pay gap» oder «unbereinigter Verdienstabstand») = Unterschied im Durchschnittslohn zwischen den Geschlechtern. In der Regel wird angegeben, wie viel Frauen weniger verdienen als Männer (in Prozent). In der Schweiz werden oft auch die Medianlohndifferenzen ausgewiesen.
- Lohndiskriminierung (oder bereinigter Verdienstabstand) = «nicht durch objektive Faktoren erklärbarer und somit diskriminierender Teil des Lohnunterschieds. Die Lohndiskriminierung gibt an, wie viel Frauen bei sonst gleichwertigen Voraussetzungen weniger verdienen als Männer.»
- Lohndiskriminierung bedeutet also, dass Frauen und Männer für gleiche oder gleichwertige Arbeit ungleich entlohnt werden.

Lohngleichheitsprüfung
Bezieht sich auf den
bereinigten
Verdienstabstand

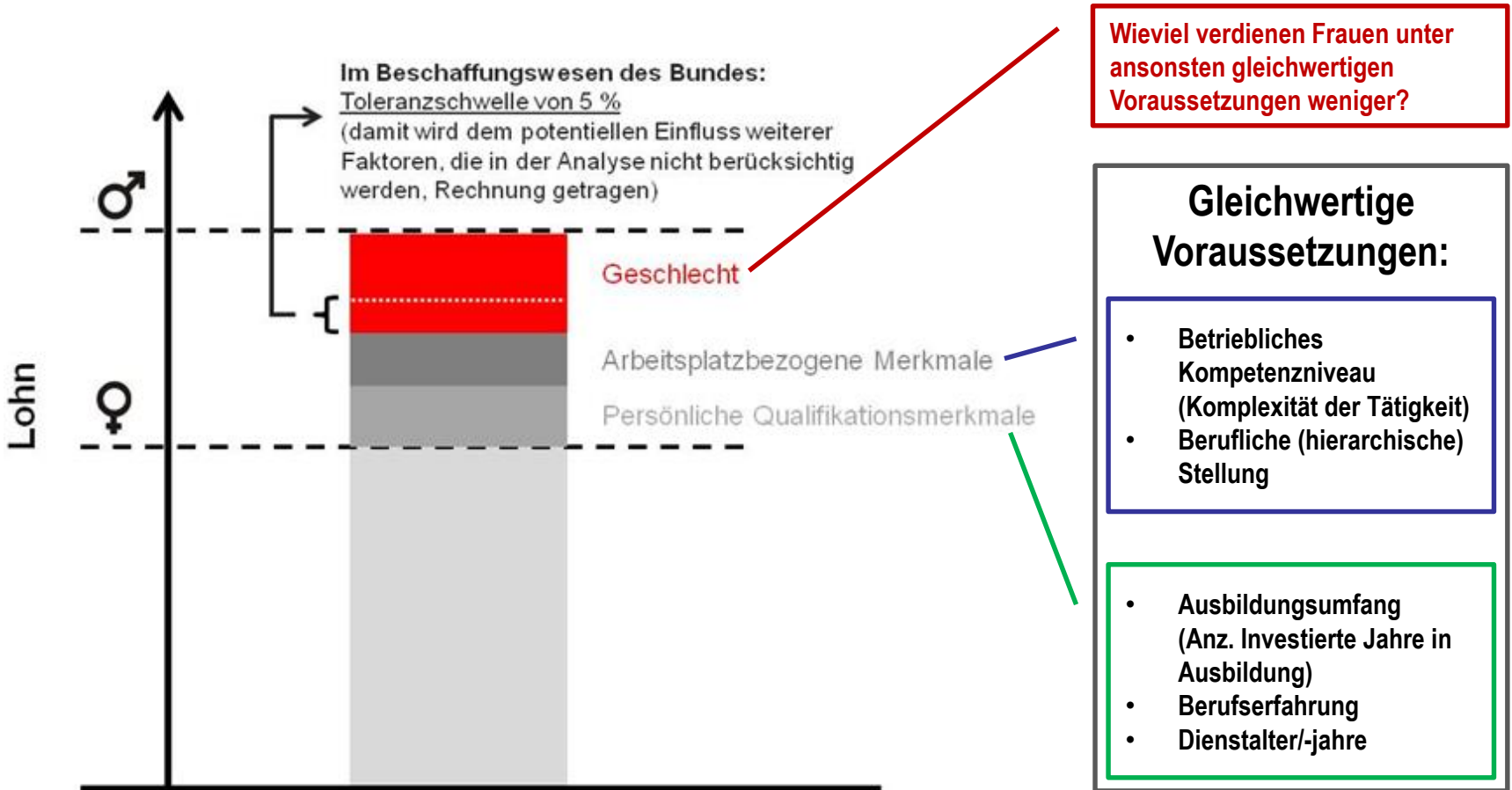
Berechnungsmethode Logib – Überblick (1)

- Berechnungsmethode in Logib: Multiple lineare Regressionsanalyse
- «Das im Rahmen der Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit bei öffentlichen Beschaffungen des Bundes verwendete *Standard-Analysemodell* dient dazu, den Lohn der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anhand von *persönlichen Qualifikationsmerkmalen* (Ausbildung, Dienstalter und potenzielle Berufserfahrung), von *arbeitsplatzbezogenen Faktoren* (Betriebliches Kompetenzniveau und berufliche Stellung) sowie anhand des *Geschlechts* zu erklären.»
- «Bei sonst gleichen Bedingungen kann anhand dieser Methode ermittelt werden, welcher Teil der Lohn Differenz nicht durch objektive, lohnrelevante Faktoren erklärt werden kann (=geschlechtsspezifische Lohn diskriminierung). Oder anders gesagt ist es mit dieser Methode möglich, zu bestimmen, welche Lohn Differenzen zwischen Frauen und Männern in einem Unternehmen bei vergleichbaren persönlichen und berufsbezogenen Merkmalen bestehen.»

Quelle: Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG (2016): «Standard-Analysemodell zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes (Methodenbeschreibung)», Bern Oktober 2016, S. 2., abgerufen am 9.3.2017 unter: <https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/de/dokumente/lohngleichheit/themen/standard-analysemodellzurueberpruefungderlohngleichheitzwischenf.pdf.download.pdf/standard-analysemodellzurueberpruefungderlohngleichheitzwischenf.pdf>

Berechnungsmethode Logib – Überblick (2)

Überprüfung der Lohngleichheit mittels *Standard-Analysemodell*:



Quelle: Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG (2016): «Standard-Analysemodell zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes (Methodenbeschreibung)», Bern Oktober 2016, S. 2., abgerufen am 9.3.2017 unter: <https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/de/dokumente/lohnleichheit/themen/standard-analysemodellzurueberpruefungderlohnleichheitzwischenf.pdf.download.pdf/standard-analysemodellzurueberpruefungderlohnleichheitzwischenf.pdf>

Berechnungsmethode Logib – Überblick (3)

- «Das bei der Überprüfung der Lohngleichheit im Beschaffungswesen des Bundes verwendete Standard-Analysemodell beschränkt sich auf die obengenannten fünf Faktoren. Zugleich wurde eine sogenannte Toleranzschwelle von 5% eingeführt. **Diese gleicht jenen Teil aus, der durch weitere objektive, unternehmensspezifische Faktoren erklärt werden könnte.**» (Hervorhebung perinnova)
- «Die Toleranzschwelle von 5% gilt ausschliesslich für Überprüfungen im Rahmen des Beschaffungswesens des Bundes. Wenn die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit, d.h. der auf das Geschlecht zurückzuführende Unterschied, nach Berücksichtigung der fünf Faktoren Ausbildung, Dienstalter, potenzielle Erwerbserfahrung, betriebliches Kompetenzniveau und berufliche Stellung statistisch signifikant über der Toleranzschwelle von 5% liegt, gelten die Voraussetzungen bezüglich Lohngleichheit für den Erhalt eines Auftrags des Bundes als nicht erfüllt.»
- «Da bei den Überprüfungen im Rahmen des Beschaffungswesens des Bundes lediglich nach systematischen Diskriminierungen gesucht und dabei eine Toleranzschwelle von 5% angewendet wird, kann das Ergebnis vom kontrollierten Unternehmen nicht als qualifizierter Nachweis dafür verwendet werden, dass generell keine Diskriminierung gemäss Gleichstellungsgesetz (GIG) besteht.»

Die Berechnungen gemäss dem Standard-Analysemodell sind auf systematische Diskriminierungen beschränkt und schliessen nicht aus, dass im Einzelfall diskriminierende Löhne vorliegen können.

Quelle: Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG (2016): «Standard-Analysemodell zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes (Methodenbeschreibung)», Bern Oktober 2016, S. 2., abgerufen am 9.3.2017 unter: <https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/de/dokumente/lohnleichheit/themen/standard-analysemodellzurueberpruefungderlohnleichheitzwischenf.pdf.download.pdf/standard-analysemodellzurueberpruefungderlohnleichheitzwischenf.pdf>

Inhalt

| Nr | Thema |
|----|-------|
|----|-------|

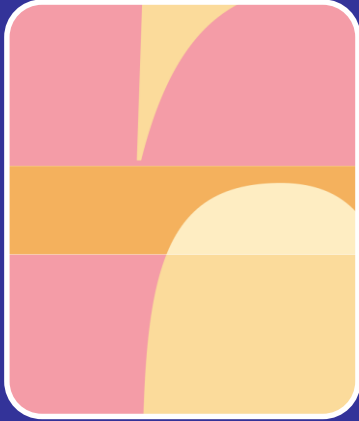
1. Einführung Lohngleichheit und Prüfung

2. Institutionen: perinnova und VCLG

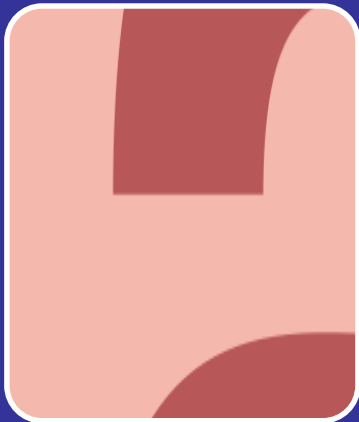
3. Angebotenes Dienstleistungspaket

4. Vorgehen

Perinnova – Expertise in Lohngleichheit (1)



Mehr als 240 durchgeführte Lohngleichheitsprüfungen bei Kantonen, Städten und Spitälern seit dem Jahr 2012



Kann Aufwand für Unternehmen reduzieren, die bereits Lohndaten für Lohnvergleiche von perinnova liefern:

- Vorliegender Datensatz kann ergänzt werden um Merkmale, die für die Lohngleichheitsprüfung benötigt werden
- Neuer Datensatz kann einfacher codiert werden mit Blick auf die erforderlichen Berechnungsmerkmale «betriebliches Kompetenzniveau» und «berufliche Stellung», da diese zwei Merkmale für jedes perinnova Lohnvergleichsprofil hinterlegt sind.

Vereinsname:

Verein für Chancen- und Lohngleichheit, Schweiz

Zweck: Unter Anwendung und Weiterentwicklung von Erkenntnissen im Bereich Lohn- und Chancengleichheit im Erwerbsleben gemäss aktueller wissenschaftlicher Standards, schaffen und vergeben wir Zertifikate der Lohn- und Chancengleichheit für öffentlich-rechtliche und privatrechtliche Organisationen und Unternehmen. Unser Ziel ist es eine Vereinigung von Experten/Expertinnen und Interessierten im Bereich der Lohn- und Chancengleichheit im Erwerbsleben zu bilden.

Gründungsinitiative durch:

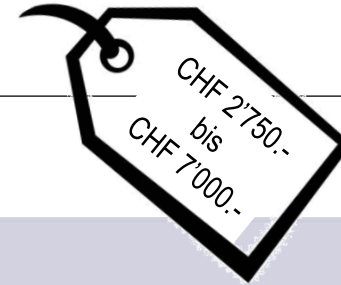
- Hochschule Luzern
- BAK Economics, Basel/Zürich
- Perinnova GmbH

Eine Analyse durch Perinnova ist für eine offizielle Zertifizierung bei VCLG (Zertifikate «LG Basic» und «LG advanced») eine zielführende Basis.

Inhalt

| Nr | Thema |
|----|---|
| 1. | Einführung Lohngleichheit und Prüfung |
| 2. | Institutionen: perinnova und VCLG |
| 3. | Angebotenes Dienstleistungspaket |
| 4. | Vorgehen |

Angebotenes Dienstleistungspaket



Lohnvergleichsprüfung durch perinnova

- Analyse der Lohngleichheit durch perinnova
- Bestätigung, dass die diesbezüglichen gesetzlichen Vorgaben eingehalten sind (sofern das Ergebnis positiv ausfällt)
- Folienbericht mit Interpretation der Ergebnisse, Beschreibung der Prüfungsmethode (multiple lineare Regressionsanalyse) und Diagrammen basierend auf den Prüfungskriterien (z.B. Verteilung von W und M mit Blick auf Ausbildung, berufliche Stellung etc. sowie Mittelwertkennzahlen von Löhnen in Abhängigkeit von diesen Kriterien)
- Lohnliste mit Abweichungen zu den durch die Lohnvergleichsprüfung prognostizierten geschlechtsneutralen Löhnen (Prüfung auf «Ausreisserwerte»)

Preisstaffelung der Lohnvergleichsanalysen

| Anzahl Anstellungen in einer Organisation | Kosten der Lohnvergleichsprüfung durch perinnova, Prüfung durch Revisor/in, Besprechung Resultate in CHF |
|--|--|
| 101 – 200 Anstellungen | 2'750.- |
| 201 – 500 Anstellungen | 3'500.- |
| 501 – 1'000 Anstellungen | 4'500.- |
| 1001 – 2000 Anstellungen | 5'750.- |
| Mehr als 2'000 Anstellungen – 4000 Anstellungen | 7'000.- |
| Mehr als 4'000 Anstellungen | Auf Anfrage |

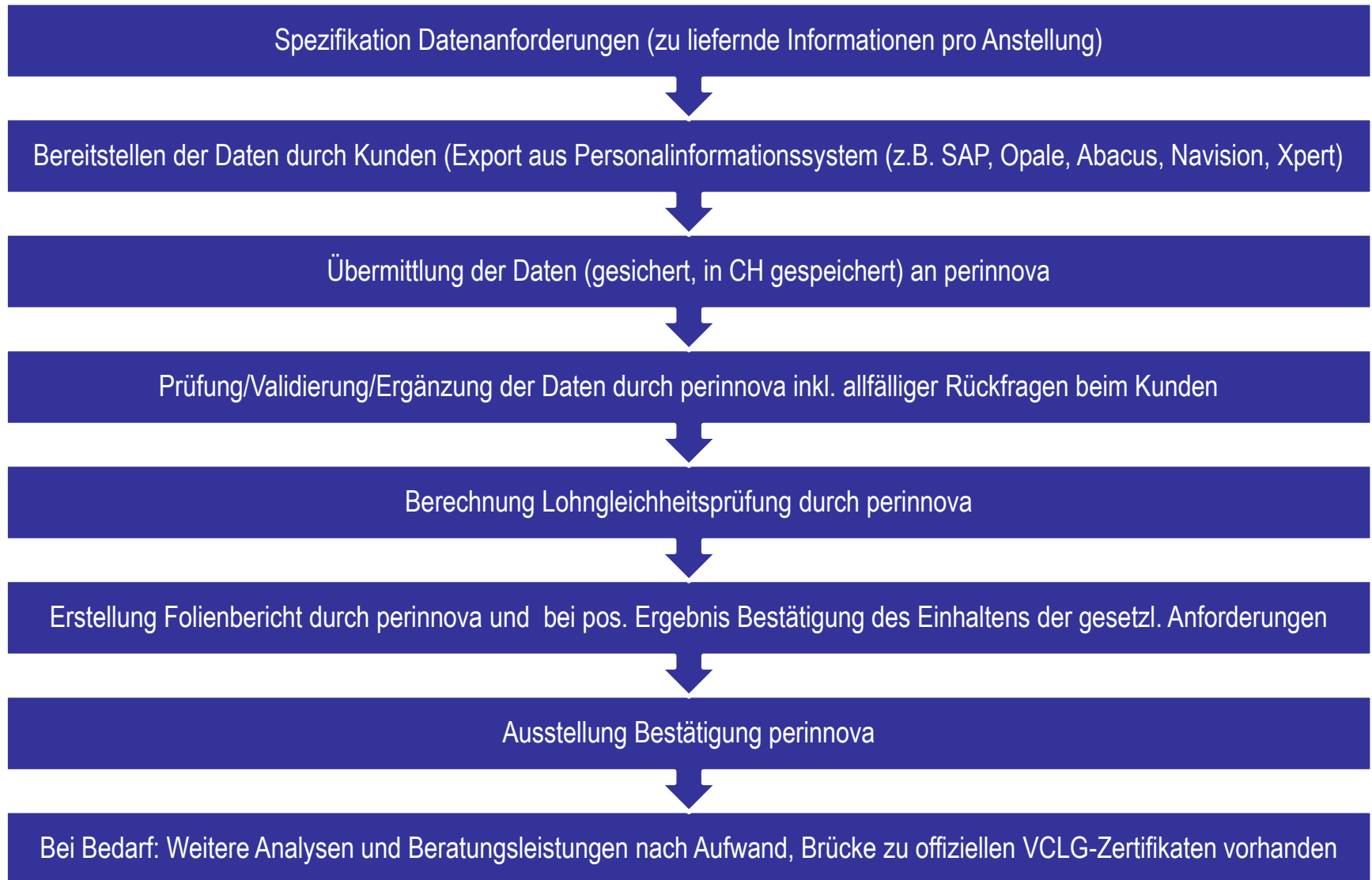



15% Rabatt für VPSG-Mitglieder auf die obenstehenden Preise

Inhalt

| Nr | Thema |
|----|---------------------------------------|
| 1. | Einführung Lohngleichheit und Prüfung |
| 2. | Institutionen: perinnova und VCLG |
| 3. | Angebotenes Dienstleistungspaket |
| 4. | Vorgehen |

Vorgehen





Thank you!

Danke für Ihr Vertrauen!

perinnova compensation GmbH

Kasinostrasse 19

5001 Aarau

T: 062 836 95 40

info@perinnova.ch