

## Vergleich Besoldung von weiblichen und männlichen Mitarbeitenden

Massnahme IQM 2013/5

Die PH Luzern hat 2014 die IQM Massnahme aus dem Jahr 2013 umgesetzt und im Rahmen des Lohnvergleichsdialogs des Bundes und der Sozialpartner die Besoldung der weiblichen und männlichen Mitarbeitenden überprüft.

### Lohngleichheit in der Schweiz

Lohngleichheit ist in der Schweiz, ebenso wie in anderen europäischen Ländern, gesetzlich definiert und vorgeschrieben: Das Gesetz sieht Lohngleichheit vor (gleicher Lohn für gleiche Arbeit).

#### Lohngleichheit im Gesetz

«(...) Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.» (Bundesverfassung BV Art. 8 Abs. 3, seit 1981)

«Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, (...)» (Gleichstellungsgesetz GIG Art.3 Abs. 1, seit 1996).

Dennoch verdienen Frauen nach wie vor meist weniger: Gemäss der Lohnstrukturerhebung 2010 erhalten Frauen durchschnittlich 1'800 CHF pro Monat weniger. Rund zwei Dritteln dieses Lohnunterschieds lassen sich mit objektiven Faktoren (wie z.B. Ausbildung, beruflicher Erfahrung oder beruflicher Stellung) erklären. 677 CHF haben „lediglich mit dem Geschlecht zu tun, sind also diskriminierend“ (Durrer 2014). Dabei gilt es zu betonen, dass ‚Diskriminierung‘ in diesem Zusammenhang nicht als eine willentliche und bewusste Benachteiligung verstanden wird, sondern als eine Benachteiligung, welche sich durch blinde Flecken institutioneller Praktiken und Normen häufig unbeabsichtigt ergeben.

Der Bund unternimmt zunehmend Schritte, um diese Lohndifferenz zu verringern und den Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit (bei gleicher Ausbildung, Stellung etc.) umzusetzen. Im Rahmen des Lohnvergleichsdialogs lädt der Bund und die Sozialpartner Institutionen und Betriebe ein, die Lohnunterschiede zu überprüfen und gegebenenfalls Massnahmen zu ergreifen.

### Lohngleichheit an der PH Luzern

Die PH Luzern hat 2014 als erste Pädagogische Hochschule der Schweiz am Lohnvergleichsdialog des Bundes und der Sozialpartner teilgenommen. Als Instrument des Lohnvergleichs wurde auf das Instrument LOGIB zurückgegriffen, welches vom Büro BASS spezifisch für diesen Zweck entwickelt und vom Eidgenössischen Büro für Gleichstellung zur Verfügung gestellt wird. Das Projekt ‚Lohnvergleich‘ wurde von einer Arbeitsgruppe verantwortet (in alphabetischer Reihenfolge: Dorothee Brovelli (MMO), Markus Elsener (Ausbildung), Elke-N. Kappus (Gender & Diversity, Projektleitung), Brigitte Moser (Stabsabteilung Personal), und von internen und externen Experten und Expertinnen (Marianne Müller und dem Leiter des Lohnvergleichsdialogs) beratend begleitet.

### Ergebnisse des Lohnvergleichs

Die Berechnung erfolgte anhand von Logib auf der Basis einer Regressionsanalyse. Logib ermittelt, welcher Teil der Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen durch persönliche Qualifikationsmerkmale (Alter, Ausbildung, Dienstjahre etc. oder durch Unterschiede in arbeitsplatzbezogenen Faktoren (berufliche Stellung, Anforderungsniveau etc.) erklärt werden kann und welcher Teil durch keinen der berücksichtigten Faktoren

erklärt ist, somit mehr oder weniger wahrscheinlich auf das Geschlecht zurückzuführen ist und daher potentiell auf eine Lohndiskriminierung hinweisen könnte.

‚Könnte‘...: gerade weil das Instrument LOGIB mit seiner standardisierten Überprüfung (die ja auch zu einer Vergleichbarkeit beitragen soll) unter Umständen nicht alle institutionsspezifischen Faktoren berücksichtigen kann, bewertet Logib die Lohnungleichheit in Unternehmen mit einer Toleranzschwäche von 5% (die auch im Beschaffungswesen des Bundes gilt). Das bedeutet, dass ein ‚Diskriminierungsverdacht‘ mit entsprechendem Handlungsbedarf erst dann vorliegt, wenn die nicht erklärbaren Anteile bei über 5% liegen.

	<b>Nicht erklärbare Anteile der Lohndifferenz zwischen Mann und Frau unter Berücksichtigung von persönlicher und arbeitsplatzbezogener Merkmale</b>	<b>Die im Rahmen des Beschaffungswesens angewandte Toleranzschwäche von 5%</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alter</li> <li>• Geschlecht</li> <li>• Dienstjahre</li> <li>• Ausbildung</li> <li>• Anforderungsniveau</li> </ul>	
<b>Privatwirtschaft</b>	<b>8.7%</b>	-
<b>Öffentlicher Sektor</b>	<b>3.3%</b>	✓
<b>PH Luzern</b>	<b>2.3%</b> <b>(R<sup>2</sup>=0.821)</b> <b>das Modell erklärt 82% der Variabilität der Löhne</b>	✓

EGB 2014

**Mit 2.3% liegt die PH klar und weit unter dem ‚Diskriminierungsverdacht‘ und auch noch 1% unter der durchschnittlichen Lohndifferenz des öffentlichen Sektors.** Damit könnte die PH Luzern sich auf die Schulter klopfen und die Frage der Lohnungleichheit ad acta legen. Die Hochschulleitung möchte jedoch die Frage der Lohnungleichheit im engeren Sinn (Ziel 0%) ernst nehmen und bleibt weiter ‚dran‘. Da die Ergebnisse zwischen unterschiedlichen Mitarbeitendenkategorien Unterschiede aufweisen (bei den Dozierenden zeigt sich z.B. eine nicht erklärbare Lohndifferenz von nur 0.9%), werden diese, ebenso wie einige wenige statistisch auffällige Einzelfälle weiter geprüft und entsprechende Lohnanpassungen vorgenommen.

Wer sich mit dem Instrument und mit der Frage der Lohnungleichheit weiter auseinander setzen möchte, sei auf folgende Link-Seiten verwiesen:

Eidgenössisches Büro für die Gleichheit von Mann und Frau – Plattform Lohnungleichheit

<http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/index.html?lang=de>

Lohnungleichheitsdialog/Engagement Lohnungleichheit

<http://www.lohnungleichheitsdialog.ch/index.cfm?id=8>

<http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/00596/index.html?lang=de>

Durrer, Sylvie (2014): Die Lohndiskriminierung bleibt ein Politikum. In: Die Volkswirtschaft 4/14.

<http://www.dievolkswirtschaft.ch/editions/201404/Durrer.html>