

Aufträge der öffentlichen Hand verlangen Lohngleichheit

Der Anspruch von Frauen und Männern auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit ist in der Schweiz gesetzlich verankert und wird heute nicht mehr in Frage gestellt. Weniger bekannt ist die Tatsache, dass auch das Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen Lohngleichheit vorschreibt. Bisher hat ein geeignetes Instrumentarium gefehlt, mit welchem die Einhaltung dieser Bestimmung überprüft werden konnte. Ein solches steht nun zur Verfügung, sodass künftigen Kontrollen durch den Bund nichts mehr im Wege steht. Neben der Durchführung von Kontrollen verfolgt der Bund folgende Strategie: Förderung der Selbstkontrolle, Schulung und Vermittlung von Fachkräften, Information und Sensibilisierung von Unternehmen und Beschaffungsstellen.

Lohngleichheit im Beschaffungsrecht des Bundes

Das Beschaffungsrecht des Bundes ist im Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen BoeB¹ sowie in der Verordnung über das öffentliche Beschaffungsrecht VoeB² geregelt. Das Beschaffungsrecht kennt so genannte Verfahrensgrundsätze, die von allen Unternehmen eingehalten werden müssen, welche dem Bund Leistungen anbieten oder vom Bund einen Auftrag erhalten. Der Grundsatz der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann ist in Art. 8 Abs. 1 Bst. c festgehalten.

Ziel dieser Bestimmung ist die Schaffung von fairen Wettbewerbsbedingungen und die Sicherung der sozialen Errungenschaften und des Arbeitsfriedens. Damit wird nicht neues Recht geschaffen, sondern lediglich verdeutlicht, was nach schweizerischer Gesetzgebung ohnehin gilt.

Lohngleichheit gilt auch international

Normen zur Einhaltung der Lohngleichheit gibt es nicht nur in der Schweiz, sondern auch auf internationaler Ebene. Ein wichtiges Übereinkommen ist Nr. 100 der internationalen Arbeitsorganisation IAO über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit. Dieses Übereinkommen ist in der Schweiz 1973 in Kraft getreten. Auch das UNO-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (Cedaw) enthält mit Art. 11 eine entsprechende Bestimmung. Die Schweiz hat diese Übereinkommen 1997 ratifiziert. In der EU ist die Lohngleichheit in Art. 141 des EG-Vertrags und der Richtlinien zur Entgeltgleichheit und Gleichbehandlung festgeschrieben.



Marianne Geisser
Stellvertreterin der Direktorin, Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG), Bern



Sajeela R. Schmid
Projektleiterin Lohngleichheit und Beschaffungswesen, Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG), Bern

Noch weit vom Ziel entfernt

Der Grundsatz der Lohngleichheit ist seit 1981 in der Bundesverfassung verankert. Das 1996 in Kraft getretene Gleichstellungsgesetz³ sollte die Durchsetzung dieses Anspruchs verbessern.

Trotzdem ist die Lohnungleichheit auch heute noch markant: Frauen verdienen rund 20% weniger als Männer, beim Kader sind es fast 30%. Ein Teil der Unterschiede ist darauf zurückzuführen, dass Frauen in der Schweiz im Durchschnitt immer noch weniger ausgebildet sind, weniger Berufserfahrung aufweisen und in Kaderpositionen unterrepräsentiert sind. Rund 60% der Lohndifferenzen jedoch basieren auf diskriminierendem Verhalten.⁴ Meist erfolgt die Diskriminierung nicht bewusst und ist auf ein Zusammenspiel verschiedener Faktoren zurückzuführen. Es sind dies beispielsweise unterschiedliche Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für Teilzeit- und Vollzeitangestellte, fehlende Kinderbetreuungsangebote oder unterschiedliche Beurteilung der Leistungen von Frauen und Männern.

Kontrollinstrument zur Überprüfung der Lohngleichheit

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) und die Beschaffungskommission des Bundes (BKB) haben das Büro Bass in Bern beauftragt, ein Instrumentarium zur Überprüfung der Lohngleichheit zu entwickeln. Dieses stützt sich auf ökonomisch-statistische Analysemethoden.⁵ Das erarbeitete Verfahren ist wissenschaftlich abgestützt, wurde vom Bundesgericht anerkannt (siehe *Kasten 1*) und hat sich im Praxistest bewährt.

Das Instrumentarium erlaubt es, die Situation in einem Unternehmen konkret unter die Lupe zu nehmen und allfälligen Lohndiskriminierungen auf die Spur zu kommen. Die



Trotz des Gleichstellungsgesetzes verdienen Frauen auch heute noch rund 20% weniger als Männer. Rund 60% dieser Lohndifferenzen basieren auf – zumeist unbewusstem – diskriminierendem Verhalten.

Bild: Keystone

Kasten 1

Vorgehen zur Überprüfung der Lohngleichheit vom Bundesgericht anerkannt

Das Bundesgericht hat in seinem Urteil vom 22. Dezember 2003 (BGE 4C.383/2002) den Anspruch einer Anwältin auf eine Lohnfortzahlung wegen einer Lohndiskriminierung in der Höhe von rund 210 000 Franken plus Zinsen bestätigt. Das Gericht stützte sich in seinem Urteil auf eine Expertise von Prof. Yves Flückiger der Universität Genf. Grundlage für diese Expertise war dieselbe Methode, wie sie nun vom Bund im Rahmen des Beschaffungswesens zur Anwendung kommt.

Kasten 2

Fachtagung «Öffentliche Aufträge verlangen nach Lohngleichheit!»

Die Fachtagung wird vom Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann organisiert und richtet sich an Unternehmens- und Personalverantwortliche der Privatwirtschaft, Verantwortliche im öffentlichen Beschaffungswesen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter sowie weitere, interessierte Personen.

Dienstag, 20. September 2005,
Hotel Bern, Zeughausgasse 9, Bern
Anmeldung und Administration: OKA – Agentur für Organisation und Kommunikation, Silvia Aeppli, Tel. 031 333 48 53 oder oka@okapublic.ch

Methode liefert detaillierte Anhaltspunkte und ermöglicht es den Unternehmen, gezielte Massnahmen zu ergreifen. Damit steht neu ein aus Gleichstellungssicht wichtiges und nützliches Instrument zur Verfügung, welches die Realisierung der Lohngleichheit beschleunigen sollte.

Kontrollen und Sanktionen

Gemäss Art. 6 VoeB kann der Bund das EBG mit Kontrollen betreffend Lohngleichheit beauftragen. Geplant sind regelmässige Kontrollen bei Anbietern des Bundes. Diese werden vom EBG mittels Zufallsstichprobe ausgewählt. Kontrollen können jedoch auch auf begründeten Verdacht hin ausgelöst werden.

Wird anlässlich einer Kontrolle in einem Unternehmen Lohndiskriminierung festgestellt, kann der Bund Sanktionen ergreifen. Möglich ist der Ausschluss aus einem laufenden Verfahren, der Widerruf eines Zuschlags oder die Verhängung einer Konventionalstrafe.

Förderung von Selbstkontrollen

Unternehmen, welche sich um Aufträge des Bundes bewerben, müssen mittels einer Selbstdeklaration zuhanden der Beschaffungsstelle bestätigen, dass sie die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann gewährleisten. Es macht Sinn, wenn sich diese Unternehmen selbst überprüfen und von der Richtigkeit ihrer Angabe vergewissern können.

Selbstüberprüfungen sind zudem für Unternehmen hilfreich, welche sich um kantonale oder kommunale Aufträge bewerben. In der interkantonalen Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen⁶ sowie in verschiede-

nen Kantonen und Städten ist die Einhaltung der Lohngleichheit ebenfalls Voraussetzung für einen Auftrag.

Auch ausserhalb des Beschaffungswesens sind Selbstüberprüfungen nützlich. Die Unternehmensverantwortlichen können sich ein Bild über den Stand der Umsetzung der Lohngleichheit in ihrem Betrieb machen und – falls nötig – Massnahmen treffen.

Das EBG will die Unternehmen bei Selbstkontrollen praktisch unterstützen

Expertinnen und Experten

Die Anwendung des Instrumentariums setzt ökonomisch-statistische Kenntnisse voraus. Nicht alle Unternehmen verfügen über entsprechend ausgebildetes Personal. Aus diesem Grund hat das EBG Ende Juni eine erste Schulung zum Kontrollinstrument und dessen Anwendung angeboten. Die Teilnehmenden sind nun in der Lage, Unternehmen auf Anfrage bei der Durchführung von Selbstkontrollen zu unterstützen bzw. die Analysen vorzunehmen. Die Expertinnen und Experten können beim EBG erfragt werden.

Selbsttestinstrument

Das EBG hat die Entwicklung eines informatikgestützten Selbsttestinstruments in Auftrag gegeben. Dieses wird die Durchführung einer standardisierten Analyse ermöglichen, wie sie im nachfolgenden Artikel von Silvia Strub beschrieben wird. Voraussetzung für ein möglichst zuverlässiges Resultat ist die sorgfältige Eingabe der Lohndaten. Das Selbsttestinstrument wird voraussichtlich im ersten Quartal 2006 zur Verfügung stehen.

Enge Zusammenarbeit zwischen EBG und BKB

Das EBG und die Beschaffungskommission des Bundes haben bereits bei der Entwicklung des Instrumentariums und der Durchführung von ersten Kontrollen im Rahmen einer Pilotphase eng zusammengearbeitet. Diese Zusammenarbeit hat sich bewährt und wird nun fortgesetzt. Dabei geht es insbesondere um die Realisierung des Gesetzesvollzugs sowie um die Umsetzung von flankierenden Massnahmen wie Informations- und Sensibilisierungsarbeit, Schulung und Weiterbildung.

1 SR 172.056.1.

2 SR 172.056.11.

3 SR 151.1.

4 Y. Flückiger, J. Ramirez: Analyse comparative des salaires entre les hommes et les femmes sur la base de la LSE 1994 et 1996, Hrsg. Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann; Bundesamt für Statistik, Mai 2000.

5 Vgl. den nachfolgenden Artikel von Silvia Strub.

6 Art. 11 lit. f) VoeB, BGS 721.52.

Kontrollinstrument zur Überprüfung der Lohngleichheit

Die meisten Firmen gehen selbstverständlich davon aus, dass sie Männern und Frauen die gleichen Löhne zahlen. Lohndiskriminierung ist selten Absicht und dennoch häufig Tatsache. Ungleichheiten sind oft nicht auf den ersten Blick erkennbar. Neu gibt es ein Kontrollinstrument, mit welchem allfällige Lohndiskriminierungen aufgedeckt und deren Ursachen ermittelt werden können. Das Verfahren stützt sich auf ökonomisch-statistische Methoden.



Lohndiskriminierung ist häufig nicht das Resultat böser Absichten. Sie resultieren zum Beispiel aus schlechteren Aufstiegsmöglichkeiten – insbesondere bei Teilzeitarbeit – oder auch tieferen Lohnstufungen von typischen Frauenberufen, z.B. Sekretärinnen.

Bild: Keystone

«Lohndiskriminierung? Nicht in unserem Betrieb!» – das ist meist die erste Reaktion, wenn eine Firma mit dem Thema konfrontiert wird. Diese Einschätzung stimmt insofern, als offensichtliche, direkte Lohndiskriminierungen heute relativ selten sind. Oft ergeben sich Diskriminierungen auf Grund von an sich geschlechtsneutralen Regelungen, die im Ergebnis auf die Frauen diskriminierend wirken. Solche indirekten Diskriminierungen sind zum Beispiel schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten – insbesondere bei Teilzeitarbeit – oder auch tiefere Lohnstufungen von typischen Frauenberufen. Dementsprechend ist Lohndiskriminierung häufig nicht das Resultat böser Absichten.

Nicht jede Lohndifferenz ist eine Diskriminierung

Die heute bestehenden Lohnungleichheiten sind oft das Ergebnis ungewollter Diskriminierung im Betrieb. Neben direkten und indirekten Diskriminierungen existieren auch Gründe für Lohnunterschiede, die nicht unmittelbar durch die Arbeitgeber beeinflusst werden können. Für diese können die Firmen

vom Gesetz auch nicht verantwortlich gemacht werden. Aus einer ökonomischen Perspektive lassen sich die Ursachen für Lohnunterschiede auf *Ungleichstellungen vor dem Markt* und *Diskriminierung auf dem Markt* aufteilen (vgl. Grafik 1).

- Ungleichstellungen *vor dem Markt* ergeben sich zum Beispiel durch die familiäre Rollenteilung oder unterschiedliche Qualifikation (Ausbildung, berufliche Erfahrung).
- Die in der Bundesverfassung, dem Gleichstellungsgesetz und dem Bundesgesetz über das Öffentliche Beschaffungswesen festgeschriebene Lohngleichheit bezieht sich auf die Diskriminierung *auf dem Markt*. Innerhalb eines Unternehmens muss Frauen und Männern der gleiche Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit bezahlt werden.

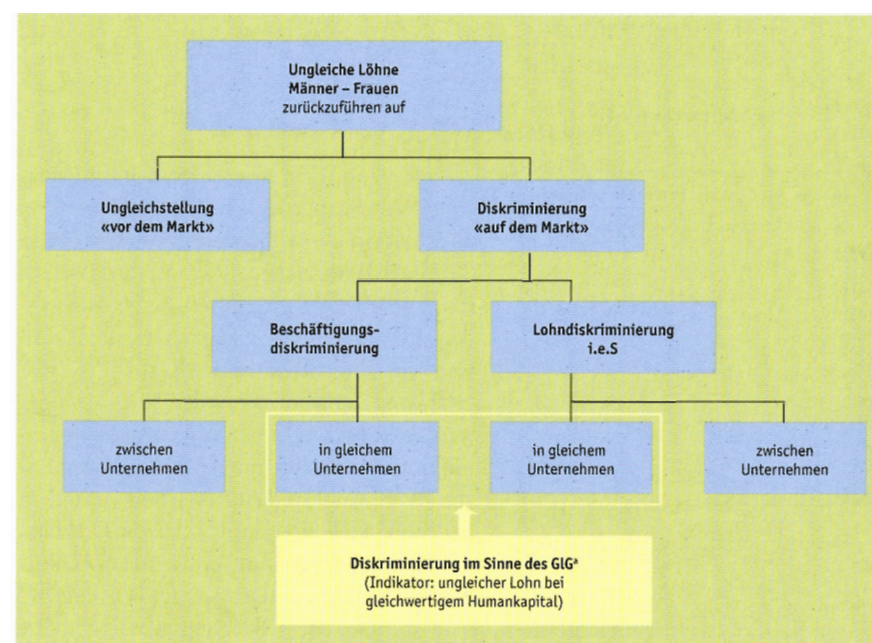
Doch Diskriminierungen vor und auf dem Markt sind eng verknüpft. Ein Abbau von Diskriminierungen auf dem Markt trägt auch zu einem Abbau von Ungleichstellungen vor dem Markt bei. Wenn sich die Lohnschere zwischen den Geschlechtern verringert, kann



Silvia Strub
Leiterin Fachbereich Gleichstellung von Frau und Mann, Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien Bass, Bern

Grafik 1

Faktoren von Lohnungleichheit bzw. Lohndiskriminierung zwischen Männern und Frauen



a GIG = Gleichstellungsgesetz.

Quelle: Bass / Die Volkswirtschaft

Kasten 1

Praxistest: Pilotphase in fünf Firmen

Die Praktikabilität des Instrumentariums wurde im Rahmen einer Pilotphase zwischen Herbst 2001 und Frühjahr 2003 an fünf Unternehmen getestet. Die standardisierten ökonomisch-statistischen Analysen ergaben in allen fünf Fällen Lohnungleichheit, aber in jeweils unterschiedlichem Ausmass:

- In zwei Firmen lag die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit deutlich über der für die Überprüfungen im Rahmen des Beschaffungswesens geltenden Toleranzschwelle von 5%.
- Zweimal bewegte sich die Ungleichheit innerhalb des tolerierten Bereichs bzw. lag nicht signifikant darüber.
- In einem weiteren Fall gab es starke Hinweise auf Beschäftigungsdiskriminierung. Das Prinzip «gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit» war aber nicht verletzt.

Der Praxistest zeigte, dass sich der Einsatz von ökonomisch-statistischen Analysemethoden gut bewährt. Die überprüfenden Stellen konnten anschauliche, differenzierte und wissenschaftlich fundierte Aussagen zur geschlechtsspezifischen Lohnsituation in den Pilotfirmen machen.

Die Analysen lieferten zudem Hinweise für die Gründe der bestehenden Lohnungleichheiten. Es zeigte sich, dass die Firmen nicht bewusst diskriminierten, sondern dass vielfältige Mechanismen – wie historisch gewachsene Lohnsysteme und Bewertungen sowie ungünstige Rahmenbedingungen bezüglich Vereinbarkeit von Beruf und Familie – zu einer Benachteiligung der Frauen führten. Daraus und aus der gemeinsamen Diskussion mit den Firmen resultierten Ansatzpunkte für Verbesserungsmaßnahmen.

z.B. ein Paar die Berufs- und Hausarbeit gleichmässig aufteilen, ohne dass dadurch finanzielle Einbussen in Kauf zu nehmen sind. Die Beeinflussungsmöglichkeiten sind somit grösser, als die gesetzliche Beschränkung der Diskriminierung auf dem Markt vermuten lässt.

Lohndiskriminierung im engeren Sinne und Beschäftigungsdiskriminierung

Auch innerhalb eines Unternehmens gibt es verschiedene Ursachen, dass Frauen trotz gleichwertigen Qualifikationen weniger verdienen:

- Eine Verletzung des Gebots der Lohngleichheit kann durch *Lohndiskriminierung im engeren Sinne* – das heisst durch ungleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit – zu Stande kommen. So werden typische Frauenberufe (z.B. Sekretärinnen) oft geringer entlohnt als Männerberufe, die punkto Qualifikation und Anforderungsprofil vergleichbar sind (z.B. technische Berufe).
- Lohnungleichheit kann aber auch die Folge von *Beschäftigungsdiskriminierung* sein, also durch eine ungleiche Stelle bzw. ungleichen Aufstieg bei gleichwertiger Qualifikation erfolgen. Frauen erhalten etwa weniger bezahlte Weiterbildungen und arbeiten öfter Teilzeit, was den beruflichen Aufstieg erschwert.

Auch im zweiten Fall wird das Gleichstellungsgesetz verletzt. Eine Gruppe von Arbeitnehmenden (meistens die Frauen) wird auf Grund des Geschlechts direkt oder indirekt benachteiligt. Eine *Verletzung des Grundsatzes der Lohngleichheit*, wie er im Beschaffungswesen festgeschrieben ist, ist jedoch *nur im ersten Fall* gegeben.

Mehrstufiges Verfahren mit ökonomisch-statistischen Methoden

Um allfällige Lohnungleichheiten in den Firmen aufzudecken und deren Ursachen zu ermitteln, hat das Büro Bass ein mehrstufiges Verfahren entwickelt. Das Kontrollinstrument stützt sich auf ökonomisch-statistische Analysemethoden. Zentraler Bestandteil sind Lohngleichungen (Regressionsanalysen) wie sie bisher vor allem für gesamtwirtschaftliche Diskriminierungsschätzungen zum Einsatz gelangten. Die Methode der Regressionsanalyse erlaubt es, den isolierten Einfluss verschiedener Faktoren auf den Lohn zu messen. Im Falle der Lohngleichheit heisst das: Es lässt sich überprüfen, ob Frauen und Männer bei sonst gleichen Voraussetzungen (Qualifikation, Funktion, Anforderungen, etc.) gleich viel verdienen und das Prinzip der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann eingehalten wird oder nicht.

Neu ist der Einsatz der Methode auf Ebene einzelner Betriebe. Wie die Pilotphase gezeigt hat, lässt sich dieses Verfahren unter gewissen Voraussetzungen – mindestens etwa 50 Mitarbeitende, beide Geschlechter vertreten – auf einzelne Unternehmen anwenden.

Datengrundlage

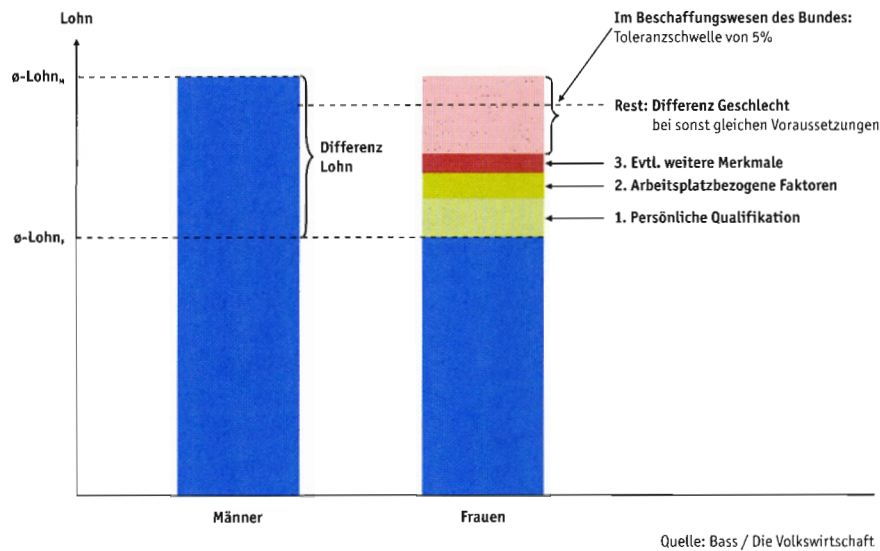
Für die standardisierte Kontrolle der Lohngleichheit im Rahmen des Beschaffungswesens werden für alle Beschäftigten des Unternehmens die anonymisierten Angaben bezüglich folgender Merkmale verwendet: Geschlecht, Alter, höchste abgeschlossene Ausbildung, Dienstjahre, individuelles Arbeitspensum, Bruttolohn sowie Angaben zur beruflichen Stellung und zum Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes.

Die für die Analyse benötigten Daten können von den meisten Unternehmen grundsätzlich ohne Probleme zur Verfügung gestellt werden, da sie vergleichbare Angaben heute schon im Rahmen der Lohnstrukturerhebung (LSE) dem Bundesamt für Statistik (BFS) abliefern müssen.

Um einen vertieften Einblick in die Lohnsituation eines Unternehmens zu gewinnen, ist es von Vorteil, wenn eine Firma zusätzliche Daten zur Verfügung stellen kann (z.B. Angaben zur effektiven Berufserfahrung, zur Funk-

Grafik 2

Kontrolle der Lohngleichheit – mehrstufiges Verfahren



Kasten 2

Weiterführende Informationen

Methodenbeschrieb, Anleitung zur Durchführung der standardisierten Überprüfung

Die gegenüber dem Pilotbericht aktualisierte Fassung ist dokumentiert in:

Silvia Strub (Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien Bass): Methodisches Vorgehen zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes. Anleitung zur Durchführung der standardisierten Überprüfung, im Auftrag des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann, Juni 2005 (D/F/I).

Bericht über die Pilotphase

Silvia Strub (Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien Bass): Überprüfung der Einhaltung von Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern bei Beschaffungen des Bundes. Bericht über die Pilotphase zur Umsetzung von Art. 8 Abs. 1 Bst. c des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen, im Auftrag des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) und der Beschaffungskommission des Bundes (BKB), Juni 2004 (Bericht D/F; Zusammenfassung D/F/I/E).

Alle Unterlagen können beim Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann bestellt werden (info@ebg.admin.ch). Im pdf-Format sind sie erhältlich unter:

- www.equality-office.ch/d/publikationen.htm (Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann);
- www.beschaffung.admin.ch (Beschaffungskommission des Bundes);
- www.buerobass.ch, Rubriken «Studienverzeichnis», «Gleich und gerecht», «Gleichstellungspolitik» (Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien Bass).

tion bzw. Tätigkeit oder zu weiteren lohnrelevanten Merkmalen). Allgemein gilt: Je mehr Daten eine Firma für die Analysen bereitstellt, desto präzisere Aussagen lassen sich machen, auf Grund derer sich anschliessend bei Bedarf Massnahmen planen lassen.

Standardisierte Analyse

In der standardisierten Analyse wird ermittelt, welcher Teil der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern durch persönliche Qualifikationsmerkmale (Ausbildung, Dienstalter und potenzielle Berufserfahrung, so genannte «Humankapitalfaktoren») oder durch Unterschiede in arbeitsplatzbezogenen Faktoren (Berufliche Stellung und Anforderungsniveau) erklärt werden kann und welcher Anteil auf das Geschlecht zurückzuführen ist (vgl. *Grafik 2*, Punkte 1 und 2).

Der Lohn kann von weiteren objektiven Erklärungsfaktoren beeinflusst werden, die in der standardisierten Analyse nicht berücksichtigt werden. Damit ein Unternehmen nicht ungerechtfertigt zur Rechenschaft gezogen wird, wurde deshalb für die Überprüfungen im Rahmen des Beschaffungswesens eine Toleranzschwelle von 5% festgelegt. Mit anderen Worten: Es wird davon ausgegangen, dass ein Unternehmen Lohngleichheit zwischen Frau und Mann Gewähr leistet, wenn das Ergebnis der festgestellten, nicht erklärbar geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit kleiner als die Toleranzschwelle von 5% ist oder nicht signifikant darüber liegt.

Erst wenn der festgestellte Unterschied zwischen Frauen- und Männerlöhnen signifikant über der Toleranzschwelle liegt, wird Lohnungleichheit angenommen. In diesem Fall wird die Situation mit dem Unternehmen

weiter abgeklärt. Es können zusätzliche, von der Firma zu bezeichnende lohnrelevante Merkmale in die statistische Analyse integriert (Punkt 3 in *Grafik 2*) oder bei Bedarf weitere Analyseschritte vorgenommen werden.

Vertiefte Analysen

Der Einbezug von zusätzlichen Erklärungsfaktoren ist möglich und je nach konkreter Situation sinnvoll. So kann zum Beispiel an Stelle der potenziellen Erwerbsjahre (welche im standardisierten Verfahren hergeleitet werden aus dem Alter abzüglich Ausbildungs- und Vorschuljahren) die *effektive* Berufserfahrung der Mitarbeitenden berücksichtigt werden. Oder es können Angaben zu Weiterbildungen, zu firmeninternen Funktionseinstufungen, zu Tätigkeitsbereichen, bezüglich der individuellen Leistung oder zum Arbeitsort der Beschäftigten zur Erklärung der Lohnunterschiede beigezogen werden. Grundsätzlich können alle Erklärungsgrössen in die Analysen eingeschlossen werden, die quantifizierbar sind. Dabei ist zu beachten, dass diese Faktoren nicht selbst Diskriminierungen beinhalten. Ist beispielsweise ein grosser Teil der Lohnungleichheit dadurch zu erklären, dass Frauen überwiegend in schlechter bezahlten Tätigkeiten oder Funktionen anzutreffen sind, muss allenfalls die Wertigkeit der verschiedenen Arbeiten bzw. Einstufungen punkto Anforderungen und Belastungen überprüft werden. Ansonsten besteht die Gefahr, dass das gesetzliche Gebot des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit verletzt und eine mögliche Lohndiskriminierung unterschätzt wird. Eine solche Überprüfung kann nicht mittels Regressionsanalyse vorgenommen werden. Dazu stehen Instrumente aus den Arbeitswissenschaften wie die analytische Arbeitsbewertung zur Verfügung.

Die ökonomisch-statistischen Methoden sind flexibel einsetzbar. Je nach Ergebnis der standardisierten Überprüfung können nebst der Berücksichtigung von firmenspezifischen Erklärungsgrössen unterschiedliche Analysen vorgenommen werden, um vertiefte Erkenntnisse zur Lohnsituation in einem Unternehmen zu gewinnen. So ist es zum Beispiel möglich:

- die Analysen auf einzelne Tätigkeitsbereiche bzw. Gruppen von Mitarbeitenden zu fokussieren;
- die Lohnsituation mit derjenigen auf dem Konkurrenzmarkt zu vergleichen;
- einen objektiven Blick auf die Beförderungspraxis einer Firma zu werfen.