

Nachweis der Wissenschaftlichkeit der L&M Aba-R® Lohngleichheitsanalyse

Prof. Christina Felfe de Ormeño, PhD

Kontakte:

Auskünfte zum wissenschaftlichen Inhalt:

Prof. Christina Felfe de Ormeño, PhD,

Julius-Maximilians-Universität Würzburg, Sanderring 2, 97070 Würzburg, Deutschland

Christina.felfe@uni-wuerzburg.de

Auskünfte zum System:

Thomas Landolt, Geschäftsführer / VR-Präsident ,

Landolt & Mächler Consultants AG, Bösch 82 / Postfach 326, 6331 Hünenberg

tl@marketsalary.ch

Bestätigung zur Unabhängigkeit:

Ich wurde von der Landolt & Mächler Consultants AG als unabhängige Stelle i.S.v. Art. 7 Abs. 3 der am 1. Juli 2020 in Kraft tretenden Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse vom 21. August 2019 beauftragt, mit dem vorliegenden Bericht den Nachweis über die Wissenschaftlichkeit der L&M Aba-R® Lohngleichheitsanalysemethode sowie eine Validierung ihrer wissenschaftlichen Qualität zu erbringen. Ich bestätige hiermit, mit der Landolt & Mächler Consultants AG, abgesehen vom vorliegenden Auftrag, in keiner Geschäftsbeziehung zu stehen und bis zur vorliegenden Mandatierung nicht in einer Geschäftsbeziehung gestanden zu haben. Ich bestätige hiermit weiter, dass ich bei der Landolt & Mächler Consultants AG weder über eine Unternehmensbeteiligung verfüge, eine Organstellung einnehme, noch im Zusammenhang mit der Vermarktung des von mir überprüften Lohngleichheitsanalysemodells irgendwelche kommerziellen Vorteile erlangen kann. Gleiches gilt für die Julius-Maximilians-Universität Würzburg.

Executive Summary

Der gesetzliche Anspruch auf Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern bei gleichwertiger Arbeit ist in der Bundesverfassung fest verankert. Der Bundesrat hat am 5. Juli 2017 eine Änderung des Gleichstellungsgesetzes (GIG) zuhanden des Parlaments verabschiedet, welche eine grundsätzliche Analyse- und Überprüfungspflicht für den privatrechtlichen und den öffentlich-rechtliche Sektor vorsieht und die Durchführung derselben durch unabhängige Dritte und Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das Ergebnis der Analyse vorschreibt. Das Parlament hat die Änderung des GIG am 14. Dezember 2018 verabschiedet. Die Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse (Erläuternder Bericht vom 21. August 2019) schreibt für jede Methode zur Lohngleichheitsanalyse einen „Nachweis über die Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität der Analysemethode“ vor, in dem „eine vollständige und transparente Dokumentation der Methode sowie eine Validierung ihrer wissenschaftlichen Qualität und Rechtskonformität durch eine unabhängige Stelle enthalten [ist]“ (vgl. Art. 7 Abs. 2 Bst. b der Verordnung).

Das Unternehmen Landolt & Mächler (L&M) Consultants AG bietet seit 2016 all seinen Kunden des L&M Salärvergleichs eine Lohngleichheitsberechnung zur Erfüllung von Art. 8 Bundesverfassung inkl. Zertifikat an. Die Methode L&M Aba-R[®] basiert auf dem Arbeitsbewertungssystem ABAKABA (Katz und Baitsch, 2006) und ermittelt die geschlechterspezifische Lohndifferenz mittels einer Regressionsanalyse unter Verwendung des Statistikprogrammes R. Mit folgendem Bericht kann anhand einer Serie von wissenschaftlicher Analysen bestätigt werden, dass die L&M Aba-R[®] Lohngleichheitsanalyse ein praktikables Verfahren bietet, mit i) einfachen, transparenten und diskriminierungsfreien Funktionsbeschreibungen, welche jährlich überprüft und bei Bedarf aktualisiert werden, ii) einer wissenschaftlich fundierten Arbeitsbewertung mittels ABAKABA (2006), und iii) einer Lohngleichheitsberechnung basierend auf multiplen Regressionen, deren Plausibilität und Robustheit mittels mehrerer Verfahren überprüft wird. Dem Risiko einer Verzerrung oder sogar möglicher Beschönigung der Ergebnisse wirkt die Methode entgegen mittels einer Pflichtschulung der Teilnehmer zur Einordnung der Funktionen, einem Helpdesk für die teilnehmenden Unternehmen, einer Überprüfung von Stichproben durch Gutachter und einem Qualitäts- und Plausibilitätsprüfungen der Daten.

1. Einführung

„Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn bei gleichwertiger Arbeit“

(Bundesverfassung, Art. 8, Dritter Satz)

Der gesetzliche Anspruch auf Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern bei gleichwertiger Arbeit ist seit fast vier Dekaden fest verankert in der Bundesverfassung (BV). Um die Durchsetzung der Lohngleichheit zu verbessern, hat der Bundesrat am 5. Juli 2017 eine Änderung des Gleichstellungsgesetzes (GLG)¹ zuhanden des Parlaments verabschiedet². Konkret umfasst die Revision drei Schritte: eine grundsätzliche Analyse- und Überprüfungspflicht für den privatrechtlichen und den öffentlich-rechtliche Sektor, die Durchführung derselben durch unabhängige Dritte und Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das Ergebnis der Analyse. Das Parlament hat die Änderung des GLG am 14. Dezember 2018 verabschiedet.

Im Rahmen der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse (Erläuternder Bericht vom 21. August 2019) wird für jede Methode zur Lohngleichheitsanalyse ein „Nachweis über die Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität der Analysemethode“ eingefordert, in dem „eine vollständige und transparente Dokumentation der Methode sowie eine Validierung ihrer wissenschaftlichen Qualität und Rechtskonformität durch eine unabhängige Stelle enthalten [ist]“ (vgl. Art. 7 Abs. 2 Bst. b der Verordnung).

Das Unternehmen Landolt & Mächler (L&M) Consultants AG bietet seit 2016 all seinen Kunden des L&M Salärvergleichs eine Lohngleichheitsberechnung zur Erfüllung von Art. 8 Bundesverfassung inkl. Zertifikat an. Die Methode L&M Aba-R[®] basiert auf dem Arbeitsbewertungssystem ABAKABA (Katz und Baitsch, 2006) und ermittelt die geschlechterspezifische Lohndifferenz mittels einer Regressionsanalyse unter Verwendung des Statistikprogrammes R. Im Folgenden wird diese Methode im Detail beschrieben und auf ihre wissenschaftliche Qualität überprüft. Der Nachweis der Rechtskonformität erfolgt, gestützt auf diesen Bericht, in einer separaten Form. Somit soll den Ansprüchen der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse Art. 7 Abs. 3 Rechnung getragen werden.

¹ SR 151.1

² BBl 2017 5507

2. Methoden zur Lohngleichheitsanalyse

2.1. Kurzbeschreibung

Grundsätzlich stehen zwei Analysemethoden zur Verfügung um zu überprüfen ob für gleichwertige Arbeit gleicher Lohn ausgezahlt wird: die arbeitswissenschaftliche Arbeitsbewertung und die statistische Lohnanalyse. Beide Methoden sind in der Praxis erprobt und vom Bundesgericht anerkannt (Schär Moser und Baillod, 2006).

Bei ABAKABA handelt es sich um eine arbeitswissenschaftliche Arbeitsbewertung, deren Ergebnis in eine statistische Lohnanalyse einfließt. Mit der arbeitswissenschaftlichen Arbeitsbewertung wird der Arbeitswert einer bestimmten Funktion – und damit deren Wertigkeit im Vergleich zu anderen Funktionen – bestimmt. Zur Bestimmung des Arbeitswertes werden objektive Anforderungen (die Kompetenzen, die zur Erfüllung der Aufgaben der Funktion zwingend notwendig sind) und Belastungen (beeinträchtigende Faktoren, die mit der Erledigung der Aufgaben verbunden sein können) eines Arbeitsplatzes erfasst und im Vergleich mit anderen Arbeitsplätzen bewertet (Schär Moser und Baillod, 2006). Entscheidend bei der Arbeitsbewertung ist, dass die Ermittlung des Arbeitswertes unabhängig von der Person, die die Funktion ausfüllt, und von anderen, für den Arbeitswert unabhängigen Aspekten der Stelle, wie etwa dem Beschäftigungsgrad, erfolgt.³

Konkret liegt L&M Aba-R® eine analytische Arbeitsbewertung zu Grunde, bei der jede einzelne Anforderungs- und Belastungsart separat bewertet wird. Die in den einzelnen Anforderungs- und Belastungsarten erreichten Punkte werden gewichtet aufaddiert um zu einer abschließenden Arbeitsbewertung zu gelangen. Im Anschluss wird eine multiple Regression durchgeführt, mittels derer der Lohn in Abhängigkeit des berechneten Arbeitswertes und des Alters des Mitarbeiters bestimmt wird. Ein Vergleich der separat für Männer und Frauen resultierenden Löhne erlaubt im Anschluss die Berechnung eines Diskriminierungsfaktors. Für den Fall, dass dieser unter der vom Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen (BöB) vorgegebenen Toleranzgrenze von +/- 5% liegt, wird dem der Lohngleichheitsüberprüfung unterzogenen Unternehmen ein Zertifikat über die Einhaltung der Lohngleichheit für Mann und Frau gemäß BV Art. 8 überreicht.⁴

³ Die von der Person unabhängige Einschätzung des Arbeitswertes einer Funktion steht im starken Kontrast zur statistischen Lohnanalyse basierend auf Mitarbeiterdaten wie dies z.B. bei Logib der Fall ist.

⁴ Die Toleranzgrenze wird im GIG nicht definiert, die oben erwähnte Grenze von +/- 5% kommt aber trotzdem insbesondere bei der Standard-Analyse des Bundes (Logib) zur Anwendung und wird darin als signifikante Differenz bezeichnet.

2.2. Methodische Schritte

Der L&M Aba-R® Lohngleichheitsanalyse liegen die folgenden methodischen Schritte zu Grunde:

1. Bestimmung und Beschreibung der Funktionen
2. Arbeitsbewertung der Funktionen mittels ABAKABA (2006)-L&M
3. Regressionsanalyse und Berechnung eines Diskriminierungsfaktors
4. Ergebnisübermittlung

In den folgenden Unterkapiteln werden die einzelnen methodischen Schritte vollständig und transparent dokumentiert und auf das jedem einzelnen Schritt innewohnende Diskriminierungspotenzial eingegangen. Für die Prüfung des Diskriminierungspotenzial wurde unter anderem die aktuelle Publikation des Eidgenössischen Büro für Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) „Analytische Arbeitsbewertung: Eine zuverlässige, geschlechtsneutrale Grundlage zur Festsetzung von Funktionslöhnen“ (Schär Moser und Baillod, 2019) herangezogen, welche als Leitfaden dienen soll um zu beurteilen, ob das System L&M Aba-R® den im Hinblick auf die Sicherung der Einhaltung der Lohngleichheit zu stellenden Ansprüchen genügt. Wichtig ist zu betonen, dass Lohndiskriminierung nicht nur direkt, in Form einer expliziten Benachteiligung eines Geschlechtes, auftreten kann, sondern auch indirekt, als Ergebnis einer Entlohnung, die Kriterien berücksichtigt, die ein Geschlecht im Vergleich zum anderen begünstigen oder benachteiligen, ohne dass dafür rechtskräftige Rechtfertigungsgründe nachgewiesen werden können.

2.2.1. Bestimmung und Beschreibung der Funktionen

Der erste Schritt einer Arbeitsbewertung ist die Bestimmung und Beschreibung von Funktionen. „In der Regel gibt es in einem Unternehmen deutlich weniger Funktionen als konkrete Stellen: zu einer Funktion gruppiert werden können nicht nur Stellen, an denen identische Aufgaben erledigt werden, sondern auch solche, an der zwar unterschiedliche, aber doch sehr ähnliche Tätigkeiten verrichtet werden. [...] Die Beschreibung der Funktion ist die Grundlage für die weiteren Schritte der analytischen Arbeitsbewertung. Sie muss verständlich sein und alle für das eingesetzte System relevanten Informationen enthalten.“ (Schär-Moser und Baillod, 2019)

Für L&M-Aba-R®-wurde branchenübergreifend eine übersichtliche Funktionsmatrix und dazugehörige Funktionsbeschreibungen entwickelt. Dieses Material wird den Unternehmen im Rahmen des L&M Salärvergleichs zur Verfügung gestellt. Anhand diesem können die Unternehmen dann ihre Arbeitsstellen den einzelnen Funktionen zuordnen. Die L&M Funktionsmatrix ist in Anhang 1 dargestellt.

Die Zuordnung der Arbeitsstellen zu Funktionen geschieht in zwei Schritten. Zunächst wird eine Funktionsstufe gewählt, welche die fachlichen Anforderungen einer Funktion beschreibt. Hier wird zwischen 15 Funktionsstufen unterschieden: die niedrigste Funktionsstufe entspricht einer Funktion für die keine spezielle Ausbildung (Berufslehre) erforderlich ist und bei der die Anforderungen gering ausfallen (die Anforderungen sind in wenigen Tage/Wochen erlernbar); auf den nächsten Funktionsstufen steigen die typische Ausbildung und die erforderlichen Kenntnisse stetig an, die höchste Funktionsstufe entspricht dem Niveau der Fachhochschule bzw. Hochschule und den Fachkenntnissen eines Senior Fachexperten mit hoher strategischer Bedeutung für das Unternehmen. In einem zweiten Schritt wird die Arbeitsstelle dann einem von zehn Bereichen zugeordnet: Administration/ Finanzen/ Dienste, Verkauf/Marketing, Informatik, Produktion/ Montage/ Unterhalt, Entwicklung/Projektierung/Konstruktion, Funktionen VSE/AES, Chemie-Pharma/ Medtech/ Food, Uhrenindustrie, Gesundheit & Soziales, Führungsfunktionen. Innerhalb dieser Bereiche wird weiter nach verschiedenen Aufgaben und Gruppen unterschieden. So gehören zum Beispiel zum Bereich Administration/ Finanzen/ Dienste die Aufgabenbereiche: Büromitarbeiter, Call Center Agent, Kaufmännischer Mitarbeiter/Gruppenchef, Betriebswirtschafter/ Business Engineer/Business Developer, Personalfachspezialist/ -experte, Berufsbildner/Überbetriebliche Kurse Leiter, Rechtsanwalt/ Rechtskonsulent, Patentanwalt, Immobilienbewirtschafter, Buchhalter/ Gruppenchef, Finanzfachspezialist/ Controller, Sachbearbeiter Logistik/ strateg. Einkauf/ Supply Chain Fachspezialist. Innerhalb dieser Aufgabenbereiche gibt es dann je nach den vorab gewählten Funktionsstufen mehrere Abstufungen. Insgesamt beinhaltet die L&M Funktionsmatrix 353 Funktionen.

Die L&M Funktionsmatrix bietet ein relativ einfaches und abstraktes Schema, gemäß dem Firmen ihre Arbeitsstellen Funktionen zuordnen können. Die einer Funktion zugeordneten Arbeitsplätze können in der Praxis in unterschiedlichen Ausprägungen vorkommen. Entscheidend für die Lohngleichheitsanalyse ist jedoch, dass die Funktionsbeschreibungen der L&M Salärvergleiche kein Potential für geschlechterspezifische Diskriminierungen enthalten. Die Beschreibung ist klar, verständlich und über alle Funktionen hinweg einheitlich und objektiv und bietet somit wenig Raum für Diskriminierung. L&M verpflichtet seine Kunden zudem zur Teilnahme an einer Schulung, während der die Funktionen erklärt werden und für das Thema Lohngleichheit sensibilisiert werden soll. Zusätzlich führt L&M seine Kunden in die Anwendung des Tools (L&M JobTax) ein, mit dem die korrekte Stufe einer Funktion leicht und zuverlässig eingegrenzt werden kann. Auch steht den Unternehmen jeder Zeit ein Helpdesk zur Verfügung. Somit sollte bei der Bestimmung von Funktionen innerhalb eines Unternehmens wenig Gefahr für Diskriminierung bestehen. In wieweit bei der Zuordnung von Personen zu Funktionen ein Risiko der Begünstigung oder Benachteiligung eines Geschlechtes besteht wird in Kapitel 2.2.2.3 diskutiert.

2.2.2. Arbeitsbewertung der Funktionen mittels ABAKABA (2006)-L&M

Im nächsten Schritt stellt L&M Aba-R® auf die Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch (ABAKABA) ab, ein wissenschaftlich fundiertes, in der Praxis bewährtes, und nach EU-Recht anerkanntes System (Krell, Ortlieb und Sieben, 2011). ABAKABA wurde 1996 im Auftrag des Eidgenössischen Büro für Gleichstellung von Mann und Frau (EBG) entwickelt (Katz und Baitsch, 1996) und wird vom EBG als analytisches System zur diskriminierungsfreien Bewertung von Arbeitstätigkeiten empfohlen (Schär-Moser und Baillod 2019). Nach mehrjähriger Erfahrung in der Praxis wurde ABAKABA von Katz und Baitsch weiterentwickelt. Im Rahmen dieser Überarbeitung wurde die Anzahl der Merkmale gekürzt⁵ und die Gewichtungsempfehlungen⁶ angepasst. Bezüglich einzelner Merkmale wird die resultierende Version ABAKABA (2006)-L&M an die Bedürfnisse und Organisationsstruktur der Kundschaft angepasst. Im Folgenden wird die für L&M verwendete Version beschrieben. Eine vergleichende Übersicht der Merkmale in ABAKABA (1996) und ABAKABA (2006)-L&M findet sich im Anhang 2.

2.2.2.1. Auswahl der Kriterien

Arbeitswissenschaftlich fundierte Systeme verwenden üblicherweise Anforderungen und Belastungen aus vier Merkmalsbereichen: intellektuell, psychosozial, physisch und Führungsverantwortung. Während der Merkmalsbereich der intellektuellen und fachlichen Verantwortung eher die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse der die Tätigkeit ausführenden Person abdeckt, und somit Entlohnung aufgrund von produktiven Charakteristiken begründet (Becker 1964), beziehen sich die psychosozialen und physischen Merkmalsbereiche auf Eigenschaften der Tätigkeit und rechtfertigen eine Entlohnung basierend auf der Theorie der kompensierenden Lohndifferentiale (Rosen 1986).

Für die konkrete Auswahl der Merkmale innerhalb eines Merkmalsbereichs sind zwei Kriterien essentiell (Schär Moser und Baillod 2019):

⁵ Der ursprüngliche Merkmalskatalog wurde von 46 Merkmalen auf 27 reduziert. Dieser Schritt wurde vollzogen, da sich in der Praxis gezeigt hat, dass einige der aus Sicht der arbeitswissenschaftlichen Theorie eigenständigen und unabhängigen Merkmale miteinander korrelierten (siehe auch Anhang 2).

⁶ In ABAKABA (1996) wurden folgende Bandbreiten für die Gewichtung vorgeschlagen: intellektuell 25-50%, psychosozial 20-40%, physischer Bereich 5-25% und Verantwortung 20-30%. Bei ABAKABA (2006)-L&M wurde auf folgende Gewichtung umgeschwenkt: intellektuell 60%, psychosozial 15%, physischer Bereich 5% und Verantwortung 25%. Es wurde somit der intellektuelle Bereich höhergewichtet und der psychosoziale und der physische Bereich niedriger gewichtet. Diese Veränderung der Gewichtung hat jedoch keine Auswirkung auf das Diskriminierungspotenzial zu Ungunsten von Frauen.

- i) Es sollen alle relevanten Merkmale erfasst werden, jedoch muss jedes Merkmal einen unabhängigen Sachverhalt erfassen; in anderen Worten, müssen Überlappungen vermieden werden, da sonst einige Merkmale statistisch gehäuft in die Bewertung einfließen würden. Im Fachjargon spricht man von nicht konfundierten Merkmalen.
- ii) Die Merkmale dürfen keinen Raum für Diskriminierung enthalten, insgesamt müssen typisch männliche und typisch weibliche Berufe gleich gewichtet werden.

In anderen Worten muss ein arbeitsanalytisches Bewertungssystem folgenden Fragen standhalten: Messen die Merkmale voneinander unabhängige Sachverhalte? Enthält das System frauenbegünstigende und männerbegünstigende Merkmale in gleicher Weise? Falls dies nicht der Fall ist, besteht die Gefahr, dass sich die Arbeitsbewertung zum Nachteil eines Geschlechts auswirkt.

ABAKABA (2006)-L&M beinhaltet insgesamt 27 Merkmale:⁷ 6 Merkmale im intellektuellen Bereich, 9 Merkmale im psychosozialen Bereich, 9 Merkmale im physischen Bereich und 3 Merkmale im Bereich der Führungsverantwortung. Diese Merkmale sind eigenständig, unabhängig und nicht konfundiert, ein statistischer Tatbestand der für ABAKABA 1996 nachgewiesen wurde und auf ABAKABA (2006)-L&M übertragbar ist (siehe auch Abbildung 5.5 in Katz und Baitsch 2006, S. 41). In wie fern bei den einzelnen Merkmalen ein Diskriminierungspotenzial im Sinne des obengenannten zweiten Kriteriums besteht, ist Gegenstand der folgenden Diskussion. Tabelle 1 fasst die Ergebnisse dieser Auswertung schematisch zusammen.

Im Bereich intellektuelle Anforderungen und Belastungen werden Funktionen in Bezug auf sechs verschiedene Merkmale bewertet: die fachlichen Kenntnisse welche sich unterteilen in die erforderliche Grundausbildung, die Zusatzausbildungen und Zusatzkenntnisse, sowie die fachliche Erfahrung in der Praxis. Zusätzlich werden intellektuelle Anforderungen wie Planen und Organisieren, funktionsbedingte Störungen und Arbeitsunterbrechungen und Monotonie/ Fließbandarbeit berücksichtigt.

(1) Grundausbildung: Bei diesem Merkmal handelt es sich um die minimal erforderliche Ausbildung, welche notwendig ist um eine Funktion zu erfüllen. Es wird zwischen sechs Stufen unterschieden: die niedrigste Stufe entspricht der Anlehre bzw. der Einführung ohne formalen Abschluss, gefolgt von der Berufsausbildung Niveau Attest, der Berufsausbildung von 3 oder 4 Jahren mit Basisanforderungen, der Berufsausbildung von 3 oder 4 Jahren mit höheren Anforderungen, der Ausbildung mit dem Niveau höhere Fachschule und die höchste Abstufung der Ausbildung mit dem Niveau Bachelor/Master. Gegeben dem Bildungsstand von Frauen und Männern in der Schweiz, besteht bei diesem Merkmal kein

⁷ Anhang 3 zeigt das Punkteraster von ABAKABA (2006)-L&M.

Diskriminierungspotenzial, wenn überhaupt ist die Tendenz zu mehr Frauen mit höherer Grundausbildung (Bundesamt für Statistik, 2019)

(2) Zusatzausbildungen und Zusatzkenntnisse: Hier wird nach der Dauer von Zusatzausbildungen unterschieden und reicht von keiner Zusatzausbildung, einer Zusatzausbildung von weniger als 6 Monaten, einer Zusatzausbildung zwischen 6 Monaten und einem Jahr, einer Zusatzausbildung zwischen einem und zwei Jahren und einer Zusatzausbildung von mehr als 2 Jahren. Auswertungen des Bundesamtes für Statistik zeigen, dass die Mehrheit der ständigen Wohnbevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen und dass die Anteile der Geschlechter an beruflichen, nichtformalen Bildungsaktivitäten vergleichbar sind (Cranmer et al., 2013). Somit besteht auch hier kein erhöhtes Risiko der Diskriminierung.

(3) Fachliche Erfahrung in der Praxis: Bei diesem Merkmal wird unterschieden ob für die Ausführung einer Funktion keine fachliche Erfahrung benötigt wird oder ob mehrjährige oder langjährige Erfahrung Voraussetzung sind. Aufgrund der immer noch vorherrschenden traditionellen Rollenverteilung bei der Kinderbetreuung und der Haushaltsführung besteht hier prinzipiell das Risiko, dass Frauen weniger Zugang zu Funktionen haben, bei denen Praxiserfahrung eine Voraussetzung ist. Die sehr grobe Erfassung dieses Merkmals ist somit unabdingbar um das Diskriminierungspotenzial dieses Merkmals so gering wie möglich zu halten. Das Risiko einer Diskriminierung gegen Frauen kann jedoch nicht gänzlich ausgeschlossen werden.

(4) Planen und Organisieren: Hier wird unterschieden zwischen Funktionen ohne Planungsanforderungen, mit vergleichsweise geringen Planungsanforderungen, Funktionen mit vergleichsweise üblichen oder hohen Planungsanforderungen und Funktionen mit vergleichsweise sehr hohen Planungsanforderungen unterschieden. Der Schweizer Arbeitsmarkt ist horizontal stark segregiert (Charles 2005). Eine Auswertung der Volkszählung 2000 ergab, dass Frauen am häufigsten in Büro- und Sekretariatstätigkeiten (knapp 20%) vertreten sind. Diese Funktionen verlangen einen überdurchschnittlichen Planungs- und Organisationsaufwand. Bei Männern hingegen gibt es keine klare Dominanz einer Berufsgruppe. Somit könnte sich der Einbezug dieses Kriterium nachteilig für Männer auswirken.

(5) Belastungen durch funktionsbedingte Störungen und Arbeitsunterbrechungen: Bei diesem Merkmal werden vier Abstufungen gemacht: keine, seltene, häufige und sehr häufige Störungen und Arbeitsunterbrechungen. Horizontale und zusätzliche vertikale Segregation – Frauen arbeiten häufiger

in untergeordneten Positionen und sind dementsprechend weisungsabhängig (Häfeli et al. 2015) – tragen dazu bei, dass allenfalls Frauen bei diesem Merkmal eine höhere Punktzahl erreichen.

(6) Monotonie/ Fließbandarbeit: Funktionen werden beurteilt ob sie monotone Arbeiten beinhalten, und falls dies zutrifft wird unterschieden ob dies zu mehr oder weniger als 50% der Fall ist. Dieses Merkmal beinhaltet kein Diskriminierungspotenzial, da Grosserienfertigung sowohl von Frauen als auch von Männern verrichtet werden.

Zusammenfassend kann zum Bereich intellektuelle Anforderungen und Belastungen gesagt werden, dass ein relativ geringes Risiko zur Begünstigung bzw. Benachteiligung des einen oder des anderen Geschlechtes besteht. Bei einem der 6 Merkmale besteht ein Risiko der Benachteiligung von Frauen. Bei 2 von 6 Merkmalen besteht die Möglichkeit, dass aufgrund von stereotypischen Berufen Männer bei der Punktevergabe benachteiligt werden. Im nächsten Kapitel wird diskutiert mit welchem Gewicht diese Merkmale in die Berechnung des Arbeitswertes einfließen und somit zu einer Benachteiligung des einen oder anderen Geschlechtes führen können.

Im Bereich psychosoziale Anforderungen und Belastungen werden Funktionen in Bezug auf die Häufigkeit der mündlichen Kommunikation, der Zusammenarbeit und das Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen beurteilt. Des Weiteren werden Belastungen wie Termingebundenheit der Tätigkeiten, Beobachtbarkeit der Arbeitsausführung für Außenstehende, erschwerte Kontaktbedingungen, Konfrontation mit Leid und Problemen, das Risiko für Fehler mit direkten Auswirkungen auf menschliches Leben und die öffentliche Exposition erfasst.

(1) Mündliche Kommunikation (inklusive Email): Hier wird unterschieden ob diese Art der Tätigkeit nie oder nur ausnahmsweise ausgeübt wird, ob sie bis zu einem Drittel der Arbeitszeit einnimmt, zwischen einem und zwei Drittel der Arbeitszeit oder sogar mehr als zwei Drittel der Arbeitszeit beträgt. Mündliche Kommunikation charakterisiert Berufe in Büro- und Sekretariatstätigkeiten, die vor allem von Frauen ausgeübt werden (Charles 2005). Somit führt dieses Merkmal allenfalls zu einer Begünstigung der Frauen in der arbeitsanalytischen Bewertung.

(2) Zusammenarbeit: Bei diesem Merkmal wird beurteilt ob die Verrichtung einer Funktion der Unterstützung einer oder mehrerer Personen bedarf, in anderen Worten ob eine Person eine Funktion alleine verrichten kann. Es wird unterschieden ob die Funktion nie oder nur ausnahmsweise der Unterstützung durch Andere bedarf, ob Unterstützung bei bis zu einem Drittel der Arbeitszeit nötig ist, zwischen einem und zwei Drittel der Arbeitszeit oder sogar bei mehr als zwei Drittel der Arbeitszeit.

Frauen tendieren eher in Funktionen zu arbeiten, welche im Team verrichtet werden (Hirsch 2016, Bertrand 2020). Dementsprechend führt auch dieses Merkmal allenfalls zu einer Begünstigung der Frauen.

(3) Einfühlungsvermögen und Überzeugungsvermögen: Hier wird erfasst in wie fern bei der zu verrichtenden Tätigkeit Situationen vorkommen, die Argumentationen in einfachen oder komplexen Zusammenhängen abverlangen. Es wird unterschieden nach Tätigkeiten, bei denen nie bzw. nur ausnahmsweise Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen notwendig ist, bei denen gelegentlich oder häufig Situationen vorkommen, die einer einfachen sachbezogenen Argumentation bedürfen, und zuletzt Tätigkeiten, bei denen die Person häufig schwierige Situationen meistern muss und komplexe Argumentationen mit unterschiedlichen Standpunkten vertreten muss. Einfühlungsvermögen ist eher in frauentypischen, sozialen Berufen, wie zum Beispiel der Pflege, erforderlich (Katz und Baitsch 1996). Somit werden allenfalls Frauen in der Bewertung begünstigt.

(4) Termingebundenheit: Hier wird unterschieden ob keine bzw. sehr wenige Termine vorgegeben sind, Termine eingehalten werden müssen, die Tätigkeiten teilweise minutengenau oder sogar die komplette Tätigkeit minutengenau vorgeschrieben ist. Termingebundenheit ist immer dann gegeben, wenn in Abhängigkeit oder Interaktion mit anderen Menschen oder Maschinen gearbeitet wird. Dies ist v.a. im Service und in der Produktion der Fall und betrifft beide Geschlechter gleichermaßen.

(5) Beobachtbarkeit der Arbeitsausführung für Außenstehende: Hier wird unterschieden ob die Tätigkeit, nie bzw. selten von Außenstehenden beobachtet werden kann (z.B. Büroarbeit), teilweise, d.h. während weniger als 50% von Außenstehenden beobachtet werden kann (z.B. Schalterdienst) oder weitgehend, d.h. während mehr als 50% von Außenstehenden beobachtet werden kann (z.B. Arbeit im Freien, im Servicebereich). Dieses Merkmal entspricht weder einem Stereotyp von frauentypischen noch männertypischen Berufen und birgt somit kein augenscheinliches Diskriminierungspotenzial.

(6) Erschwerte Kontaktbedingungen: Erschwerte Kontaktbedingungen treten auf, wenn man sich gegen den Willen von Kontaktpersonen durchsetzen muss. Dies kann nie, ab und zu oder häufig der Fall sein. Sowohl in frauen- als auch männertypische Berufen sind Handlungen gefragt, die auf Widerstand mit den Kontaktpersonen stoßen (z.B. bei der Pflege, der Polizei). Während in den frauentypischen Berufen, wie z.B. in der Pflege dies jedoch eher die Ausnahme darstellt, dürfte es in den männertypischen Funktionen wie bei der Polizei und bei Sicherheitspersonal häufig der Fall sein. Somit kann dieses Merkmal zu einer Benachteiligung von Frauen führen.

(7) Konfrontation mit Problemen und Leid: Bei diesem Merkmal handelt es sich um den persönlichen Kontakt zu betroffenen Personen, die Probleme oder Leid erfahren. Es wird unterschieden ob diese Art von Tätigkeit untypisch für die Funktion ist, gelegentlich oder sogar häufig vorkommt. Gegeben der Überrepräsentation von Frauen in sozialen Berufen, werden Frauen häufiger gefordert mit Problemen und Leid von Betroffenen umzugehen und diesen persönlich zur Seite zu stehen. Hier kommt es zu einer Begünstigung der Frauen bei der Punktevergabe.

(8) Risiko für Fehler mit direkten Auswirkungen auf menschliches Leben: Hier wird unterschieden ob eine Funktion kein oder ein gewisses Risiko birgt Fehler zu machen, die direkte Auswirkungen auf menschliches Leben haben können. Fehler bzw. Unachtsamkeit, die sich unmittelbar negativ auf die körperliche Unversehrtheit der Bezugsperson auswirken, treten bei manuellen Tätigkeiten, wie z.B. Ärzten, Pflegepersonal, im öffentlichen Verkehr auf. Während dies im Bereich der Pflege, somit in den frauentypischen Berufen, eher die Ausnahme darstellt, ist das Risiko bei Fehlern in den männertypischen Funktionen wie z.B. bei Ärzten, Bus- oder Zugfahrern, gravierend. Somit kann dieses Merkmal zu einer Benachteiligung von Frauen führen.

(9) Öffentlich exponierte Funktion: Funktionen unterscheiden sich ob man nie, gelegentlich oder typischerweise der Öffentlichkeit exponiert ist. Hier handelt es sich um Funktionen, deren StelleninhaberInnen in die öffentliche Diskussion (z.B. in Medienberichten) geraten, wenn in ihrem Einflussbereich Unstimmigkeiten vorkommen, unabhängig davon ob sie diese Unstimmigkeiten hätten vermeiden können. Dies ist vor allem in oberen Kaderpositionen der Fall. Gegeben der Überrepräsentation von Männern in den höheren Kaderpositionen (Häfeli et al. 2015), kann es bei diesem Merkmal zu einer Benachteiligung der Frauen führen.

Der psychosoziale Bereich ist wie erwartet ein Bereich, der eher frauentypische Berufe beschreibt. So begünstigen vier von neun Merkmale möglicherweise Frauen. Allerdings gibt es ebenso psychosoziale Merkmale, die eher männertypischen Berufen entsprechen, so z.B. erschwerte Kontaktbedingungen, Tätigkeiten mit einem Risiko für folgenschwere Fehler oder öffentlich exponierte Tätigkeiten. In anderen Worten benachteiligen drei von neun Merkmalen tendenziell Frauen. Auch hier bleibt abzuwarten in wie fern die Gewichtung zu einer abschließenden Diskriminierung reichen kann.

Im nächsten Merkmalsbereich werden sowohl physische Anforderungen als auch zeitliche und umgebungsbedingte Belastungen erfasst. Es werden insgesamt 9 Merkmale abgefragt: Anforderungen in Bezug auf die Körperkraft und die Bewegungspräzision, Belastung durch zeitliche Bedingungen, Unfallgefährdung, schädigende chemische Substanzen, Dämpfe, Staub, und Schmutz, Bildschirmarbeit

und dadurch hervorgerufene einseitige Körperhaltung bzw. Bewegungsabläufe, stehende oder gehende Tätigkeiten, Lärm und Arbeit im Freien, Kälte, Hitze, Nässe oder unter starken Temperaturschwankungen.

(1) Körperkraft: Funktionen können eingeteilt werden in 4 Kategorien, je nachdem ob keine Körperkraft zur Ausübung der Tätigkeiten benötigt wird, mittlere Körperkraft während weniger als 50% der Arbeitszeit, mittlere Körperkraft während mehr als 50% der Arbeitszeit oder große Körperkraft zu weniger als 50% der Arbeitszeit, oder sogar große Körperkraft mehr als 50% der Arbeitszeit aufgebracht werden muss. Tätigkeiten, die einen hohen Körpereinsatz fordern, werden eher von Männern ausgeführt (Katz und Baitsch 1996), auch wenn beispielweise in einigen frauentypischen Berufen wie im Bereich der Pflege oder der Hauswirtschaft körperlich anstrengende Arbeiten verrichtet werden. Dementsprechend besteht hier Risiko zu Diskriminierung von Frauen.

(2) Bewegungspräzision: Hier wird erfragt in wie fern die berufliche Tätigkeit geschickliche, schnelle und/oder millimetergenaue Bewegungsabläufe erfordert. Es sind vier Kategorien möglich, je nachdem ob keine Bewegungspräzision erforderlich ist, während weniger als einem Drittel der Arbeitszeit gefragt ist, während einem bis zu zwei Drittel der Arbeitszeit, oder während mehr als zwei Drittel der Arbeitszeit erbracht werden muss. Frauen sind tendenziell eher in der Lage, feinmotorische, präzise Arbeiten mit der notwendigen Geschwindigkeit zu erledigen, und werden für solche Arbeiten in der Industrie auch häufig eingesetzt (z.B. Körperpflege, Uhren- und Schmuckindustrie). Somit führt dieses Merkmal eher zu einer Begünstigung der Frauen.

(3) Belastende arbeitszeitliche Bedingungen: Hier wird unterschieden in wieweit die Arbeitszeit Flexibilität bietet, ob man die Vorzüge von Gleitzeit oder Gleitzeit plus zusätzlichen Arbeitsstunden genießt oder gemäß fixierten Arbeitszeiten arbeitet. Auch hier kann kein eindeutiges Berufsfeld zugeordnet werden, Gleitzeit ist eher ein Privileg von Büroarbeiten, während in der Pflege, der Gastronomie als auch im verarbeitenden Gewerbe fixierte Arbeitszeiten notwendig sind. Somit kann weder eine Begünstigung bzw. Benachteiligung des einen oder anderen Geschlechts festgestellt werden.

(4) Unfallgefährdung: Hier ist eine Einteilung in drei Kategorien möglich, je nachdem ob keine Unfallgefahr herrscht, ob eine Unfallgefährdung während weniger als einem Drittel der Arbeitszeit oder während mehr als einem Drittel der Arbeitszeit vorherrscht. Wie bereits oben erwähnt, sortieren sich Männer eher in Berufe mit einem gewissen Unfall- und Verletzungsrisiko (z.B. auf dem Bau, in der Produktion und Montage), selbst wenn das Unfallrisiko in Funktionen in der Pflege oder der

Hauswirtschaft nicht zu vernachlässigen ist. Somit birgt dieses Merkmal ein Diskriminierungspotenzial von Frauen.

(5) Schädigende chemische Substanzen, Dämpfe, Staub und Schmutz: Hier kann in vier Kategorien eingeteilt werden: ob eine Person in ihrer beruflichen Funktion nie oder nur ausnahmsweise mit Schadstoffen in Berührung kommt, während höchstens einem Drittel der Arbeitszeit, während einem bis zu zwei Drittel der Arbeitszeit, oder sogar während mehr als zwei Drittel der Arbeitszeit. Für dieses Merkmal ist keine eindeutige Zuordnung eines Berufsfeldes möglich. Sowohl in der Produktion als auch im Bereich der Gesundheit und Pflege und der Hauswirtschaft sind Kontakte zu Schadstoffen möglich bzw. üblich. Daher ist keine klare Tendenz zur Begünstigung oder Benachteiligung eines Geschlechtes erkennbar.

(6) Bildschirmarbeit, einseitige Körperhaltungen bzw. Bewegungsabläufe: Auch hier ist eine Einteilung in vier Kategorien möglich, je nachdem ob nie, während weniger als einem Drittel, zwischen einem und zwei Dritteln der Arbeitszeit oder während mehr als zwei Drittel der Arbeitszeit am Bildschirm gearbeitet wird bzw. einseitige Körperhaltungen und/oder Bewegungsabläufe eingenommen bzw. ausgeführt werden. Büroarbeiten und somit Bildschirmarbeiten sind vorwiegend frauentypische Berufe, wenn auch bei Funktionen wie Finanzfachkräften oder Ingenieuren und somit männertypischen Funktionen ebenfalls Bildschirmarbeit erforderlich ist. Dieses Merkmal hat daher ein Potenzial Männer zu diskriminieren.

(7) Stehende oder gehende Tätigkeit: In diesem Fall sind drei Abstufungen möglich, ob während weniger als einem Drittel der Arbeitszeit, während einem bis zu zwei Drittel der Arbeitszeit, oder während mehr als einem Drittel der Arbeitszeit stehen oder gehen erforderlich ist. Eine Reihe von typischen Frauenberufen charakterisieren sich durch Stehen und Gehen, so z.B. Tätigkeiten im Service, in der Gebäudereinigung, aber auch in Lehrerberufen. Daher kommt es auch hier allenfalls zu einer Begünstigung von Frauen.

(8) Lärm: Hier wird zwischen vier Kategorien unterschieden, ob während der beruflichen Tätigkeit nie, während bis zu einem Drittel der Arbeitszeit, während einem bis zu zwei Drittel der Arbeitszeit oder sogar während mehr als zwei Drittel der Arbeitszeit Lärm ertragen werden muss. Lärm ist ein Merkmal das eher männertypische Berufe charakterisiert, so z.B. auf dem Bau, bei der Produktion oder der Montage. Daher ist hier eine Benachteiligung der Frauen bei der Arbeitsbewertung möglich.

(9) Arbeit im Freien, Kälte, Hitze, Nässe, starke Temperaturschwankungen: Auch bei der letzten physischen Belastung wird nach vier Kategorien unterschieden, nie bzw. ausnahmsweise, bis zu einem Drittel der Arbeitszeit, während einem bis zu zwei Drittel der Arbeitszeit oder sogar während mehr als zwei Drittel der Arbeitszeit. Arbeit im Freien und unter belastenden klimatischen Bedingungen charakterisiert eher männertypische Berufe, so z.B. in der Landwirtschaft, auf dem Bau oder der Montage. Daher ist auch in diesem Fall eine Benachteiligung der Frauen bei der Arbeitsbewertung möglich.

Der physische Merkmalsbereich wird traditionell eher als ein Merkmalsbereich verstanden, der männertypische Berufe charakterisiert. So gereichen vier von neun Merkmalen im physischen Merkmalsbereich Männern zum Vorteil bei der Vergabe von Punkten in der Arbeitsbewertung. Eine Reihe von physischen Anforderungen und Belastungen sind jedoch auch in frauentypischen Berufen vorzufinden, so z.B. die Bildschirmarbeit, die Bewegungspräzision oder stehende und gehende Aktivitäten. Wie stark der Vorteil der Männer in diesem Merkmalbereich ausfällt hängt wiederum von der Gewichtung der ab und wird im nächsten Unterkapitel thematisiert.

Der letzte Merkmalsbereich bezieht sich auf die Führungsverantwortung. Vertikale Segregation führt unausweichlich zu einer Diskriminierung von Frauen. Die Problematik des geschlechtsspezifischen Zugangs zu Führungspositionen, der sogenannte „glass ceiling“ ist ein in der wissenschaftlichen Literatur viel diskutiertes und in der Schweiz stark ausgeprägtes Phänomen (siehe auch der kürzlich veröffentlichte „Glass Ceiling Index“ des Economist)⁸. Um dieser Tatsache vorzubeugen, wurde bei ABAKABA ausdrücklich auf eine geschlechtsneutrale Formulierung bei der Abfrage von Verantwortung geachtet. „Unter dem Titel „Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen“ wird nicht nur ausschließlich die Führungsverantwortung im engeren Sinn (also hierarchische Führung), sondern auch andere Arten der Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen (operative Verantwortung, Projektleitung, Verantwortung für die Erreichung von Lernzielen anderer Personen etc.) berücksichtigt wird. Dies erlaubt es, die Verantwortung in frauentypischen Funktionen (z.B. Primarlehrer/in, Sekundarlehrer/in) zu erfassen und die verschiedenen Aspekte der Verantwortung angemessen zu berücksichtigen“ (Schär Moser und Baillod 2006, P.17). Letztendlich werden zwischen drei verschiedenen Aspekten der Führungsverantwortung unterschieden: personelle Führung, fachliche Führung und unternehmerische bzw. strategische Führung.

⁸ <https://www.economist.com/graphic-detail/2018/02/15/the-glass-ceiling-index> (Stand 10.02.2020)

(1) Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen – Personelle Führung: Hier wird erfasst ob eine Funktion personelle Führung beinhaltet oder nicht. Gegeben dieser groben Unterscheidung ist das Diskriminierungspotenzial eher gering.

(2) Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen – Fachliche Führung/ Gruppenführung: Dieses Merkmal wird nur bewertet, wenn die Funktion mit keiner personellen Führung einhergeht. Bei der fachlichen Führung sind drei Abstufungen möglich: keine fachliche Führung, Verantwortung für eine kleine Gruppe bzw. Projekt und Verantwortung für eine große Gruppe/Projekt. Wie oben diskutiert beinhaltet dieses Merkmal nicht nur Führungsverantwortung im traditionellen Sinne, sondern auch Verantwortung in frauentypischen Funktionen, wie Lehrerberufen. Daher ist auch bei diesem Merkmal das Diskriminierungspotenzial eher gering.

(3) Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen – Unternehmerische bzw. strategische Verantwortung: Dieses Merkmal erlaubt die Einordnung einer Funktion gemäß ihrer Stellung innerhalb eines Unternehmens. Es wird unterschieden zwischen Positionen außerhalb des Kaders, im mittleren Kader, im oberen Kader, in der Geschäfts- in einem kleinen mittelständischen Unternehmen und in einem größeren Unternehmen. Dieses Merkmal birgt Diskriminierungspotenzial aufgrund von unterschiedlichem Zugang von Frauen und Männern zu Führungspositionen (Häfeli et al. 2015).

Beurteilt man die arbeitswissenschaftliche Arbeitsbewertung nach ABAKABA (2006)-L&M nun abschließend nach der Berücksichtigung von Merkmalen die eher das eine oder andere Geschlecht berücksichtigen, gelangt man zu folgender Aussage: von den insgesamt 27 erfassten Merkmalen besteht bei neun Merkmalen die Gefahr, dass sie eher männertypischen Berufen berücksichtigen. Ebenso besteht bei neun Merkmalen das Risiko, dass sie eher frauentypische Berufe widerspiegeln. Die übrigen neun Merkmale sind geschlechtsneutral. In wieweit sich aufgrund des Vorkommens von geschlechterspezifischen Merkmalen Raum für Diskriminierung besteht, hängt letztendlich von der Punkteverteilung ab und somit dem Gewicht mit dem diese Merkmale in die Arbeitsbewertung einfließen. Diese Aspekte werden im nächsten Unterkapitel detailliert besprochen.

Tabelle 1: Merkmalsbereiche bei ABAKABA (2006)-L&M

Anforderungen & Belastungen	Diskriminierungs-Potential	Punkte
Intellektuell & Fachlich		max. 250
I a1 Grundausbildung	Neutral	30-110
I a2 Zusatzausbildung/-kenntnisse	Neutral	0-50
I a3 Facherfahrung	Begünstigung Männer	0-30
I b Planen und Organisieren	Begünstigung Frauen	0-20
I c Funktionsbedingte Störung	Begünstigung Frauen	0-20
I d Monotonie/ Fließbandarbeit	Neutral	0-20
Psycho-Sozial		max. 250
PS a Mündliche Kommunikation	Begünstigung Frauen	0-50
PS b Zusammenarbeit	Begünstigung Frauen	0-50
PS c Einfühlung/ Überzeugung	Begünstigung Frauen	0-50
PS d1 Termingebundenheit	Neutral	0-40
PS d2 Beobachtbarkeit	Neutral	0-40
PS d3 Erschwerter Kontakt	Begünstigung Männer	0-40
PS Konfrontation mit Problemen/Leid	Begünstigung Frauen	0-40
PS d5 Risiko für folgenschwere Fehler	Begünstigung Männer	0-20
PS d6 Öffentlich exponierte Funktion	Begünstigung Männer	0-20
Physisch		max. 250
P a Körperkraft	Begünstigung Männer	0-60
P b Bewegungspräzision	Begünstigung Frauen	0-60
P c Belastende Arbeitszeiten	Neutral	0-40
P d1 Unfallgefährdung	Begünstigung Männer	0-30
P d2 Schädigende Substanzen	Neutral	0-40
P d3 Bildschirmarbeit, einseitige Haltung	Begünstigung Frauen	0-40
P d4 Stehende oder gehende Tätigkeit	Begünstigung Frauen	0-40
P d5 Lärm	Begünstigung Männer	0-40
P d6 Arbeit im Freien, Kälte, Hitze	Begünstigung Männer	0-40
Führungsverantwortung		max. 170
F a Personelle Führung	Neutral	0-50
F b Fachliche Führung	Neutral	0-30
F c Unternehmerische Verantwortung	Begünstigung Männer	0-90

2.2.2.2. Gewichtung der Merkmale

Um von der Beurteilung der Merkmale zum eigentlich Arbeitswert zu gelangen, wird eine Gewichtung vorgenommen. Zu unterscheiden ist zwischen der inneren Gewichtung, oder auch der Punkteverteilung über die einzelnen Merkmalsbereiche, und der äußeren Gewichtung, dem Gewichtungsfaktor mit welchem die vier verschiedenen Merkmalsbereiche in die Berechnung des Arbeitswertes einfließen. Die Gewichtung der Merkmale ist ein rein lohnpolitischer Schritt, der aus arbeitswissenschaftlicher Perspektive nicht begründbar ist.

Eine Diskussion über die Gewichtung ist notwendig, um zu verstehen in wie weit Merkmale, die das eine oder andere Geschlecht begünstigen, ein größeres Gewicht in der Berechnung des Arbeitswertes erhalten und somit Raum für Diskriminierung schaffen. Die Gewichtung bei ABAKABA (2006)-L&M ist das Ergebnis mehrjähriger Kalibrierung der erwarteten Saläre im Vergleich zu den tatsächlichen Salären. Tabelle 2 fasst die Gewichtung von ABAKABA 2006 zusammen.

Wie in Tabelle 2 ersichtlich, nimmt ABAKABA eine innere Gewichtung vor: während in den ersten drei Merkmalsbereichen je maximal 250 Punkte erreicht werden können, trägt der Bereich der Führungsverantwortung mit nur bis zu 170 Punkten zum totalen Arbeitswert bei. Aus Gründen der Transparenz wäre es wünschenswert auf eine innere Gewichtung zu verzichten. Da der Merkmalsbereich der Führungsverantwortung Frauen jedoch stark benachteiligt ist dieser Schritt notwendig um dem Kriterium der Geschlechtsneutralität zu genügen.

Ausschlaggebend für die Lohngleichheitsanalyse ist weiterhin in wie fern Merkmale, die das eine oder das andere Geschlecht begünstigen, mit einer höheren Gewichtung in die maximal erreichbare Punktzahl einfließen. Wie in Tabelle 2 ersichtlich werden bis zu 390 Punkte⁹ an geschlechtsneutrale Merkmale vergeben werden, bis zu 370 Punkte an Merkmale, die tendenziell Männer begünstigen und bis zu 370 Punkte an Merkmale, die tendenziell Frauen begünstigen. In der inneren Gewichtung existiert dementsprechend eine Balance zwischen Merkmalen die das eine oder andere Geschlecht begünstigen.

Zusätzlich schlagen Katz und Baitsch (2006) folgende äußere Gewichtung vor: der intellektuelle Bereich wird mit 60% veranschlagt, der psychosoziale Bereich mit 10%, der physische Bereich mit 5% und der Bereich der Führungsverantwortung mit 25%. Im Vergleich zu ABAKABA 1996, wird bei ABAKABA (2006)-L&M auf Kosten des psychosozialen und des physischen Bereichs der intellektuelle Bereich aufgewertet. Da der intellektuelle Bereich tendenziell geschlechtsneutrale Merkmale mit

⁹ Achtung, das Merkmal der Fachlichen Verantwortung fließt nur in die Bewertung mit ein wenn für das Merkmal Personelle Verantwortung keine Punkte vergeben wurden.

einbezieht (wenn überhaupt eine Tendenz zur Begünstigung von Frauen aufweist), ist diese Veränderung der Gewichtung unproblematisch im Sinne des GLG.

Tabelle 2: Gewichtung bei ABAKABA (2006)-L&M

	Max Punkte	Äußere Gewichtung
Intellektuell & Fachlich	250	60%
Neutral	180	
Begünstigung Männer	30	
Begünstigung Frauen	40	
Psycho-Sozial	250*	15%
Neutral	80	
Begünstigung Männer	80	
Begünstigung Frauen	190	
Physisch	250*	5%
Neutral	80	
Begünstigung Männer	170	
Begünstigung Frauen	140	
Führungsverantwortung	140	25%
Neutral**	50	
Begünstigung Männer	90	
Begünstigung Frauen	0	
Total	890	100%
Neutral	390	
Begünstigung Männer	370	
Begünstigung Frauen	370	

*Deckelung der maximalen Punktzahl im psycho-sozialen und physischen Bereich von 350 bzw. 390 Punkten auf maximal 250.¹⁰

** Maximal können hier 50 Punkte erreicht werden, da sich die personelle respektive fachliche Verantwortung gegenseitig ausschließen.

¹⁰ Diese Deckelung beeinträchtigt die Transparenz des Systems, wurde jedoch bereits in ABAKABA (1996) vorgenommen und von Katz und Baitsch (1996) folgendermaßen begründet: „Die angesprochenen Punktwertbegrenzungen verhindern ein allzu einseitiges und arbeitswissenschaftlich nicht begründbares Zustandekommen von Bereichspunktwerten und des ABAKABA-Gesamtpunktwertes (beispielsweise durch Kumulation verschiedenster belastender Umgebungsbedingungen, deren arbeitswissenschaftlich relevanter «Gesamtbelastungseffekt» in keiner Relation zum Total der addierten Punktwerte stünde).“

2.2.2.3. Operationalisierung

Für die Vorbereitung der Lohngleichheitsanalyse innerhalb eines Unternehmen sind drei Schritte notwendig: 1. Die Zuordnung von Arbeitsstellen zu Funktionen, 2. die Bewertung von Funktionen gemäß ABAKABA und 3. die Zuordnung jedes einzelnen Mitarbeiters zu Funktionen. Bei der Umsetzung jedes einzelnen dieser Schritte besteht ein gewisses Risiko der bewussten oder unbewussten Benachteiligung von Frauen. L&M versucht diesem Risiko auf verschiedene Weisen entgegenzuwirken.

Der erste Schritt, die Zuordnung von Arbeitsstellen zu Funktionen, ist Teil des L&M Salärvergleichs. L&M sorgt für aktuelle und praxisnahe Funktionsbeschreibungen und schult und berät die Teilnehmer auf Unternehmensseite laufend. Des Weiteren prüft L&M die Firmendaten auf ihre Plausibilität und Vollständigkeit. Die Bewertung der L&M Funktionen gemäß dem ABAKABA Protokoll erfolgt separat durch eine Fachperson von L&M bzw. ABAKABA. Die Loslösung der Arbeitsbewertung aus dem Unternehmenskontext reduziert den Einfluss von persönlichen Werthaltungen, vermeidet Bewertungsfehler, v.a. bei weniger formalisierten Merkmalen, und garantiert Fachwissen und Sensibilität bezüglich der Thematik der Gleichstellung im Erwerbsleben. Der dritte und letzte Schritt, die Zuteilung der einzelnen Mitarbeiter zu den Funktionen, erfolgt wiederum durch Mitarbeiter des Unternehmens. Hier besteht ein gewisser Ermessensspielraum und es kann nicht ausgeschlossen werden, dass in der Anwendung der Funktionsbeschreibungen geschlechterdiskriminierende Verzerrungen auftreten (indem beispielweise Frauen im Vergleich zu Männern eher tieferwertigen Funktionen zugeordnet werden). Um diesem Risiko vorzubeugen, wird die Zuordnung der Funktionsbeschreibungen durch geschulte Wirtschaftsprüfer stichprobenartig getestet.

2.3. Lohnregression

Basierend auf den zur Verfügung gestellten unternehmensspezifischen Daten wird in einem letzten Schritt eine multiple Regression durchgeführt. Diese dient der Quantifizierung des Lohnunterschiedes zwischen Männern und Frauen. Die multiple Regression kann nur für Unternehmen mit 50 Mitarbeitern und mehr, davon je mindestens 10 Frauen bzw. Männer, durchgeführt werden. Ziel ist es über alle Frauen hinweg einen durchschnittlichen Diskriminierungsfaktor für jedes Unternehmen zu berechnen.

Folgende methodische Schritte sind notwendig zur Quantifizierung und Beurteilung des geschlechterspezifischen Lohnunterschiedes:

1. In einem ersten Schritt wird folgendes Regressionsmodell für Männer und Frauen getrennt berechnet:

$$\log \text{Salär} = \beta_{1,g} \text{Alter} + \beta_{2,g} \text{Alter}^2 + \beta_{1,g} \text{Abakaba} + \beta_{2,g} \text{Abakaba}^2 + u$$

Definition Variablen: $\log \text{Salär} = \text{Logarithmus des Salärs}$

$\text{Alter} = \text{Alter in Jahren}$

$\text{Abakaba} = \text{Abakaba Punkte}$

$\beta_{k,g} = \text{geschlechterspezif. Returns, } (g = \text{Mann, Frau})$

Die abhängige Variable Salär beschränkt sich bei L&M Aba-R® nicht auf den Funktionslohn (Schär Moser und Baillod 2006, S. 49), sondern beinhaltet alle maßgebenden Lohnbestandteile und somit den Funktionslohn, den Personenanteil und den Differenzanteil (gemäss Schär-Moser und Baillod, 2006, der sogenannte Grundlohn) als auch die Lohnbestandteile für Leistung und Erfolg. Die nichtdiskriminierenden Zulagen (Schär Moser und Baillod 2006, S. 27) wie z.B. Wohnortsentschädigungen, Schichtzulagen, Familienzulagen etc. werden nur soweit einbezogen, als dies von Gesetzes wegen notwendig ist.

Diese Spezifikation modelliert den Lohn in Abhängigkeit der Wertigkeit der Arbeit, erfasst durch die ABAKABA Punkte, und erlaubt zusätzlich für eine nichtlineare Lohnentwicklung über den Lebenszyklus hinweg (durch die Aufnahme des Alters in Form eines Polynoms zweiter Ordnung). Die Schätzungen werden getrennt für Frauen und Männer durchgeführt. Dies ermöglicht festzustellen ob tatsächlich gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit gezahlt wird oder ob eine mögliche Diskriminierung von Frauen oder Männern vorliegt.¹¹

2. Basierend auf den unter 1. vorgenommenen Schätzungen können die erwarteten Saläre für jede weibliche Mitarbeiterin in einem Unternehmen berechnet werden. Dies kann sowohl unter Annahme der weiblichen „returns“ (Honorierung) für die Wertigkeit der getätigten Arbeit geschehen, als auch unter Annahme der männlichen „returns“:

$$\log \widehat{\text{Salär}}_{i,f} = \hat{\beta}_{1,f} \text{Alter}_i + \hat{\beta}_{2,f} \text{Alter}_i^2 + \hat{\beta}_{1,f} \text{Abakaba}_i + \hat{\beta}_{2,f} \text{Abakaba}_i^2$$

$$\log \widehat{\text{Salär}}_{i,m} = \hat{\beta}_{1,m} \text{Alter}_i + \hat{\beta}_{2,m} \text{Alter}_i^2 + \hat{\beta}_{1,m} \text{Abakaba}_i + \hat{\beta}_{2,m} \text{Abakaba}_i^2$$

¹¹ Dieser Ansatz entspricht dem Gedanken einer Lohndekomposition gemäß Oaxaca-Blinder (Fortin et al., 2011).

Die beiden Saläre weichen nur voneinander ab, wenn gleichwertige Arbeit für Männer und Frauen unterschiedlich entlohnt wird.

3. Im Anschluss wird dann unter Berücksichtigung der beiden alternativen erwarteten Saläre (unter Berücksichtigung der üblichen Entlohnung der Arbeit für Männer und für Frauen) über alle Frauen in einem Unternehmen hinweg (Anzahl weibliche Mitarbeiter in einem Unternehmen N_F) folgender Diskriminierungsfaktor D berechnet:

$$d = \frac{1}{N_F} \sum_{i=1}^{N_F} (\log \widehat{Salär}_{i,f} - \log \widehat{Salär}_{i,m}) \text{ mit dem Vertrauensintervall } [l, u]$$

$$D = \exp(d) \text{ mit dem Vertrauensintervall } [L, U]$$

$$\text{(Alternative Darstellung: } D = \left(\prod_{i=1}^{N_F} \frac{\exp(\log \widehat{Salär}_{i,f})}{\exp(\log \widehat{Salär}_{i,m})} \right)^{1/N_F}$$

Ein Diskriminierungsfaktor kleiner als 0.95 weist auf eine mögliche Diskriminierung von Frauen hin, ein Diskriminierungsfaktor grösser als 1.05 weist auf eine Diskriminierung der Männer hin.¹² In einem letzten Schritt wird der Diskriminierungsfaktor noch transformiert:

$$\text{Transformierter Diskriminierungsfaktor: } D' = (D - 1) * 100\% \text{ mit dem Vertrauensintervall } [L', U']$$

Ein Unternehmen wird nur vom Verdacht auf Diskriminierung freigesprochen und bekommt somit Lohngleichheit zertifiziert, wenn der Diskriminierungsfaktor innerhalb der aktuell gültigen Toleranzgrenze von +/- 5% liegt.

2.4. Qualitätssicherung

Wie bei jeder Regressionsanalyse unterliegen auch der L&M Aba-R® Lohnanalyse eine Reihe von Annahmen. Eine der kritischsten Annahmen ist, dass es keine weiteren unberücksichtigten konfundierten lohnbestimmenden Merkmale gibt. Es ist generell nicht möglich diese Annahme zu testen, jedoch werden im Rahmen der L&M Aba-R® Lohngleichheitsanalyse eine Reihe von Plausibilitätschecks durchgeführt.

¹² Wichtig ist zu betonen, dass dies nur ein Indiz auf mögliche Diskriminierung eines Geschlechtes ist und kein hinreichender Beweis. Gründe für beobachtbare Lohnunterschiede sind vielfältig und nicht notwendigerweise durch den Unternehmer verursacht.

In einem ersten Schritt werden die Residuen (Fehlerterme) der Lohnregressionen gegen die beiden erklärenden Variablen, ABAKABA Punkte und Alter, geplottet. Die Residuen des Modells sollten um die Nulllinie herum oszillieren. Falls dies nicht der Fall ist und systematische Abweichungen (z.B. in Form eines Trends) erkennbar sind, besteht die Möglichkeit, dass die geschätzten Koeffizienten und somit der berechnete Diskriminierungskoeffizient und das Vertrauensintervall keine verlässliche Angabe zur Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern liefert.

In einem zweiten Schritt wird überprüft in wie weit die beiden Geschlechter in Punkto Alter und Arbeitswert überlappen (in anderen Worten wird der empirische Support überprüft). Hierzu wird eine nach Geschlecht eingefärbte Darstellung aller Mitarbeiter in einem Alter-Abakaba Diagramm zur Verfügung gestellt. Bei mangelnder Überlappung der Geschlechter in bestimmten Bereichen des Diagramms, beruhen die Schätzungen auf Extrapolationen und nicht auf tatsächlichen Werten. In diesem Fall besteht ein erhöhtes Risiko zu fehlerhaften Aussagen.

Zwei weitere Test erlauben Annahmen bezüglich der Fehler zu überprüfen. Mittels eines Tukey-Ascombe Plots (bei dem die Residuen den vorhergesagten Modellwerten gegenübergestellt werden) wird die i.i.d. Annahme (die Annahme der zufälligen Streuung) der Residuen getestet. Falls die i.i.d. Annahme zutrifft sollten die Punkte im Plot zufällig um eine Gerade fluktuieren und die Streubreite in etwa konstant sein. Mittels eines QQ-Plot wird zusätzlich die Annahme der Normalverteilung der Residuen beurteilt. Auch bei diesem Test sollten die Punkte einer Gerade folgen, ansonsten ist die Überdeckungswahrscheinlichkeit des Vertrauensintervalls möglicherweise falsch.

Wichtig ist zu betonen, dass keiner dieser Maßnahmen die der Regression zugrundeliegenden Annahmen wirklich testet. Allerdings verzichtet L&M bei groben Hinweisen auf Unregelmäßigkeiten und somit Hinweisen auf Verletzungen der Modellannahmen auf eine Zertifikatsausstellung. Dies ist als weiteres Indiz der Sorgfältigkeit der L&M Aba-R® Lohngleichheitsanalyse zu werten.

2.3. Darstellung der Ergebnisse

Alle Unternehmen, die sich einer Prüfung der Lohngleichheit unterziehen, erhalten detaillierte Auskünfte zu den Ergebnissen der Analyse. Zunächst wird Auskunft gegeben über den geschlechterspezifischen Lohnunterschied über alle im Unternehmen tätigen Frauen hinweg. Neben dem transformierten Diskriminierungsfaktor, wird das 95%-Vertrauensintervall und das adjustierte R-Quadrat angegeben. Falls der Diskriminierungsfaktor innerhalb der +/-5% Toleranzgrenze liegt, wird dem Unternehmen die Lohngleichheit zertifiziert oder nicht. Zusätzlich erhalten die Unternehmen eine

detaillierte Aufstellung der individuellen Saläre ihrer Mitarbeiter und den eventuellen Abweichungen der individuellen Saläre zum zu erwartenden Salärs des anderen Geschlechts. Ein Hinweis auf individuell problematische Fälle kann zusätzlich genutzt werden um eventuelle Korrekturen vorzunehmen und einer geschlechtsneutralen Entlohnung entgegenzukommen. Für die Umsetzung allfälliger Korrekturen wird weiterhin Unterstützung angeboten.

3. Zusammenfassung

Basierend auf den aufgeführten Analysen kann bestätigt werden, dass die L&M Aba-R® Lohngleichheitsanalyse bietet ein praktikables Verfahren, mit

- i) einfachen, transparenten und diskriminierungsfreien Funktionsbeschreibungen, welche jährlich überprüft und bei Bedarf aktualisiert werden,
- ii) einer wissenschaftlich fundierten Arbeitsbewertung mittels ABAKABA,
- iii) einer Lohngleichheitsberechnung basierend auf multiplen Regressionen, deren Plausibilität und Robustheit mittels mehrerer Verfahren überprüft wird. Dem Risiko einer Verzerrung oder sogar möglicher Beschönigung der Ergebnisse wirkt die Methode entgegen mittels einer Pflichtschulung der Teilnehmer zur Einordnung der Funktionen, einem Helpdesk für die teilnehmenden Unternehmen, einer Überprüfung von Stichproben durch Gutachter und einem Qualitäts- und Plausibilitätsprüfungen der Daten.

Würzburg, den 29.12.2021



Prof. Christina Felfe de Ormeño, PhD

Anhänge:

Anhang 1: Funktionsmatrix L&M

Anhang 2 Vergleich ABAKABA (1996) und ABAKABA (2006)-L&M

Anhang 3: Punkteraster ABAKABA (2006)-L&M

Literatur

Becker G. (1964). Human Capital. 2nd edition. Columbia University Press, New York

Bertrand, M. (2020) Gender in the 21st Century. AEA Richard T. Ely Lecture

Bundesamt für Statistik (2019) Bildung und Wissenschaft: Panorama

Charles, M. (2005) Entwicklung der beruflichen Segregation nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit in der Schweiz: 1970-2000. Herausgeber Bundesamt für Statistik

Cranmer, M., Bernier, G. und von Erlach, E. (2013) Statistik der Schweiz – Lebenslanges Lernen in der Schweiz. Ergebnisse des Mikrozensus Aus- und Weiterbildung 2011. Herausgeber: Bundesamt für Statistik BFS

DeLeire, T. and Levy, H. (2004), Worker Sorting and the Risk of Death on the Job, Journal of Labor Economics, 22(4): 925-954

Felfe, C., Trageser, J. und Iten, R. (2015). Studie zu den statistischen Analysen der Eidgenossenschaft betreffend die Lohnungleichheit von Frau und Mann Herausgeber: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG

Fortin, N., Lemieux, T. und Firpo, S. (2011). "Decomposition Methods in Economics". Handbook of Labor Economics. Elsevier. pp. 1–102

Häfeli, K., Hättich, A. Schellenberg, C. und Schmaeh, N. (2015). Gründe für zunehmende vertikale Geschlechtersegregation im Erwachsenenalter. Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften 37 (2015) 2, S. 341-360

Hirsch, B. (2016). Gender wage discrimination. IZA World of Labor 310

Katz, C. und Baitsch, C. (1996) Lohnungleichheit für die Praxis. Zwei Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung. Herausgeber Eidgenössisches Büro für Gleichstellung von Frau und Mann EBG

Katz, C. & Baitsch, C. (2006). Arbeit bewerten – Personal beurteilen. Lohnsysteme mit Abakaba. Grundlagen, Anwendung, Praxisbeispiele. Zürich: vdf Hochschulverlag.

Krell, G. Ortlieb, R. und Sieben, B. (2011): Chancengleichheit durch Personalpolitik. DOI 10.1007/978-3-8349-6838-8_15, © Gabler Verlag | Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

Rosen, S. (1986). The Theory of Equalizing Differences. Handbook of Labor Economics I, Chapter 12

Schär Moser, M. und Baillod, J. (2006). Instrumente zur Analyse von Lohndiskriminierung
Orientierungshilfe für die juristische Praxis. Herausgeber Eidgenössisches Büro für Gleichstellung von
Frau und Mann EBG und Schweizerischer Anwaltsverband SAV

Schär Moser, M. und Baillod, J. (2019). Analytische Arbeitsbewertung: Eine zuverlässige,
geschlechtsneutrale Grundlage zur Festsetzung von Funktionslöhnen. Herausgeber Eidgenössisches
Büro für Gleichstellung von Frau und Mann EBG und Schweizerischer Anwaltsverband SAV