

Evaluation des Pilotprojekts Logib im Beschaffungswesen

Bericht zuhanden der Bau-, Verkehrs- und Energiedirektion des Kantons Bern BVE sowie der Kantonalen Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Bern (FGS)

Luzern, den 6. November 2012

Prof. Dr. Andreas Balthasar (Projektleitung)  
balthasar@interface-politikstudien.ch

Ariane Itin (Projektbearbeitung)  
itin@interface-politikstudien.ch

## INHALTSVERZEICHNIS

---

ZUSAMMENFASSUNG	3
I EINLEITUNG	5
<hr/>	
1.1 Das Pilotprojekt Logib im Beschaffungswesen	5
1.2 Zielsetzungen und Fragestellungen der Evaluation	6
1.3 Methodisches Vorgehen	7
2 ERGEBNISSE	9
<hr/>	
2.1 Gründe für die Anwendung/Nicht-Anwendung von Logib	9
2.2 Die Beurteilung der Anwendung von Logib	11
2.3 Der zeitliche und finanzielle Aufwand für Logib	13
2.4 Grundsätzliche Einschätzung und zukünftige Anwendung	14
2.5 Zusammenfassung der Ergebnisse	15
3 KRITIKPUNKTE DER UNTERNEHMEN	17
<hr/>	
3.1 Kritikpunkt 1: Beschaffungswesen eignet sich nicht, um Lohngleichheit zu prüfen	17
3.2 Kritikpunkt 2: Die Beschaffung der Inputdaten ist zu aufwändig	17
3.3 Kritikpunkt 3: Die Interpretation der Outputdaten ist schwierig	18
3.4 Kritikpunkt 4: Der Prozess dauert zu lange	19
3.5 Kritikpunkt 5: Aussagekraft von Logib ist ungenügend	20
4 SCHLUSSFOLGERUNG	21
<hr/>	
IMPRESSUM	22
<hr/>	

## ZUSAMMENFASSUNG

---

Logib ist ein softwarebasiertes Selbsttestinstrument zur Überprüfung der Lohngleichheit von Frauen und Männern. Da Aufträge des Kantons Bern gemäss gesetzlicher Vorgabe nur an Unternehmen vergeben werden dürfen, welche die Lohngleichheit gewährleisten, testen acht Ämter der Bau-, Verkehrs- und Energiedirektion des Kantons Bern (BVE) sowie das Amt für Informatik und Organisation (KAIO) des Kantons Bern im Rahmen eines Pilotprojekts die Einsetzbarkeit von Logib. Interface Politikstudien Forschung Beratung wurde mit der externen Evaluation des Pilotprojekts beauftragt.

Zur Beantwortung der Fragestellungen wurde eine schriftliche Befragung bei allen 26 Unternehmen durchgeführt, die die Möglichkeit hatten, Logib im Rahmen des Pilotprojekts einzusetzen. Es konnten die folgenden Ergebnisse eruiert werden.

Von den befragten Unternehmen haben sechs Logib freiwillig angewendet. Fünf Unternehmen wurden im Rahmen der vorgesehenen Stichprobenkontrolle aufgefordert, das Logib-Fazitblatt einzureichen. 13 Firmen haben Logib nicht angewendet. Die Entscheidung, Logib nicht anzuwenden, wurde mehrheitlich getroffen, weil die Lohngleichheit im Unternehmen bereits in anderer Weise überprüft worden war, weil Logib erst zu einem späteren Zeitpunkt angewendet werden soll oder weil das Unternehmen gar nicht „logib-fähig“ ist. Es sind demnach eher äussere Gründe dafür verantwortlich, dass Logib nicht angewendet wurde und nicht das Instrument an sich. Diejenigen, welche Logib angewendet haben, hatten kaum technische Probleme. Auch waren sie mit der Unterstützung und der Beratung durch die Infostelle öffentliche Beschaffungen der BVE und durch den im Pilotprojekt involvierten Lohngleichheitsexperten sehr zufrieden. Hingegen bereiteten die Beschaffung der Inputdaten sowie die Interpretation der Outputdaten den Unternehmen gewisse Schwierigkeiten. Der Aufwand der Anwendung wurde denn auch als hoch beziffert.

Aufgrund der Ergebnisse konnten sechs Empfehlungen formuliert werden:

1. Logib sollte von der Muttergesellschaft angewendet werden. In diesem Zusammenhang wird vorgeschlagen, die Überprüfung der Lohngleichheit im Beschaffungswesen kantonsübergreifend anzugehen.
2. Falls Logib im Beschaffungswesen weiterhin angewendet wird, sollte den Unternehmen einerseits klar kommuniziert werden, dass die Analyse mit Logib mit Aufwand verbunden ist. In diesem Zusammenhang kann aber darauf hingewiesen werden, dass sich der Aufwand bei einer periodischen Anwendung verringert.
3. In erster Linie sollte das Logib-Fazitblatt so gestaltet werden, dass die Ergebnisse der Beurteilung auch für Laien klar verständlich sind. Ergänzend dazu schlagen wir vor, die verfügbaren Dokumente, welche die Interpretation erleichtern, besser zu kommunizieren. Schliesslich sollten die Schulung weitergeführt und eine individuelle Beratung angeboten werden.
4. Alle Prozesse – auch jene, welche die Stichprobenkontrollen betreffen – sollten von Beginn weg klar definiert und den Unternehmen kommuniziert werden. Der Lohn-

gleichheitsexperte oder die Lohngleichheitsexpertin sollte frühzeitig in den Prozess einbezogen werden. Er oder sie sollten direkt mit dem Unternehmen zusammenarbeiten können.

5. Logib sollte dahingehend weiterentwickelt werden, dass mehr und feiner abgestufte Personalkategorien einbezogen werden können. Ausserdem sollte die Möglichkeit geschaffen werden, eine separate Liste der zu hoch oder zu tief eingestuften Mitarbeitenden zu generieren.
6. Wir schlagen vor, von einer obligatorischen Einreichung des Logib-Fazitblatts im Beschaffungswesen gegenwärtig abzusehen. Hingegen sollen die Unternehmen weiterhin eingeladen werden, Logib auf freiwilliger Basis einzusetzen. Zudem sollen weiterhin Stichprobenkontrollen unter Einsatz von Logib durchgeführt werden, weil die Verantwortlichen des Kantons Bern per gesetzliche Vorgabe dazu verpflichtet sind, Aufträge nur an Unternehmen zu vergeben, welche die Einhaltung der Lohngleichheit gewährleisten. Die weitere Nutzung von Logib muss jedoch mit der Umsetzung der oben genannten Empfehlungen kombiniert werden.

## I EINLEITUNG

---

Aufträge des Kantons Bern dürfen gemäss gesetzlicher Vorgabe nur an Unternehmen vergeben werden, welche die Einhaltung der Lohngleichheit von Frau und Mann gewährleisten.<sup>1</sup> Im Rahmen eines Pilotprojekts testen deshalb acht Ämter der Bau-, Verkehrs- und Energiedirektion des Kantons Bern (BVE) sowie das Amt für Informatik und Organisation (KAIO) des Kantons Bern in den Jahren 2011 und 2012 die Einsetzbarkeit des softwarebasierten Selbsttestinstruments Logib zur Überprüfung der Lohngleichheit von Frauen und Männern. Um die Erreichung der Ziele des Einsatzes von Logib zu überprüfen, hat die Projektträgerschaft (Bau-, Verkehrs- und Energiedirektion des Kantons Bern [BVE] sowie die Kantonale Fachstelle für Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Bern [FGS]) Interface Politikstudien Forschung Beratung mit der externen Evaluation von Logib beauftragt.

### 1.1 DAS PILOTPROJEKT LOGIB IM BESCHAFFUNGSWESEN

---

Das Pilotprojekt *Logib im Beschaffungswesen* läuft zwischen dem 1. Januar 2011 und dem 31. Dezember 2012 und umfasst zwei Module. Im Modul A werden Unternehmen, die sich um einen Auftrag der BVE oder des KAIO bewerben, in den Ausschreibungsunterlagen eingeladen, die Lohngleichheit in ihrem Unternehmen mit dem Selbsttestinstrument Logib freiwillig zu überprüfen. Sie können die Ergebnisse (das sogenannte Logib-Fazitblatt) ihrer Lohngleichheitsanalyse anschliessend als Nachweis ihrer Offerte beilegen. Das Modul B umfasst Stichprobenkontrollen bei denjenigen Unternehmen, die das Logib-Fazitblatt nicht eingereicht haben, jedoch den Zuschlag für einen Auftrag erhalten haben. Bei dieser Kontrolle werden sie aufgefordert, die Einhaltung der Lohngleichheit in ihrem Unternehmen mit Logib nachzuweisen. Dabei gilt die Lohngleichheit als eingehalten, wenn der Lohnunterschied nach der Analyse mit Logib unter der Toleranzschwelle von 5 Prozent liegt. Sollten die unerklärbaren Lohnunterschiede mehr als 5 Prozent betragen, wird das Unternehmen dazu angehalten, die Lohngleichheit auf eigene Kosten mit einer erweiterten Regressionsanalyse zu überprüfen. Zeigt sich auch in der erweiterten Regressionsanalyse eine unerklärbare Lohndifferenz von mehr als 5 Prozent, gilt die Lohngleichheit im Sinne des Beschaffungsrechts als nicht eingehalten, sodass das Unternehmen bis zum Nachweis der Einhaltung der Lohngleichheit von zukünftigen Beschaffungsverfahren ausgeschlossen wird. Diejenigen Unternehmen, die das Logib-Fazitblatt freiwillig einreichen, werden bis Ende 2012 nicht in die Stichprobenkontrolle miteinbezogen. Ausserdem können sie, falls die Lohndifferenz mehr als 5 Prozent beträgt, diese ohne Gefahr eines Ausschlusses bis Ende 2012 beheben. Des Weiteren wird ihnen ein kostenloser Support angeboten, falls während der Anwendung von Logib Fragen auftauchen sollten.

<sup>1</sup> Artikel 8 Absatz 1 Buchstabe d Gesetz über das öffentliche Beschaffungswesen (ÖBG) und Artikel 24 Absatz 1 Buchstabe f der zugehörigen Verordnung (ÖBV).

Die Ziele von Logib

Logib ist das Lohngleichheitsinstrument des Bundes. Es ermöglicht die Analyse, ob ein Unternehmen Lohngleichheit im Sinne von *gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit* von Frauen und Männern gewährleistet. Dafür berechnet Logib anhand einer statistischen Regressionsanalyse, welcher Anteil des Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern durch unterschiedliche lohnrelevante Faktoren – wie beispielsweise die Ausbildung, die berufliche Stellung oder die Dienstjahre – zustande kommt und welcher Anteil unerklärbar bleibt und somit auf das Geschlecht zurückzuführen ist. Der Einsatz von Logib wird von den Dachverbänden der Wirtschaft sowie vom Bund („Lohn-gleichheits-Dialog“) empfohlen.

Das Pilotprojekt verfolgt drei Ziele:

- Erstens soll das Instrument verlässliche Informationen zur Einhaltung der Lohn-gleichheit im Beschaffungswesen liefern (unerklärbare Lohnunterschiede kleiner als 5 Prozent).
- Zweitens soll das Instrument für die Unternehmen praktikabel und mit angemessenem Aufwand einzusetzen sein.
- Drittens soll sein Einsatz rechtlich und wissenschaftlich-methodisch abgestützt sein.

Gemäss der Definition im Pilotprojekt konnte Logib nur von Unternehmen angewendet werden, die „logib-fähig“ sind. Dazu muss ein Unternehmen 50 oder mehr Mitarbeitende beschäftigen, wovon mindestens 20 Frauen und 20 Männer sein müssen. Ausserdem war Logib auf derjenigen Unternehmensstufe anzuwenden (Mutter- oder Tochtergesellschaft), die das Lohnsystem festlegt.

Ablauf der Kontrollen im Rahmen des Pilotprojekts

Die Stichprobenkontrollen werden von der Infostelle öffentliche Beschaffungen der BVE durchgeführt und erfolgen nach dem Zufallsprinzip. Die Auswahl erfolgt unter allen Unternehmen, die im Rahmen des Beschaffungswesens des Kantons Bern einen Auftrag erhalten haben und per Selbstdeklarationsangabe „logib-fähig“ sind. Aus dieser Grundgesamtheit wird durch eine Zufallsziehung rund jedes dritte Unternehmen für eine Kontrolle ausgewählt. Im Rahmen einer solchen Kontrolle werden die Unternehmen aufgefordert, innert 40 Tagen die CD-ROM mit dem vollständigen Logib-Datensatz und der vollständigen Auswertung (inkl. Fazitblatt) einzureichen. Neben der Infostelle, die für den gesamten Prozess verantwortlich ist, ist im Auftrag der Infostelle ein Lohngleichheitsexperte für die technischen und methodischen Aspekte von Logib zuständig.

## 1.2 ZIELSETZUNGEN UND FRAGESTELLUNGEN DER EVALUATION

---

Gemäss den Ausschreibungsunterlagen soll die vorliegende Evaluation als Grundlage für die Beurteilung dienen, ob und wie sich das Instrument Logib für den Nachweis der Lohngleichheit und/oder als Kontrollinstrument zur Überprüfung der Lohngleichheit

im Beschaffungswesen einsetzen lässt.<sup>2</sup> Gestützt auf die Erkenntnisse aus der Evaluation soll im Kanton Bern eine definitive Lösung erarbeitet werden.

Im Zentrum der Evaluation stehen die folgenden vier Fragestellungen:

1. Welches sind die Gründe für den freiwilligen Einsatz beziehungsweise Nicht-Einsatz von Logib?

In diesem Zusammenhang interessieren Fragen über die Motivationen und Erwartungen von denjenigen Unternehmen, die Logib freiwillig angewendet haben. Ebenfalls in Erfahrung gebracht werden die Gründe derjenigen Unternehmen, die sich entschlossen haben, Logib nicht anzuwenden.

2. Wie beurteilen die Unternehmen die Anwendung von Logib?

In diesem Themenblock steht die Beurteilung von verschiedenen Aspekten der Anwendung von Logib im Zentrum. Konkret sollen die Unternehmen Aussagen machen über ihre Erfahrungen mit der Beschaffung der Inputdaten, der technischen Anwendung von Logib, der Nützlichkeit der Supportangebote sowie der Interpretation der Outputdaten. Ausserdem soll in Erfahrung gebracht werden, wie die Unternehmen die Prozesse beurteilen. Diese Fragen werden von allen Unternehmen beantwortet, die Logib angewendet haben, unabhängig davon, ob dies freiwillig oder im Rahmen einer Kontrolle geschehen ist.

3. Wie schätzen die Unternehmen den zeitlichen und finanziellen Aufwand von Logib ein?

Der Einsatz von Logib soll gemäss Pilotprojekt für alle Beteiligten mit angemessenem Aufwand realisierbar sein. Deshalb sollten die Unternehmen, die Logib angewendet haben, einschätzen, wie hoch ihr zeitlicher und finanzieller Aufwand für Logib ist. Ausserdem soll in diesem Zusammenhang auf allfällige Unterschiede zwischen den freiwilligen und den kontrollierten Unternehmen eingegangen werden.

4. Wie wird das Instrument Logib grundsätzlich beurteilt und wie sieht die zukünftige Anwendung von Logib aus?

Schliesslich sollten sich die Unternehmen darüber äussern, ob sich Logib ihrer Meinung nach grundsätzlich als Selbstdeklarationsinstrument eignet. Auf die zukünftige Anwendung bezogen sollten sie angeben, ob sie Logib in Zukunft anwenden respektive wieder anwenden werden. Ausserdem interessierte ihre Meinung zu der Frage, ob Logib in Zukunft für alle Unternehmen obligatorisch sein sollte, die einen Auftrag im Rahmen des Beschaffungswesens erhalten. Zuletzt wollten wir in Erfahrung bringen, ob im Unternehmen das Thema Lohngleichheit durch Logib an Bedeutung gewonnen hat.

### 1.3 METHODISCHES VORGEHEN

---

Zur Beantwortung der Fragestellungen wurde eine schriftliche Befragung von allen Unternehmen durchgeführt, die Logib im Rahmen des Pilotprojekts hätten einsetzen

<sup>2</sup> Vgl. auch: Mojon-Azzi, Stefania; Urech, Martin (2008): Eignung von Logib als Selbstdeklarationsinstrument zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern. Phase 1: Methodische Vorabklärungen.

können. Die 26 in Frage kommenden Unternehmen haben demnach im Rahmen des Beschaffungswesens des Kantons Bern einen Auftrag erhalten und sind gemäss Selbstdeklarationsformular „logib-fähig“.

Die 26 Unternehmen wurden in zwei Gruppen eingeteilt. Die erste Gruppe bilden die Unternehmen, die Logib entweder freiwillig oder im Rahmen einer Kontrolle angewendet haben und somit Aussagen machen können über die Anwendung und die Praktikabilität von Logib. Die zweite Gruppe setzt sich aus den Unternehmen zusammen, die Logib nicht angewendet haben. Bei diesen Fällen ging es darum, Informationen über die Gründe zu sammeln, warum sie Logib nicht freiwillig angewendet haben. Die Grundgesamtheit setzt sich aus 24 Unternehmen zusammen, wovon elf Unternehmen Logib angewendet und 13 Unternehmen Logib nicht angewendet haben. Neben der Befragung der Unternehmen wurde je ein Experteninterview geführt mit dem Vertreter der Infostelle öffentliche Beschaffungen der BVE und dem Lohngleichheitsexperten im Pilotprojekt Logib.

Die Darstellung D 1.1 zeigt zusammenfassend die wichtigsten Angaben über die Grundgesamtheit sowie über den Rücklauf der Befragung.

#### D 1.1: Grundgesamtheit und Rücklauf der Befragung

Unternehmen, die Logib angewendet haben		
Module	A	B
Vorgehen	Freiwilliger Einsatz von Logib	Stichprobenkontrolle
Anzahl Unternehmen	6 Unternehmen	5 Unternehmen
Rücklauf	100 Prozent	100 Prozent
Total Antworten von Unternehmen, die Logib angewendet haben: 11 Unternehmen		
Unternehmen, die Logib nicht angewendet haben		
Anzahl Unternehmen	15 Unternehmen	
Rücklauf	93 Prozent	
Total Antworten von Unternehmen, die Logib nicht angewendet haben: 14 Unternehmen		
Ausschluss, da nicht korrekt ausgefüllt: 1 Unternehmen		
Total in die Evaluation miteinbezogene Unternehmen: 24 Unternehmen		



Im Folgenden werden die zentralen Befunde der Befragung vorgestellt. Nach den Gründen für die Anwendung respektive Nicht-Anwendung von Logib wird die Beurteilung von verschiedenen Aspekten der Anwendung diskutiert. Es folgen die wichtigsten Ergebnisse über den zeitlichen und finanziellen Aufwand sowie Antworten auf die Frage nach der Eignung von Logib als Selbstdeklarationsinstrument sowie auf die Frage nach der zukünftigen Anwendung von Logib.

## 2.1 GRÜNDE FÜR DIE ANWENDUNG/NICHT-ANWENDUNG VON LOGIB

---

Von den 24 befragten Unternehmen haben, wie oben dargestellt, 13 Unternehmen Logib nicht angewendet sowie elf Unternehmen Logib angewendet. Von Letzteren haben fünf Unternehmen Logib im Rahmen einer Kontrolle angewendet. Die übrigen sechs Unternehmen haben Logib freiwillig benutzt. Im Folgenden soll einerseits kurz auf die Motivation sowie die damit verknüpften Erwartungen der Freiwilligen eingegangen werden. Andererseits wurden diejenigen, die Logib nicht angewendet haben, zu den Gründen befragt, warum sie sich entschieden haben, Logib (noch) nicht anzuwenden.

Die Motivation zur freiwilligen Anwendung

Die sechs Unternehmen, die Logib freiwillig angewendet haben, gaben unterschiedliche Gründe für ihre Motivation dafür an. Falls sich ein Unternehmen bis anhin noch nicht mit dem Thema Lohnungleichheit auseinandergesetzt hatte, wurde Logib benutzt, um erste Erkenntnisse über die Lohnungleichheit im eigenen Betrieb in Erfahrung zu bringen. Hingegen wurde Logib von denjenigen Unternehmen als Kontrollinstrument benutzt, die sich zu einem früheren Zeitpunkt bereits mit dem Thema Lohnungleichheit auseinandergesetzt hatten. Sie überprüften mit Logib die bereits bestehenden Resultate zur Lohnungleichheit, die mit eigenen internen Instrumenten oder von externer Seite bereits erhoben worden waren. Ein Unternehmen hat Logib angewendet, um einen direkten Vergleich der Gehaltszahlungen von Männern und Frauen innerhalb der Schweiz zu erhalten. Von Logib erwarteten die Unternehmen eine einfache Handhabung und eindeutige Aussagen über die Lohnunterschiede im eigenen Betrieb.

Grundsätzlich kann ein Unternehmen Logib anwenden und erst dann entscheiden, ob es das Logib-Fazitblatt bei der Infostelle öffentliche Beschaffungen des BVE einreichen möchte oder nicht. Drei der Unternehmen, die Logib freiwillig gebraucht haben, haben das Fazitblatt denn auch eingereicht. Ihre Motivationen kamen deutlich zum Ausdruck: Ein Unternehmen versprach sich bessere Chancen bei der Vergabe von Aufträgen im Beschaffungswesen. Ein anderes gab an, dass so die Selbstdeklaration bezüglich der Einhaltung bestätigt werden kann und das Unternehmen somit in Zukunft von Kontrollen befreit ist. Das Dritte gab an, dass es aus Gründen der Transparenz das Fazitblatt eingereicht hatte. Von denjenigen Unternehmen, die das Fazitblatt nicht eingereicht haben, gab ein Unternehmen als Grund dafür an, dass die Linie keine Kenntnisse darüber hatte, dass die Logib-Auswertung existiert.

### Gründe für die Nicht-Anwendung von Logib

Dreizehn Unternehmen haben angegeben, Logib bis anhin nicht angewendet zu haben. Da davon ausgegangen werden kann, dass zumindest bei einem Teil der Unternehmen eine Vielzahl von Gründen für diese Entscheidung verantwortlich ist, waren bei dieser Frage Mehrfachantworten möglich. Aus den Kombinationen der Mehrfachantworten konnten vier Gruppen generiert werden (vgl. Darstellung D 2.1).

#### D 2.1: Gründe für die Nicht-Anwendung

	Anzahl Unternehmen
Gruppe 1: Lohngleichheit bereits überprüft / Aufwand zu gross	4
Gruppe 2: Frist zu kurz / Logib später	2
Gruppe 3: Keine Kenntnisse über Logib	1
Gruppe 4: Nicht „logib-fähig“	6
Total Unternehmen	13

#### Gruppe 1: Lohngleichheit bereits überprüft / Aufwand zu gross

Vier Unternehmen gaben an, dass sie Logib nicht gebraucht haben, da sie sicher sind, dass die Lohngleichheit in ihrem Unternehmen eingehalten wird. Diese Aussage stützen sie darauf, dass die Lohngleichheit im Unternehmen bereits überprüft worden ist, entweder von einem externen Beratungsinstitut oder durch interne Instrumente. Welche Resultate bei der Überprüfung der Lohngleichheit herausgekommen oder welche internen Instrumente zur Überprüfung benutzt worden sind, konnte leider nicht in Erfahrung gebracht werden. Als weiteren Grund gaben die gleichen vier Unternehmen an, dass der Aufwand für die Anwendung zu gross war, zumal die Lohngleichheit bereits überprüft worden war.

#### Gruppe 2: Frist zu kurz / Logib später

Zwei Unternehmen haben angegeben, dass sie Logib nicht angewendet haben, da die Frist zur Einreichung der Unterlagen zu kurz war. In einem dieser Unternehmen ist der Grund dafür ein Wechsel in der Personalleitung. Es will Logib jedoch zu einem späteren Zeitpunkt anwenden. Im anderen Unternehmen wird geplant, Logib noch in diesem Jahr für die ganze Unternehmergruppe anzuwenden.

#### Gruppe 3: Keine Kenntnisse über Logib

Ein Unternehmen hatte keine Kenntnisse über Logib, da der Fragebogen an die Muttergesellschaft des Konzerns gelangte. Dabei bestanden einerseits keine Kenntnisse über das Pilotprojekt Logib, da dieses im Kanton Bern durchgeführt wird. Andererseits war aber auch nicht klar, welche der Tochtergesellschaften einen Auftrag im Rahmen des Beschaffungswesens im Kanton Bern erhalten hatte.

#### Gruppe 4: Nicht „logib-fähig“

Überraschend ist die Tatsache, dass sechs der befragten Unternehmen Logib nicht angewendet haben, da sie gemäss ihren Angaben nicht „logib-fähig“ sind. Das bedeutet, dass im Unternehmen insgesamt weniger als 50 Mitarbeitende und/oder weniger als 20 Frauen oder 20 Männer angestellt sind. Dieser Umstand ist in dem Sinne überraschend,

als gemäss den Angaben auf dem Selbstdeklarationsformular, welches die Unternehmen im Rahmen des Ausschreibungsverfahrens abgeben mussten, alle angeschriebenen Unternehmen „logib-fähig“ sein sollten. Bei drei der sechs Unternehmen handelt es sich um Betriebe mit rund 200 Mitarbeitenden, jedoch wird der Mindestanteil von 20 Frauen nicht erfüllt. Bei den übrigen drei Unternehmen handelt es sich um kantonale Niederlassungen, die die Betriebsgrösse von 50 Mitarbeitenden sowie die Frauenquote nicht erreichen. Die Tatsache, dass in den Berufen des Bauwesens wenige bis keine Frauen in vergleichbaren Positionen beschäftigt sind, würde gemäss den Unternehmen einen internen Vergleich „fast unmöglich“ machen.

Zusammenfassende Erkenntnisse über die Gründe der Nicht-Anwendung

Die Entscheidung, Logib nicht anzuwenden, wurde also getroffen, weil die Lohngleichheit im Unternehmen bereits überprüft worden war, Logib erst zu einem späteren Zeitpunkt angewendet wird oder das Unternehmen gar nicht „logib-fähig“ ist. Interessanterweise gab kaum ein Unternehmen technische Aspekte für die Nicht-Anwendung an. Diese Aussage wird gestützt durch die Tatsache, dass in allen Fällen die Entscheidung, Logib nicht anzuwenden, getroffen wurde, ohne Logib ausprobiert zu haben. Das bedeutet, dass kein Unternehmen Logib ausprobiert und dann abgebrochen hat, weil die Anwendung nicht zu überzeugen vermochte. Es sind demnach eher äussere Gründe, die dazu geführt haben, dass Logib nicht angewendet wurde und nicht das Instrument Logib an sich.

## 2.2 DIE BEURTEILUNG DER ANWENDUNG VON LOGIB

Elf Unternehmen haben Logib entweder freiwillig oder im Rahmen einer Kontrolle eingesetzt und konnten demnach über ihre Erfahrungen mit der Anwendung von Logib befragt werden. Es ging darum, herauszufinden, ob die Anwendung als praktikabel beurteilt wird in Bezug auf die Beschaffung der Inputdaten, die technische Anwendung sowie die Interpretation der Outputdaten. In diesem Zusammenhang interessierte uns auch die Meinung der Befragten über die Nützlichkeit der Supportangebote sowie über die Klarheit der Prozesse im Pilotprojekt.

Aufwändige Beschaffung der Inputdaten

Um mit Logib die Lohngleichheit berechnen zu können, sind verschiedene Daten über die Mitarbeitenden notwendig. Neben monetären Angaben wie dem Bruttolohn und den Zulagen sind auch Informationen wie das Geburtsjahr, die Anzahl Dienstjahre, die Ausbildung oder die berufliche Stellung notwendig.<sup>3</sup> Diese Angaben können entweder direkt manuell in das Logib-Datenblatt eingetragen oder aus einer Excel-Datei importiert werden. Die Datenstruktur von Logib basiert auf der Lohnstrukturerhebung des Bundesamts für Statistik. Dies bedeutet, dass Logib mit der Absicht konzipiert wurde, dass die Unternehmen die Excel-Datei mit ihren Lohnstrukturerhebungsdaten direkt für Logib verwenden können und der Datenimport so einfach wie möglich gehandhabt werden kann. Bei der Befragung hat sich jedoch herausgestellt, dass lediglich zwei der

<sup>3</sup> Obligatorisch sind mindestens die folgenden Angaben: Geburtsjahr, Geschlecht, Dienstjahre, Ausbildung, Anforderungsniveau, berufliche Stellung, Beschäftigungsgrad, bezahlte Stunden, Bruttolohn, Zulagen, 13. Monatslohn, Sonderzulagen.

elf befragten Unternehmen die Daten, die sie für die Lohnstrukturerhebung abliefern, direkt für Logib verwenden konnten. Der Grossteil der Unternehmen musste demnach auf die eine oder andere Weise fehlende Daten beschaffen oder selbst erheben, um Logib anwenden zu können. Gemäss den Unternehmen konnten die fehlenden Daten aus einem internen SAP-System, aus Personaldossiers oder durch eine direkte Befragung der Mitarbeitenden über beispielsweise die individuellen Bildungsabschlüsse erhoben werden. Alle bis auf ein Unternehmen, die auf die eine oder andere Weise fehlende Daten beschaffen mussten, gaben an, dass diese Beschaffung aufwändig war.

Keine Probleme mit der technischen Anwendung von Logib

Während die Datenbeschaffung bei praktisch allen befragten Unternehmen mit den einen oder anderen Schwierigkeiten verbunden war, scheint es mit der technischen Anwendung von Logib kaum Probleme gegeben zu haben. Zehn der elf Befragten gaben an, dass einerseits das Programm grundsätzlich technisch einwandfrei funktionierte sowie andererseits sie selbst mit der technischen Anwendung von Logib gut zurechtkamen. Gemäss der Mehrheit der Befragten sind während der Anwendung nur selten Fragen zu technischen Aspekten aufgetaucht. Auch die technische Gesamtbewertung widerspiegelt diese positive Bilanz; neun der elf Befragten bewerteten die technische Anwendung von Logib insgesamt als gut oder eher gut.

Schwierige Interpretation der Outputdaten

Logib wurde konzipiert, um als Selbsttestinstrument eingesetzt zu werden, welches durch seine einfache Handhabung den Unternehmen ein Instrument bietet, intern die Lohngleichheit zu testen. Nun hat sich herausgestellt, dass die Interpretation der Ergebnisse rund der Hälfte der Befragten Mühe bereitete. Im gleichen Ausmass sind die Ergebnisse eher nicht oder überhaupt nicht nachvollziehbar. Ein Unternehmen bemerkte, dass die Ergebnisse der Analyse erst nach mehreren Besprechungen mit dem Lohngleichheitsexperten nachvollziehbar waren. Die fünf Unternehmen, die Logib im Rahmen einer Kontrolle angewendet haben, gaben an, dass sie die Daten mehrmals überarbeiten mussten, bevor die endgültigen Resultate vorlagen.

Nützlichkeit der Supportangebote

Sieben der antwortenden Unternehmen gaben an, dass sie bei Fragen wussten, wo Hilfe zu holen war. Bei denjenigen fünf Unternehmen, die kontrolliert worden sind, bestand ein reger Austausch zwischen dem Vertreter der Infostelle öffentliche Beschaffungen der BVE, wenn es um Fragen rund um den Ablauf ging, sowie dem Experten für Lohngleichheit bei allen Fragen rund um methodische Probleme. Beide Auskunftspersonen erhielten von den Befragten eine positive Bewertung, was die Nützlichkeit ihrer Auskünfte anbelangt. Zwei der befragten Unternehmen haben die kostenlose Schulung von Logib in Anspruch genommen. Es konnten allerdings keine Unterschiede festgestellt werden in Bezug auf die Anwendung von Logib. Insbesondere eines der beiden Unternehmen hatte grössere Schwierigkeiten bei der Interpretation der Resultate, wobei die Schulung in diesem Bereich anscheinend nicht weiter helfen konnte oder schon zu weit zurücklag.

Langwieriger Prozess der Kontrollen im Rahmen des Pilotprojekts

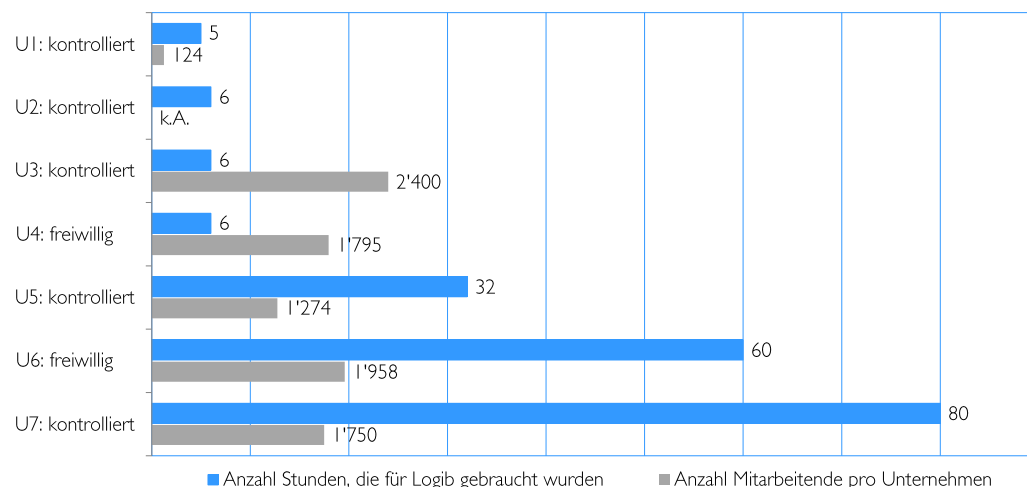
Wie oben erwähnt wurde den kontrollierten Unternehmen eine Frist von 40 Tagen gewährt, um das Logib-Fazitblatt einzureichen. Diese Frist wurde von keinem der kon-

trollierten Unternehmen eingehalten. Vielmehr dauerte der Prozess bei allen Fällen mehrere Monate. Als Gründe dafür können die Beschaffung der Inputdaten sowie die Struktur der Prozesse geltend gemacht werden. Das Pilotprojekt ist so angelegt, dass die gesamte Kommunikation zwischen dem Unternehmen und der Infostelle öffentliche Beschaffungen der BVE abläuft. Das bedeutet, dass die kontrollierten Unternehmen beispielsweise das Logib-Fazitblatt der Infostelle schicken, die es dann an den im Pilotprojekt tätigen Lohngleichheitsexperten weiterleitet. Falls dieser bemerkt, dass Daten fehlen oder fehlerhaft sind, sodass die Unternehmen die Daten nochmals berechnen müssen, läuft der Datentransfer wieder über die Infostelle. Die Infostelle ist jedoch aufgrund eines geringen Stellenpensums nur unregelmässig besetzt, was zu einer Verzögerung der Arbeitsschritte führt. Gemäss den Angaben der kontrollierten Unternehmen waren die Abläufe der Kontrolle zu wenig klar definiert.

### 2.3 DER ZEITLICHE UND FINANZIELLE AUFWAND FÜR LOGIB

Die Unternehmen wurden aufgefordert, eine Schätzung darüber zu machen, wie hoch ihr zeitlicher sowie finanzieller Aufwand für die Anwendung von Logib ist. Alle elf Befragten gaben an, dass sie den zeitlichen Aufwand von Logib als „hoch“ oder „eher hoch“ einschätzen. Allerdings variiert das Verständnis, welche Anzahl Stunden als hoch gewertet wird, stark voneinander. So gab beispielsweise ein Unternehmen an, für die Anwendung sechs Stunden benötigt zu haben und bewertete diese Zahl als hoch. Ein anderes Unternehmen schätzte seine ungefähre Arbeitszeit auf 80 Stunden, stufte dies aber als „eher hoch“ ein. Keine Unterschiede konnten festgestellt werden zwischen Unternehmen, die Logib freiwillig, und solchen, die es im Rahmen einer Kontrolle angewendet haben. Erstaunlicherweise konnte ebenfalls kein Zusammenhang festgestellt werden zwischen der Anzahl aufgewendeter Stunden und der Anzahl Mitarbeitender pro Unternehmen (vgl. Darstellung D 2.2).

D 2.2: Anzahl Stunden pro Unternehmen, die für Logib gebraucht wurden



Legende: U = Unternehmen.

Die Benennung des finanziellen Aufwands bereitete offenbar gewisse Schwierigkeiten, da lediglich sechs Unternehmen eine Aussage darüber gemacht haben. Davon schätzten drei Unternehmen die Kosten als „eher tief“ oder „tief“ ein, während die anderen drei die Kosten als „hoch“ oder „eher hoch“ einschätzten. Lediglich ein Unternehmen bezifferte den finanziellen Aufwand mit einem Betrag von zirka 3000 Franken.

#### 2.4 GRUNDSÄTZLICHE EINSCHÄTZUNG UND ZUKÜNFTIGE ANWENDUNG

---

Die Unternehmen wurden gebeten, erstens eine grundsätzliche Einschätzung von Logib als Selbstdeklarationsinstrument für Lohngleichheit abzugeben. Zweitens sollten sie sich über ihre zukünftigen Absichten betreffend die Anwendung von Logib äussern. Drittens sollten durch die Befragung die Meinungen der Unternehmen hinsichtlich der Praxis der Ausschreibungsverfahren in Erfahrung gebracht werden. Schliesslich wurden viertens die Unternehmen um eine Einschätzung gebeten, ob durch die Anwendung von Logib das Thema Lohngleichheit in ihrem Unternehmen an Bedeutung gewonnen hat.

Logib eignet sich nicht uneingeschränkt als Selbstdeklarationsinstrument für Lohngleichheit

Logib eignet sich aus Sicht der Mehrheit der befragten Unternehmen als Instrument zur Selbstdeklaration von Lohngleichheit. Trotz dieser grundsätzlich positiven Bewertung wurden aber auch einige Kritikpunkte geäussert, die verschiedene Aspekte von Logib anbelangen. Ein Kritikpunkt betrifft die Kategorien der Inputdaten. So wurde von einem Unternehmen bemängelt, dass Logib mit seiner Analyse nicht die richtigen Parameter miteinander vergleiche, um aussagekräftige Resultate zur Lohngleichheit generieren zu können. Konkret würde das Kriterium „Funktion“ fehlen, welches ausschlaggebend für die Höhe des Salärs sei. Ebenfalls problematisch sei die Kategorie „berufliche Stellung“, da sie zu wenig differenziert gewichtet werden könne. Weiter wurde moniert, dass die Datenmenge ab einer gewissen Anzahl von Mitarbeitenden zu gross sei. Dies mache es praktisch unmöglich, die Mitarbeitenden ausfindig zu machen, die für die Lohnungleichheit „verantwortlich“ sind, das heisst zu tief oder zu hoch eingestuft worden sind.

Uneinheitliches Bild bezüglich der zukünftigen Anwendung von Logib  
 Unterschiedliche Meinungen herrschen vor bei der Frage, ob die Unternehmen Logib in Zukunft wieder respektive erstmals anwenden werden. Von denjenigen Unternehmen, die Logib im Rahmen des Pilotprojekts angewendet haben, gab rund die Hälfte an, dass sie Logib wieder anwenden wird. Sie wollen die Lohngleichheit längerfristig überprüfen, indem sie Logib alljährlich vor und/oder nach den Lohnrunden anwenden wollen. Sie erhoffen sich damit einen Input darüber, welche Löhne aus Sicht von Logib erhöht werden sollten oder ob generell die Ziele der Konzernleitung hinsichtlich Lohngleichheit eingehalten werden. Ausserdem soll die jährliche Aktualisierung von Logib für den Nachweis bei öffentlichen Ausschreibungen dienen. Ein Zusammenhang konnte festgestellt werden zwischen der zukünftigen Anwendung von Logib und dem Umstand, ob ein Unternehmen Logib freiwillig angewendet hat. So gaben vier von fünf kontrollierten Unternehmen an, dass sie Logib in Zukunft nicht wieder anwenden wer-

den, während eine Mehrheit der „freiwilligen“ Unternehmen, Logib wieder anwenden will.

Von den Unternehmen, die Logib bis anhin nicht gebraucht haben, sind keine klaren Antworten über die zukünftigen Absichten ersichtlich. Diejenigen Unternehmen, die nicht „logib-fähig“ sind, werden das Instrument auch in Zukunft nicht anwenden, ausser sie gehören zu einer Muttergesellschaft, die Logib anwenden wird. Lediglich ein Unternehmen hat klar bestätigt, eine umfassende Überprüfung der Lohngleichheit mit Logib noch in diesem Jahr für das gesamte Unternehmen durchzuführen.

Grundsätzliche Kritik an der Anwendung von Logib im Ausschreibungsverfahren

Keine Zweifel bestehen hinsichtlich der Frage, ob Logib in Zukunft für alle Unternehmen obligatorisch sein soll, die einen Auftrag im Rahmen des Beschaffungswesens erhalten. Lediglich ein Unternehmen befürwortet diesen Vorschlag, während acht andere diesen deutlich ablehnen. Die Unternehmen kritisieren grundsätzlich die Idee, dass es eine Bedingung sein soll, bei öffentlichen Ausschreibungen ein Datenblatt zur Lohngleichheit abliefern zu müssen. Einerseits geht es dabei um den Aufwand, der dazu geleistet werden muss. Dieser soll wenn immer möglich vermieden werden. Ein Unternehmen äusserte seine Sorge darüber, dass im Rahmen des Beschaffungswesens immer mehr Unterlagen eingereicht werden müssen, was mit zusätzlichem Aufwand verbunden ist. Andererseits geht es um die Tatsache, dass die Unternehmen die Lohngleichheit als eine interne Angelegenheit betrachten, über die sie sich bei einer öffentlichen Stelle nicht rechtfertigen wollen. Ein Unternehmen, welches Logib freiwillig angewendet hatte und von Logib als Selbsttestinstrument grundsätzlich sehr überzeugt ist, beurteilte das Vorgehen, das Fazitblatt im Rahmen des Beschaffungswesens den übrigen Unterlagen beilegen zu müssen, als „grenzwertig“.

Ein Drittel der befragten Unternehmen konstatiert eine Zunahme der Bedeutung des Themas Lohngleichheit durch Logib

Letztlich bleibt noch die Frage zu klären, ob durch Logib das Thema Lohngleichheit generell im Unternehmen an Bedeutung gewonnen hat. Zwei Drittel der befragten Unternehmen verneinen diese Aussage, während bei einem Drittel das Thema durchaus an Bedeutung gewonnen hat.

## 2.5 ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE

---

Durch die Befragung konnten die folgenden Ergebnisse eruiert werden:

Gründe für die Anwendung/Nicht-Anwendung von Logib

- Logib wurde freiwillig angewendet, um entweder einen ersten Überblick über die Lohngleichheit im Unternehmen zu erhalten oder um die bestehenden Resultate, die mit anderen Instrumenten erhoben worden sind, zu überprüfen.
- Die Entscheidung, Logib nicht anzuwenden, wurde mehrheitlich deshalb getroffen, da die Lohngleichheit im Unternehmen bereits überprüft wurde, Logib erst zu einem späteren Zeitpunkt angewendet wird oder das Unternehmen gar nicht „logib-fähig“ ist.

Die Beurteilung der Anwendung von Logib

- Die Beurteilung der Anwendung hat ergeben, dass es kaum technische Probleme im Zusammenhang mit Logib gegeben hat.
- Schwierigkeiten bereiteten jedoch einerseits die Beschaffung der Inputdaten, da kaum ein Unternehmen die Daten der Lohnstrukturerhebung direkt für Logib verwenden konnte.
- Andererseits bereitete die Interpretation der Outputdaten Mühe und wäre ohne Unterstützung des Lohngleichheitsexperten kaum möglich gewesen.
- Die Supportangebote wurden als gut bewertet.
- Die Klarheit der Prozesse wurde als ungenügend bewertet.

Der zeitliche und finanzielle Aufwand von Logib

- Der Aufwand wird als hoch beziffert. Dies hat vermutlich mit der aufwändigen Beschaffung der Inputdaten zu tun. Kein Zusammenhang konnte festgestellt werden zwischen Unternehmen, die kontrolliert worden sind, und solchen, die Logib freiwillig angewendet haben. Ebenfalls keine Korrelation besteht zwischen der Höhe des Aufwands und der Anzahl Mitarbeitender pro Unternehmen.

Grundsätzliche Einschätzung und zukünftige Anwendung

- Logib eignet sich aus Sicht der Mehrheit der befragten Unternehmen nicht uneingeschränkt als Instrument zur Selbstdeklaration von Lohngleichheit. Trotz der grundsätzlich positiven Bewertung wurden Kritikpunkte deutlich, die insbesondere verschiedene inhaltliche Aspekte betreffen.
- Diejenigen Unternehmen, die Logib freiwillig angewendet haben, werden es in Zukunft eher wieder benützen als Unternehmen, die kontrolliert wurden.
- Aus Sicht der befragten Unternehmen sollte die Einreichung des Logib-Fazitblatts auch in Zukunft nicht obligatorisch werden für diejenigen Unternehmen, die im Rahmen des Beschaffungswesens im Kanton Bern einen Auftrag erhalten. Einige der befragten Unternehmen befürchten einen stetigen Mehraufwand, was die Einreichung von Unterlagen betrifft.
- Ein Drittel der befragten Unternehmen gibt an, dass durch Logib das Thema Lohngleichheit an Bedeutung gewonnen hat.



Neben den erwähnten positiven Aspekten, die durch die Befragung in Erfahrung gebracht werden konnten, wurden auch verschiedene Kritikpunkte deutlich. Diese werden im Folgenden diskutiert. Zudem leitet die externe Evaluation daraus Empfehlungen ab.

### 3.1 KRITIKPUNKT 1: BESCHAFFUNGSWESEN EIGNET SICH NICHT, UM LOHNGLEICHHEIT ZU PRÜFEN

Der von den Unternehmen am häufigsten genannte Kritikpunkt betrifft eine grundsätzliche Gegebenheit des Beschaffungswesens: Es wird daran gezweifelt, ob es zweckmässig ist, Logib im Beschaffungswesen anzuwenden: Beschaffungen finden nämlich häufig im Baubereich statt und dort sei die Anzahl beschäftigter Frauen in gleichwertigen Positionen gering. Daher sei es schwierig, im Kontext des Beschaffungswesens die Lohngleichheit zu überprüfen.

Erwägungen aus Sicht der Evaluation

Die Verantwortlichen des Kantons Bern sind per gesetzliche Vorgabe dazu verpflichtet, Aufträge nur an Unternehmen zu vergeben, welche die Einhaltung der Lohngleichheit gewährleisten. Es war daher folgerichtig, Logib im Beschaffungswesen anzuwenden. Allerdings ist es auch richtig, dass im Kanton Bern in den letzten Jahren sehr viele Aufträge vergeben wurden, bei welchen Logib nicht angewendet werden konnte. Dies macht die Tatsache deutlich, dass während der rund zweijährigen Laufzeit des Pilotprojekts Logib im Beschaffungswesen nur 26 Unternehmen als „logib-fähig“ beurteilt wurden und in die Evaluation einbezogen werden konnten.

Die Problematik der geringen Anzahl Frauen in Unternehmen, welche im Rahmen des Beschaffungswesens Zuschläge erhalten, könnte entschärft werden, wenn die Überprüfung der Lohngleichheit sich immer auf den Mutterkonzern beziehen würde. Zudem ist es begrüssenswert, dass die Erarbeitung eines Beurteilungsinstruments im Gang ist, welches auch bei Unternehmen angewendet werden kann, welche weniger als 50 Mitarbeitende beschäftigen.

Empfehlung I der Evaluation

Logib sollte von der Muttergesellschaft angewendet werden. In diesem Zusammenhang wird vorgeschlagen, die Überprüfung der Lohngleichheit im Beschaffungswesen kantonsübergreifend anzugehen.

### 3.2 KRITIKPUNKT 2: DIE BESCHAFFUNG DER INPUT-DATEN IST ZU AUFWÄNDIG

Der Aufwand für die Anwendung von Logib wird von den Unternehmen als hoch eingeschätzt. Unter anderem deswegen wollen gewisse Unternehmen Logib in Zukunft nicht wieder anwenden. Der hohe Aufwand wird vor allem auf die Beschaffung der

Inputdaten zurückgeführt. Gemäss den Aussagen der beiden Auskunftspersonen bereitet dieser Arbeitsschritt den Unternehmen grössere Schwierigkeiten als ursprünglich angenommen. Insbesondere was der Zustand der Lohnstrukturhebungsdaten angeht, ist man auf Seite der Infostelle öffentliche Beschaffungen der BVE eher enttäuscht. Die Daten liegen bei den Unternehmen nicht in der erwarteten, bereits gebrauchsfertigen Form vor.

Erwägungen aus Sicht der Evaluation

Gemäss Bundesamt für Statistik wird alle zwei Jahre bei allen Unternehmen, die mehr als 50 Mitarbeitende beschäftigen, eine Vollerhebung der Lohnstruktur durchgeführt. Die Verantwortlichen für Logib im Kanton Bern haben daraus geschlossen, dass es den betroffenen Unternehmen ohne weiteres möglich sein sollte, die für Logib notwendigen Daten bereitzustellen. Die Unternehmensbefragung hat jedoch zu einem anderen Ergebnis geführt. Nur zwei der elf befragten Unternehmen konnten die Daten, die sie für die Lohnstrukturhebung abliefern, direkt für Logib verwenden. Für die Anwendung von Logib bedeutet dies, dass die Bereitstellung der Daten über die Mitarbeitenden für die Überprüfung der Lohngleichheit in jedem Fall mit Aufwand verbunden ist. Dieser verringert sich jedoch bei einer periodischen Anwendung. Es wäre zweckmässig, den Gründen nachzugehen für die Tatsache, dass die Unternehmen die Daten, welche sie dem Bundesamt für Statistik geliefert haben, nicht direkt für Logib nutzen konnten.

Empfehlung 2 der Evaluation

Falls Logib im Beschaffungswesen weiterhin angewendet wird, sollte den Unternehmen einerseits klar kommuniziert werden, dass die Analyse mit Logib mit Aufwand verbunden ist. In diesem Zusammenhang kann aber darauf hingewiesen werden, dass sich der Aufwand bei einer periodischen Anwendung verringert.

### 3.3 KRITIKPUNKT 3: DIE INTERPRETATION DER OUTPUTDATEN IST SCHWIERIG

---

Die Interpretation der Outputdaten ist bei der Erstanwendung in der Regel nur mit qualifizierter externer Unterstützung möglich. Dies hat die Evaluation deutlich gemacht. Von Seiten der Unternehmen wurde der Vorschlag geäussert, eine Schulung mit Fokus auf die Interpretation der Daten anzubieten. Nicht allen Unternehmen war die Praxisanleitung „Logib – Schritt für Schritt“ bekannt. Gemäss den beiden Auskunftspersonen könnte die Interpretation der Outputdaten vereinfacht werden, wenn das Logib-Fazitblatt so gestaltet würde, dass es von den Unternehmen leichter verstanden wird. Dies könnte beispielsweise durch verbale Texte geschehen, die bei einer festgestellten Lohndiskriminierung darauf hinweisen, welche nächsten Schritte dem Unternehmen empfohlen werden.

Erwägungen aus Sicht der Evaluation

Das Evaluationsteam befürwortet den Vorschlag der Unternehmen, Unterstützungsangebote für die Interpretation der Outputdaten bereitzustellen. Dies kann durch den Hinweis auf bereits bestehende Dokumente wie die Praxisanleitung „Logib – Schritt für Schritt“ geschehen. Zweckmässig sind aber auch die Fortführung der Schulung

oder die individuelle Beratung von Unternehmungen. In jedem Fall sollte das Logib-Fazitblatt kundenfreundlicher gestaltet werden.

#### Empfehlung 3 der Evaluation

In erster Linie sollte das Logib-Fazitblatt so gestaltet werden, dass die Ergebnisse der Beurteilung auch für Laien klar verständlich sind. Ergänzend dazu schlagen wir vor, die verfügbaren Dokumente, welche die Interpretation erleichtern, besser zu kommunizieren. Schliesslich sollten die Schulung weitergeführt und eine individuelle Beratung angeboten werden.

### 3.4 KRITIKPUNKT 4: DER PROZESS DAUERT ZU LANGE

Meinungen über die Dauer des Prozesses der Kontrolle wurden von den Unternehmen nicht direkt abgefragt. Es wurde jedoch deutlich, dass die Abläufe nicht klar genug definiert wurden. Zudem betrug die Dauer des Prozesses der Kontrolle in allen Fällen mehrere Monate, was als unbefriedigend beurteilt werden kann.

#### Erwägungen aus Sicht der Evaluation

Damit die Anwendung von Logib akzeptiert wird, muss das Verfahren gestrafft werden. Grundsätzlich gibt es dafür zwei Möglichkeiten: Erstens wäre es effizienter, wenn der Austausch von Informationen zwischen dem Unternehmen und dem Lohngleichheitsexperten direkt und nicht über die Verwaltung stattfinden könnte. Zweitens würde es beschleunigend wirken, wenn ein/e Lohngleichheitsexperte/-in früher in den Prozess miteinbezogen würde. Auf diese Weise könnte von Beginn weg auf fehlerhafte Daten hingewiesen und verhindert werden, dass jemand „drauflos rechnet“ und erst dann bemerkt, dass die Datengrundlage nicht korrekt ist. Der frühere Einbezug eines/einer Lohngleichheitsexperten/-in könnte sich für die Verwaltung als kostenneutral herausstellen, weil dem Mehraufwand eine Minderaufwand beim der Überprüfung der Eingaben gegenübersteht.

Die Befragung hat auch ergeben, dass einzelne Unternehmen die Lohngleichheit schon seit längerer Zeit extern analysieren lassen. Es wäre sinnvoll, wenn die Unternehmen diese Vorarbeiten nutzen könnten, vorausgesetzt, die Qualität der externen Analysen erfüllt die Vorgaben der Lohngleichheitsexpertinnen und -experten.

#### Empfehlung 4 der Evaluation

Alle Prozesse – auch jene, welche die Stichprobenkontrollen betreffen – sollten von Beginn weg klar definiert und den Unternehmen kommuniziert werden. Der Lohngleichheitsexperte oder die Lohngleichheitsexpertin sollte frühzeitig in den Prozess einbezogen werden. Er oder sie sollten direkt mit dem Unternehmen zusammenarbeiten können.

### 3.5 KRITIKPUNKT 5: AUSSAGEKRAFT VON LOGIB IST UNGENÜGEND

---

Einzelne Unternehmen kritisierten die Aussagekraft von Logib. Sie schlugen vor, mehr Kriterien zur Differenzierung des Personals einzubeziehen, wie beispielsweise die Kategorien „Funktion“ oder „Leistung“. In Bezug auf das Kriterium „Funktion“ wurde erwähnt, dass beispielsweise gewisse Funktionen auf dem Arbeitsmarkt sehr gut bezahlt würden, obwohl lediglich eine tiefe Ausbildung gefordert ist. Auch würde die berufliche Stellung zu wenig differenziert gewichtet. Zudem würde mit Logib nicht deutlich, welche Mitarbeitenden zu hoch oder zu tief eingestuft seien. Daher wurde angeregt, eine Funktion einzubauen, die es ermöglicht, eine separate Liste von den betroffenen Mitarbeitenden zu generieren.

Erwägungen aus Sicht der Evaluation

Gemäss der Definition im Pilotprojekt werden Unternehmen bei einer unerklärbaren Lohndifferenz von mehr als fünf Prozent aufgefordert, die Lohngleichheit auf eigene Kosten mit einer erweiterten Regressionsanalyse abzuklären. Es wäre jedoch wünschenswert, Logib dahingehend weiterzuentwickeln, dass klare Ergebnisse hinsichtlich der Gründe für die Lohnungleichheit geliefert werden können. Dies bedingt auch den Einbezug weiterer und feiner abgestufter Kategorien. Ein Instrument, welches lediglich Hinweise auf allfällige Lohnunterschiede gibt, die weiterführende Analysen bedingen, erscheint uns für eine breite Anwendung im Beschaffungswesen nicht zweckmässig.

Empfehlung 5 der Evaluation

Das Evaluationsteam ist sich bewusst, dass Logib in der vorliegenden Form nicht den Anspruch erhebt, die Einhaltung der Lohngleichheit differenziert zu beurteilen. Dennoch ist es für die Unternehmungen unbefriedigend mit Resultaten konfrontiert zu werden, welche weiterführende Analysen bedingen, um eine direkte Umsetzung der Lohngleichheitsvorgabe zu ermöglichen. Logib sollte daher dahingehend weiterentwickelt werden, dass mehr und feiner abgestufte Personalkategorien einbezogen werden können. Ausserdem sollte die Möglichkeit geschaffen werden, eine separate Liste der zu hoch oder zu tief eingestuften Mitarbeitenden zu generieren.

Die vorliegende Evaluation dient als Grundlage für die Beurteilung der Frage, ob und wie sich das Instrument Logib für den Nachweis der Lohngleichheit und/oder als Kontrollinstrument zur Überprüfung der Lohngleichheit im Beschaffungswesen einsetzen lässt.

Aufgrund der Bedingungen des Pilotprojekts, dass „logib-fähige“ Unternehmen mindestens 20 Frauen und 20 Männer beschäftigen müssen, war die Anzahl Unternehmen, die in den Pilotversuch miteinbezogen werden konnten, gering. Da jedoch eine Vollerhebung bei allen betroffenen Unternehmen realisiert werden konnte, kamen dennoch aussagekräftige Befragungsergebnisse zustande.

Dabei wurde deutlich, dass die technische Anwendung von Logib kaum Probleme bereitete. Jedoch wurde auch klar, dass einer flächendeckenden Einführung von Logib noch verschiedene Probleme entgegenstehen, die vorgängig gelöst werden müssen. Vor diesem Hintergrund ist das Evaluationsteam der Auffassung, dass es gegenwärtig nicht angebracht wäre, die Einreichung des Logib-Fazitblattes im Beschaffungswesen obligatorisch zu erklären.

#### Empfehlung 6 der Evaluation

Wir schlagen vor, von einer obligatorischen Einreichung des Logib-Fazitblattes im Beschaffungswesen gegenwärtig abzusehen. Hingegen sollen die Unternehmen weiterhin eingeladen werden, Logib auf freiwilliger Basis einzusetzen. Zudem sollen weiterhin Stichprobenkontrollen unter Einsatz von Logib durchgeführt werden, weil die Verantwortlichen des Kantons Bern per gesetzliche Vorgabe dazu verpflichtet sind, Aufträge nur an Unternehmen zu vergeben, welche die Einhaltung der Lohngleichheit gewährleisten. Die weitere Nutzung von Logib muss jedoch mit der Umsetzung der oben genannten Empfehlungen 1 bis 5 kombiniert werden.

IMPRESSUM

---

ANDREAS BALTHASAR, PROF. DR. RER. POL.

Andreas Balthasar ist Ökonom und Politikwissenschaftler. Er ist Gründer und Geschäftsführer von Interface und hat langjährige Erfahrung in der Beurteilung der Wirkungen politischer Programme und Förderungsinstrumente. Er leitet das Unternehmen und ist hauptsächlich als Evaluationsberater in verschiedenen Bundesämtern tätig. Weiter bilden die Forschung in der Sozial- und Gesundheitspolitik und die Projektleitung verschiedener Evaluationen Schwerpunkte seiner Tätigkeit. Andreas Balthasar hat sich 2007 habilitiert und ist seit 2010 Titularprofessor für Politikwissenschaft mit den Schwerpunkten Schweizer Politik und Evaluationsforschung an der Universität Luzern.

ARIANE ITIN, LIC. PHIL.

Ariane Itin hat an der Universität Zürich Politikwissenschaft, Sozial- und Wirtschaftsgeschichte und Völkerrecht studiert. Ihre Lizentiatsarbeit hat sie über velopolitische Entscheidungsprozesse in der Stadt Zürich bei PD Dr. Thomas Widmer geschrieben. Anschliessend an das Lizentiat 2009 arbeitete sie als Projektmitarbeiterin im Rahmen der Evaluation des Pilotprojekts zur Einführung der Integrationsvereinbarungen in fünf Kantonen unter der Leitung von Prof. Dr. Daniel Kübler. Ariane Itin absolvierte 2010 ein einjähriges Hochschulpraktikum im Bereich Forschung und Evaluation im Bundesamt für Sozialversicherungen, danach war sie als Assistentin und Projektmitarbeiterin am Lehrstuhl für Schweizer Politik tätig. Seit März 2012 arbeitet Ariane Itin als wissenschaftliche Mitarbeiterin bei Interface im Bereich Soziale Sicherheit und Integration.

## WEITERE INFORMATIONEN

## INTERFACE

Politikstudien Forschung Beratung

Seidenhofstr. 12

CH-6003 Luzern

Tel +41 (0)41 226 04 26

[www.interface-politikstudien.ch](http://www.interface-politikstudien.ch)

## PROJEKTREFERENZ

Luzern, 6. November 2012

Projektnummer: P12-16