



***Per E-Mail***

Frau Dr. Sylvie Durrer  
Direktorin des Eidgenössischen Büros für die  
Gleichstellung von Frau und Mann (EBG)  
Schwarztorstrasse 51  
3003 Bern

Bern, 22.4.2022

**Lohngleichheitsanalyse nach Gleichstellungsgesetz und im Beschaffungswesen:  
Probleme mit der Wegleitung zum Standard-Analyse-Tool Logib**

Sehr geehrte Frau Dr. Durrer

Anlässlich ihrer Sitzung vom 3. März 2022 hat sich unsere ausserparlamentarische Kommission KMU-Forum mit der Thematik der Gleichstellung von Frau und Mann und der Lohn-gleichheitsanalyse befasst. Wir danken Ihnen sowie Frau Jennifer Bieri und Herrn Patric Aeberhard von Ihrem Büro für die Teilnahme und für Ihre Präsentationen.

Das KMU-Forum begrüsst und unterstützt die vom Bundesrat am 28. April 2021 verabschiedete «Gleichstellungsstrategie 2030», die den Schwerpunkt auf die Förderung der beruflichen Gleichstellung, die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Bekämpfung von Diskriminierung, Sexismus und Gewalt legt. Die Mitglieder unserer Kommission setzen sich in diesem Zusammenhang aktiv für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in ihren Unternehmen ein.

Im vergangenen Herbst wurde das KMU-Forum von Experten auf Probleme mit der Wegleitung zum Standard-Analyse-Tool für die Lohn-gleichheit Logib aufmerksam gemacht. Die Richtigkeit der angewandten Methode ist sehr wichtig. Es geht darum zu verhindern, dass sie zu unzutreffenden Ergebnissen führt. Wenn die Logib-Analyse ergibt, dass die Lohn-gleichheit nicht eingehalten wird, müssen die betroffenen Unternehmen die Analyse wiederholen und sie werden mit Reputationsrisiken konfrontiert, können sich nicht mehr an öffentlichen Ausschreibungen beteiligen und müssen in gewissen Fällen mit Sanktionen rechnen (Konventionalstrafen). Eine fehlerhafte Umsetzung der relevanten rechtlichen Bestimmungen seitens der verantwortlichen Behörden im Bereich der Lohn-gleichheit durch die Verwendung einer teils ungeeigneten Methode/Wegleitung kann daher den betroffenen Unternehmen erheblichen Schaden zufügen, selbst wenn diese den Grundsatz der Gleichstellung der Geschlechter materiell vollständig einhalten.

Die Mitglieder unserer Kommission fordern daher, dass die identifizierten methodischen Probleme in der Wegleitung so schnell wie möglich behoben werden und dass eine Übergangslösung für die Unternehmen vorgesehen wird, die aus diesem Grund kein zufriedenstellendes Analyseergebnis erzielen konnten.

**KMU-Forum**

Holzikofenweg 36, 3003 Bern

Tel. +41 58 464 72 32

kmu-forum-pme@seco.admin.ch

www.forum-kmu.ch

### **Forderungen des KMU-Forums:**

Forderung 1: Die Tabelle auf Seite 57 f. der Wegleitung zum Standard-Analyse-Tool Logib muss überarbeitet werden. In den Feldern für Schichtzulagen, Nachtdienstzulagen usw. soll ein Sternchen hinzugefügt werden, damit solche Lohnelemente einer Relevanzprüfung unterzogen und wenn nötig ausgeschlossen werden können.

Forderung 2: Die zusätzlichen Bedingungen unter Punkt ii. (Prüfung Regelung, Relevanz und Verhältnismässigkeit) auf Seite 55 der Wegleitung müssen überarbeitet werden, um einen Ausschluss der Schichtzulagen, Nachtdienstzulagen usw. zu ermöglichen. Alternativ könnte die nicht kumulative Formulierung mit «oder» der Version 3 der Wegleitung von 2020 (auf Seite 50) wieder übernommen werden.

Eine Änderung der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse ist nicht notwendig, um das festgestellte Problem zu lösen, da der Ausschluss von Lohnelementen bereits heute möglich ist. Es müssen nur die einschränkenden Bedingungen in der Wegleitung angepasst werden, damit weitere Lohnelemente ausgeschlossen werden können, sofern dies nach entsprechender Prüfung Sinn ergibt.

Im Anhang unten finden Sie unsere detaillierten Kommentare zu den einzelnen Punkten.

Wir hoffen sehr, dass unsere Empfehlungen berücksichtigt werden und stehen Ihnen bei Fragen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüssen



Jean-François Rime  
Co-Präsident des KMU-Forums  
Industrieunternehmer, Vertreter  
des Schweizerischen Gewerbeverbands



Dr. Eric Jakob  
Co-Präsident des KMU-Forums  
Botschafter, Leiter der Direktion  
für Standortförderung des SECO

### **Kopien an:**

- Herr Bundesrat Alain Berset, Vorsteher des Eidgenössischen Departements des Innern
- Frau Bundesrätin Karin Keller-Sutter, Vorsteherin des Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartements
- Frau Dr. Jeanne Ramseyer-Schlachter, Direktionsbereich Öffentliches Recht des Bundesamtes für Justiz
- Herr Didier Froidevaux, Chef der Sektion Löhne und Arbeitsbedingungen des Bundesamtes für Statistik
- Frau Daniella Lützel Schwab, Mitglied der Geschäftsleitung und Leiterin des Ressorts Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht des Schweizerischen Arbeitgeberverbands
- Herr Adrian Derungs, Direktor der Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz
- Herr Thomas Landolt, Geschäftsführer Landolt & Mächler Consultants AG

## Detaillierte Kommentare und Forderungen

### 1) Ausschluss von Lohnelementen

Die Forderung in der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse, dass alle Lohnbestandteile in der Analyse vollständig erfasst werden müssen ([Art. 7](#), Abs. 2, Bst. d) macht grundsätzlich Sinn, um mögliche Diskriminierungen feststellen zu können. Dort, wo jedoch Mehrleistungen seitens der Arbeitnehmenden vorliegen, sollten die entsprechenden Lohnbestandteile ausgeschlossen werden. Wer die gleiche Leistung erbringt, soll den gleichen Lohn erhalten; ungleiche Leistungen rechtfertigen ungleiche Löhne.

Bei monetären Zuschlägen wie jenen für Schichtzulagen, Nachtdienstzulagen usw. ist klar, dass die Arbeitnehmenden zusätzliche Leistungen erbringen. Um Nichtdiskriminierung zu prüfen, dürfen diese Lohnbestandteile deshalb nicht in den allgemeinen Vergleich eingehen, sondern müssen allenfalls separat geprüft werden. Nicht unproblematisch ist auch der Einbezug der Erfolgsbeteiligungen. Der Einbezug einer Jahresprämie für alle Mitarbeitenden ist gerechtfertigt. Bei einer umsatzabhängigen Verkaufskommission hingegen sollte die Prüfung allfälliger Geschlechterunterschiede nicht in Bezug auf den Betrag, sondern auf die Höhe der Verkaufskommission in Prozentpunkten erfolgen. Zwischen allgemeiner Jahresprämie und umsatzabhängiger Verkaufskommission gibt es sehr viele Formen der Erfolgsbeteiligung. Ob die Erfolgsbeteiligung in den Lohnvergleich eingehen soll, kann vernünftigerweise wohl nur auf individueller Unternehmensebene entschieden werden.

Die [Wegleitung](#) zum Standard-Analyse-Tool für die Lohngleichheit Logib führt hierzu auf Seite 55 Folgendes aus: «*Wenn Vergütungselemente aufgrund der rechtlichen Auslegung a priori als Lohnbestandteil anzusehen sind, und folgende Kriterien kumulativ erfüllt sind, kann im Einzelfall ein Ausschluss gerechtfertigt sein: 1) Anspruch und Ausrichtung des betreffenden Vergütungselements sind verbindlich (z.B. im Personalreglement, AAB, Gesetz) nach nichtdiskriminierenden, objektiven Faktoren geregelt und 2) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat keinen direkten oder indirekten Ermessensspielraum, d.h. weder bei der vertraglichen Bemessung noch bei der Zuteilung*». Auf den Seiten 54 und 61 wird zudem folgender Grundsatz festgelegt: «*Unter den grundsätzlich einzuschliessenden Vergütungsbestandteilen innerhalb der Gruppe 1 sind diejenigen, bei denen ein Ausschluss im Einzelfall geprüft werden kann, mit einem Sternchen (\*) gekennzeichnet*». **Gemäss den Angaben in der Tabelle auf Seite 57 kann ein Ausschluss für Schichtzulagen, Nachtdienstzulagen usw. nicht geprüft werden, obwohl diese gemäss unseren obigen Ausführungen aus der Analyse auszuschliessen wären.** Die folgende zusätzliche Regel auf Seite 55 stellt zudem für den Ausschluss von Lohnelementen zusätzliche Bedingungen: «*Wenn Vergütungselemente aufgrund der rechtlichen Auslegung a priori als Lohnbestandteil anzusehen sind und folgende Kriterien kumulativ erfüllt sind, kann ein Ausschluss gerechtfertigt sein: 1) Das Vergütungselement ist grundsätzlich gesetzlich geregelt und 2) das Vergütungselement macht betraglich einen geringen Anteil des Gesamtlohns aus und 3) das Vergütungselement wird nur sporadisch und/oder nur für einen sehr kleinen Anteil der Arbeitnehmenden entrichtet und 4) der Einbezug des Vergütungselements würde einen unverhältnismässigen administrativen Mehraufwand zur Sicherstellung der Kohärenz darstellen (z.B. Überstunden / Überzeit oder unregelmässige Nachtarbeit)*».

## **Forderungen des KMU-Forums:**

**Forderung 1:** Die Tabelle auf Seite 57 f. muss überarbeitet werden. In den Feldern für Schichtzulagen, Nachtdienstzulagen usw.<sup>1</sup>. soll ein Sternchen hinzugefügt werden, damit solche Lohnelemente einer Relevanzprüfung unterzogen und wenn nötig ausgeschlossen werden können.

**Forderung 2:** Die zusätzlichen Bedingungen unter Punkt ii. (Prüfung Regelung, Relevanz und Verhältnismässigkeit) auf Seite 55 müssen überarbeitet werden, um einen Ausschluss der Schichtzulagen, Nachtdienstzulagen usw. zu ermöglichen. Alternativ könnte die nicht kumulative Formulierung mit «oder» der Version 3 der Wegleitung von 2020 (auf Seite 50) wieder übernommen werden.

Eine Änderung der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse ist nicht notwendig, um das festgestellte Problem zu lösen, da der Ausschluss von Lohnelementen bereits heute möglich ist. Es müssen nur die einschränkenden Bedingungen in der Wegleitung angepasst werden, damit weitere Lohnelemente ausgeschlossen werden können, sofern dies nach entsprechender Relevanz-Prüfung Sinn ergibt.

## **2) Anmerkungen zu Logib 1**

Grundsätzlich sind multiple Regressionen ein geeignetes Instrument für Problemstellungen wie bspw. die Analyse von Lohndiskriminierungen. Die korrekte Erstellung von multiplen Regressionen ist jedoch kompliziert. Damit man eine unabhängige Variable in eine multiple Regression inkludiert, sollte diese eine theoretisch fundierte Beziehung zur abhängigen Variable aufweisen. Dies bedeutet, dass die richtigen unabhängigen Variablen ausgewählt werden und diese Variablen in der Regression auch das richtige Vorzeichen haben sollten. Zudem sind multiple Regressionen empfindlich auf «technische Anpassungen» wie sie Logib 1 aufweist, bspw. das Logarithmieren der Löhne oder den Einbezug der potentiellen Erfahrung einmal als lineare Variable und, anders als bei den anderen Variablen, zusätzlich noch einmal als exponentielle Variable.

Der wichtigste Punkt ist die Auswahl der unabhängigen Variablen. Neben dem Geschlecht sind dies in Logib 1 die Bildungsjahre (für höchsten Abschluss), die potentielle Erfahrung (= Alter minus Ausbildungsjahre minus 6), das Dienstalter, das betriebliche Kompetenzniveau (Anforderungsniveau) und die berufliche Stellung (Kader). Eine Anpassung bei den unabhängigen Variablen wurde im Postulat [14.3388](#) gefordert, u.a. durch Aufnahme von Berufs- oder Führungserfahrung, Weiterbildungen, Sprachkenntnisse oder den Beschäftigungsgrad als unabhängige Variablen. In seinem Bericht von 2015 lehnte der Bundesrat eine Anpassung bei den unabhängigen Variablen vor allem mit der Begründung ab, dass die im Postulat vorgeschlagenen, zusätzlichen Variablen objektiv schwer festzustellen seien und eventuell selbst diskriminierend sein könnten. Insbesondere für die Bewertung von Weiterbildungen und Sprachkenntnisse mag dies zutreffen. Zu beachten ist, dass die in Logib 1 zur Anwendung kommenden unabhängigen Variablen selbst nicht diskriminierungsfrei sind. Dienstalter und potentielle Erfahrung diskriminieren die jungen Mitarbeiter gegenüber den Alten. Eine 35-jährige Mitarbeiterin mit 15 Jahren Branchenerfahrung müsste nach Logib 1 weniger verdienen als eine 45-jährige Mitarbeiterin mit 5 Jahren Branchenerfahrung, die nach einer zwanzigjährigen Kinderpause neu wieder in den Beruf einsteigt.

Welche Faktoren effektiv in einem Unternehmen für die Entlohnungshöhe entscheidend sind, hängt primär von der Branche und auch vom Unternehmen selbst ab. Für den Lohn einer

---

<sup>1</sup> Baustellenzulagen, Durchhalteprämien, Durchschlagprämien, Erschwerniszulagen, Gefahrenezulagen, Inkonvenienzzulagen, Pikettenschädigungen, Schmutzzulagen, Staubzulagen, Untertagearbeit-Zulagen, Vortriebsprämien, Erfolgsprämien usw.

Kassiererinnen im Detailhandel dürften unter dem Aspekt der Leistung potentielle Erfahrung und Dienstalter keine entscheidenden Variablen sein. Eine Mitarbeiterin, die nach zwanzigjähriger Kinderpause wieder neu ins Berufsleben einsteigt, dürfte nach wenigen Monaten eine ähnliche Leistung erbringen wie eine andere Kassiererin, die keinen Arbeitsunterbruch hatte. Wer in der IT-Branche jedoch eine zwanzigjährige Pause einlegt hat, wird im Durchschnitt eine geringere Leistung erbringen als solche, die kontinuierlich in der Branche tätig waren. Zumindest bei ausgeprägt Know-how-basierten Berufen sind die heute angewandten Parameter von potentieller Erfahrung und Dienstalter wenig aussagekräftige Variablen. Entscheidend ist hier die «tatsächliche Berufserfahrung». Auch der Bundesrat hielt in seinem Bericht von 2015 fest, dass der tatsächlichen Berufserfahrung eine sehr hohe Bedeutung zukommt. Er lehnte den Einbezug dieses Parameters in Logib 1 ab, weil die Relevanz von Karriereunterbrechungen eventuell nicht immer klar ist. In der Praxis werden die Unternehmen allerdings kaum Probleme haben festzustellen, ob eine Erfahrung für den Beruf relevant ist.

Noch klarer ist die Situation bezüglich des Parameters der Bildung. Nicht der höchste Abschluss ist entscheidend, sondern der höchste relevante Abschluss. Gerade im Falle der geschlechterspezifischen Lohndiskriminierung ist dies bedeutend, denn erfahrungsgemäss steigen viele Frauen nach der Kinderpause nicht mehr in den Beruf ein, für den sie eigentlich ausgebildet wurden. Im Verbund damit, dass statt der tatsächlichen Berufserfahrung die potentielle Erfahrung in Logib 1 eingeht, ist davon auszugehen, dass in vielen Unternehmen, in denen Frauen beschäftigt werden, die aus der Kinderpause zurückgekehrt sind, die Lohndiskriminierung signifikant überschätzt wird.

Bezüglich Logib 1 darf deshalb festgehalten werden, dass die Wirtschaft viel zu vielfältig ist, als dass mit Logib 1 für jeden Betrieb auch nur annähernd festgestellt werden kann, ob eine geschlechtsspezifische Diskriminierung vorliegt oder nicht. Aus diesem Grund ist umso wichtiger, dass unsere oben auf Seite 4 formulierten Forderungen berücksichtigt werden.

### **3) Anmerkungen zu Logib 2**

Mit Logib 2 liegt ein Modell vor, das sich für kleinere und mittlere Unternehmen eignet. Logib 2 beruht im Wesentlichen auf Rangierungswerten, die auf der Basis von Funktion, Alter, Dienstalter und höchster abgeschlossener Ausbildung errechnet werden. Die Berechnung des Funktionswertes basiert auf der Methode der bekannten analytischen Arbeitsbewertung (Abakaba). Zu diesem Zweck werden Arbeitsplätze gemäss den Anforderungen in intellektueller Hinsicht (Ausbildung und spezifisches Fach- und Methodenwissen), bezüglich Autonomie und Verantwortung sowie bezüglich psychisch-sozialen und physischen Belastungen (insgesamt 6 Dimensionen) bewertet.

Logib 2 weist gegenüber Logib 1 mehrere Verbesserungen auf. In Logib 1 sind betriebliches Kompetenzniveau (Anforderungsniveau) und berufliche Stellung (Kader), obwohl sie die entscheidenden Variablen sind, nur zwei von fünf gleichwertigen Faktoren. In Logib 2 kommt hingegen dem Funktionswert die entscheidende Rolle bei der Bestimmung des Rangierungswertes zu. Eine weitere positive Änderung in Logib 2 ist, dass als maximaler Wert für das Alter der Wert 40 in die Kalkulation eingehen kann. Die theoretische Annahme in Logib 1, dass sich die Entlohnung bis zur Pensionierung mit dem Alter verändert, ist wirklichkeitsfremd.

Das Verfahren der Analyse in Logib 2 auf Basis der Rangierungswerte weist allerdings nach wie vor mehrere Schwächen auf. Eine erste Schwäche ist, dass der Funktionswert auf der analytischen Arbeitsbewertung beruht, die – wie der Name schon sagt – für den Vergleich von Arbeitsplätzen in Bezug auf unterschiedliche Anforderungen entwickelt wurde, aber nicht für den Vergleich von Leistungen. Die Entlohnung soll jedoch leistungsgerecht erfolgen. Aus der Praxis ist auch bekannt, dass die analytische Arbeitsbewertung bezüglich Bestimmung der erforderlichen intellektuellen Anforderungen und bezüglich Verantwortung als Instrument

schnell an ihre Grenzen stösst. Insbesondere droht bei der Berechnung des Funktionswertes die Bedeutung der Verantwortung zu verschwinden. Es ist aber so, dass die Tatsache, ob jemand Vorgesetzte ist, für die Höhe des Grundlohns die entscheidende Determinante ist. Summarische (statt analytischer) Arbeitsbewertungen können dieses Problem umgehen. Zwar sind solche Arbeitsbewertungen nicht so leicht nachvollziehbar wie analytische, aber gerade bei Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden stellt sich dieses Problem aufgrund der Übersichtlichkeit des Betriebs nicht derart, wie dies bei einem Grossunternehmen der Fall ist.

Ein besonderes Problem ist, dass das Modell von Logib 2 bei der Gewichtung der sechs Dimensionen der analytischen Arbeitsbewertung für jede Dimension Minimal- und Maximalwerte setzt. Es können insgesamt maximal 8 bis 14 Gewichtungspunkte vergeben werden. Für physische Anforderungen ist maximal 1 Punkt vorgesehen. Es ist unwahrscheinlich, dass die Vorgabe dieser Gewichtungsgrenzen dem Wert der manuellen Arbeit bei (meist von Männern ausgeführter,) physisch anforderungsreicher Arbeit entspricht. Dieses Argument gilt analog auch für den Faktor der Verantwortung. Die Gewichtung von Führungsverantwortung erfolgt in denselben Bandbreiten wie spezifisches Fachwissen (1.5 bis 2.5 Punkte).

Die dritte Schwäche ist, dass nach dem Funktionswert nach wie vor Alter und Dienstalter sowie höchste abgeschlossene Ausbildung die nächstwichtigsten Kriterien sind. Die Vorstellung von Alter und Dienstalter als wichtige Kriterien bei der Entlohnung ist weitgehend veraltet. Waren früher Geschäftsleitungsmitglieder unter 55 Jahren eine Ausnahme, so erreichen die meisten Geschäftsleitungsmitglieder heute eine solche Position schon im Alter von unter 50 Jahren. Zudem sind heute bis zum Alter von 45 Jahren Stellenwechsel sehr beliebt, was den Faktor Dienstalter stark entwertet.

Bezüglich Logib 2 sei abschliessend festgehalten, dass Logib 2 durchaus gewisse Verbesserungen gegenüber Logib 1 bringt – wobei sich die Frage stellt, wieso denn diese Verbesserungen nicht auch in Logib 1 zur Anwendung kommen. Die bezüglich Logib 1 geäusserte Kritik an den ausgewählten Parametern gilt analog auch für Logib 2. Insgesamt ist sicher nicht ausgeschlossen, dass das in Logib 2 verwendete Modell für gewisse Unternehmen das richtige ist. In anderen Unternehmen wird Logib 2 jedoch die Betriebsrealität nicht ausreichend abbilden. Wenn schon eine analytische Arbeitsbewertung, dann wäre eine viel grössere Flexibilität bei den Variablen und deren Gewichtung erforderlich.

#### **4) Schlussfolgerungen und Empfehlungen**

Zusammenfassend darf sicher festgehalten werden, dass Logib 1 und 2 interessante Versuche sind, auf wissenschaftlicher Basis geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung zu messen. Die Wissenschaftlichkeit der angewandten Methoden reicht jedoch, wie die Analyse zeigt, nicht aus, um auf betrieblicher Basis in jedem Fall bestimmen zu können, ob eine Lohndiskriminierung vorliegt oder nicht. Der wichtigste Kritikpunkt ist, dass sowohl Logib 1 als auch Logib 2 von arbeitsplatzorientierten Variablen ausgehen. Entlohnung ist jedoch nicht eine Entschädigung für Arbeit, sondern für Leistung. Wenn zwei dieselbe Arbeit tätigen und dieselben Voraussetzungen mitbringen, bedeutet dies noch nicht, dass sie dieselbe Leistung erbracht haben. Erst dieselbe Leistung gewährt einen Anspruch auf dieselbe Entlohnung.

Das Erfordernis, dass alle Lohnbestandteile ([Art. 7](#), Abs. 2, Bst. d der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse) berücksichtigt werden, unabhängig davon, ob die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer auch eine entsprechende Mehrleistung erbracht hat, ist selbst diskriminierend, da Ungleiches gleichbehandelt wird. Dies gilt insbesondere für monetäre Zuschläge wie jene für Schicht- und Wochenendarbeit, kann aber auch Erfolgsbeteiligungen betreffen soweit diese nachweislich diskriminierungsfrei geregelt sind.

Hinsichtlich der unabhängigen Variablen in Logib 1 und Logib 2 gilt, dass diese der Vielfalt der Faktoren, die der Entlohnung auf betrieblicher Ebene zugrunde liegen, bei weitem nicht gerecht werden. Es gibt signifikante Unterschiede, ob und in welcher Form Unternehmen Faktoren wie Ausbildung, Dienstalter/Berufserfahrung, berufliche Stellung/Funktion in ihre Entlohnungssysteme einfließen lassen. Das Gleichstellungsgesetz verlangt nur, dass die Entlohnung diskriminierungsfrei erfolgt. Solange ein Unternehmen eine Variable auswählt, die für die Leistung objektiv relevant ist, sollte das Unternehmen frei sein, diese Variable in sein Entlohnungssystem aufzunehmen, auch wenn sie nicht in Logib vorkommt. Dies gilt auch für die Gewichtung bei der Errechnung des Funktionswertes in Logib 2.

Gemäss [Art. 7](#), Abs. 3 der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse gelten Logib 1 und Logib 2 automatisch als wissenschaftlich und rechtskonform. Wer ein anderes Modell benutzen möchte, muss eine vollständige und transparente Dokumentation der Methode erstellen sowie eine Validierung ihrer wissenschaftlichen Qualität und Rechtskonformität durch eine unabhängige Stelle erlangen. Der Aufwand ist so hoch, dass ein spezifisch auf ein Unternehmen zugeschnittenes Modell aufgrund der Kosten gar nicht in Frage kommt. Damit werden Unternehmen faktisch gezwungen, ein für sie ungeeignetes Modell zur Analyse hinsichtlich Lohndiskriminierungen zu verwenden. Schlimmstenfalls führt dies dazu, dass ein Unternehmen nicht-leistungsgerechte Löhne auszahlt, nur um den Anforderungen von Logib zu entsprechen, oder vermehrt auf materielle Sachleistungen setzt, die gemäss Logib nicht in die Analyse eingehen.

Während ein positives Resultat von Logib (positiv = es besteht der Verdacht auf Lohndiskriminierung) aufgrund des Gleichstellungsgesetzes keine unmittelbaren Konsequenzen hat (die Analyse muss jedoch in solchen Fällen alle vier Jahre wiederholt werden), ist dies anders, wenn das EBG zu solchen Erkenntnissen gelangt, weil es aufgrund von [Art. 4](#), Abs. 1 der Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen (oder analoger Gesetzgebung) eine Kontrolle bezüglich Lohngleichheit vornimmt. Dies kann den Ausschluss eines Unternehmens von einer möglichen öffentlichen Ausschreibung bedeuten. Die wissenschaftliche Basis weder von Logib 1 noch von Logib 2 kann jedoch einen solchen Ausschluss rechtfertigen. Logib gibt nicht an, ob eine Lohndiskriminierung vorliegt. Logib kann allenfalls einen Hinweis darauf geben, dass eine Diskriminierung vorliegen könnte. Auch bei einem Resultat von 0% Diskriminierung gemäss Logib kann Diskriminierung vorliegen, und bei einem Resultat von 20% Lohndiskriminierung gemäss Logib kann die Detailüberprüfung ergeben, dass keine Diskriminierung vorliegt.

#### **Empfehlung des KMU-Forums:**

Um die Mängel im vorliegenden System zu eliminieren, gibt das KMU-Forum folgende Empfehlungen ab:

[Art. 7](#), Abs. 2, Bst. d der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse soll wie folgt revidiert werden: Statt «Alle Lohnbestandteile wurden vollständig erfasst», neu «Alle jene Lohnbestandteile wurden vollständig erfasst, die nicht durch eine Mehrleistung oder Inkonzienz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer begründet sind».

Hier geht es darum, den Text der Verordnung so anzupassen, dass er mit dem Geist des Gesetzes übereinstimmt. Diese Empfehlung zielt nicht darauf ab, die vom Gesetzgeber festgelegten Regeln und Anforderungen zu ändern, sondern sie mit seinem Willen besser in Einklang zu bringen.

Die Wegleitungen zu Logib 1 und 2 müssen entsprechend überarbeitet werden, um die identifizierten und in diesem Brief beschriebenen Mängel zu beheben.