



Analyse der Lohngleichheit zwischen weiblichen und männlichen Angestellten der Verwaltung des Kantons Zürich

Ergebnisbericht für:

Kanton Zürich

Finanzdirektion

Personalamt

Walcheplatz 1

8090 Zürich

29.1.2026, Vers. 1.0

perinnova compensation GmbH

Jurastrasse 6

5001 Aarau

T: 062 836 95 40

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung und Ausgangslage	3
2	Datengrundlage.....	4
3	Berechnungsmethode	5
3.1	<i>Analyse mit Standard-Analysemodell des Bundes (Modul 1)</i>	5
3.2	<i>Variablenspezifikation für das Standard-Analysemodell</i>	6
3.2.1	Abhängige, d.h. zu erklärende, Variable „Lohn“	6
3.2.2	Persönliche Qualifikationsmerkmale.....	7
3.2.3	Arbeitsplatzbezogene Merkmale	9
4	Ergebnisse	15
4.1	<i>Unbereinigter Verdienstabstand („gender pay gap“)</i>	15
4.2	<i>Ausgewählte deskriptive Ergebnisse</i>	15
4.3	<i>Ergebnisse der Regressionsanalyse</i>	18
4.3.1	Ergebnis der Analyse mit 8 Anforderungs-/Kompetenzniveaus	18
4.3.2	Ergebnis der Analyse mit 4 Anforderungs-/Kompetenzniveaus	21
4.4	<i>Einhalten der Lohngleichheit - Bedeutung und Interpretation der Ergebnisse</i>	22
4.5	<i>Ergänzende Berechnung für Direktionen</i>	23
5	Zitierte Quellen	23

1 Einleitung und Ausgangslage

perinnova compensation GmbH (nachfolgend „perinnova“) wurde durch das Personalamt des Kantons Zürich (nachfolgend: «Personalamt») zum zweiten Mal beauftragt, eine Lohngleichheitsprüfung zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitenden der Verwaltung des Kantons Zürich vorzunehmen.

Die Berechnung der Lohngleichheitsanalyse folgte exakt den Vorgaben des Standard-Analysemodells des Bundes (Modul 1, bekannt als «Logib»), das der Bund Arbeitgebenden zur Analyse der Lohngleichheit im eigenen Betrieb zur Verfügung stellt¹.

Im Vergleich zu den Berechnungen im Jahr 2021 ergeben sich die nachstehenden Unterschiede. Diese sind beim Vergleich der Ergebnisse zu beachten:

- 1) Anlass: Anlass der Lohngleichheitsanalyse 2021 des Kantons Zürich ist nicht die Ergänzung des Gleichstellungsgesetzes. Der Kanton Zürich hat die vorliegende Überprüfung freiwillig durchgeführt.
- 2) Unterschiedliche Variablenspezifikationen: Abweichungen zu den letztmaligen Berechnungen ergeben sich wie folgt:

Berufliche Kompetenzniveaus / Anforderungsniveaus: Logib wurde 2024 auf acht Stufen erweitert². Die bisherigen vier Kompetenzniveaus können derzeit noch für die Berechnung verwendet werden. Es wurden dieses Jahr zwei Berechnungen für den Kanton Zürich angestellt, eine mit vier und eine mit 8 Kompetenzstufen. In den beiden Abschnitten 3.2.3.2.1 und 3.2.3.2.2 wird die bisherige und neue Aufteilung der kantonalzürcherischen Lohnklassen der Lohnreglemente 01 und 05 auf die entsprechende Anzahl Anforderungsniveaus (vier/acht) beschrieben.

Dieser Bericht enthält eine Beschreibung des Vorgehens bei der Berechnung (Datengrundlage und Spezifikation der Variablen der berechneten Regressionsmodelle) sowie die Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse.

¹ Weiterführende Dokumentation von 'Logib':

https://www.ebg.admin.ch/dam/de/sd-web/bDfMeZREzhjY/Methodenbeschrieb_Logib_M1_M2.pdf

² <https://www.ebg.admin.ch/de/anpassungen-in-logib>

2 Datengrundlage

Die Datenquelle, die perinnova für die Prüfung verwendete, wurde durch das Personalamt des Kantons Zürich erstellt und an perinnova übermittelt. Es handelt sich dabei um Personalstammdaten aus dem Personalinformationssystem SAP. Die Datenbasis umfasste das Personal aller Direktionen, der Staatskanzlei und der Behörden (z.B. Datenschutzbeauftragte/r, Aufsichtsbehörde).

Die erfassten Daten und Löhne entsprechen dem Stand des Monats Dezember 2024. Alle gemäss logib-Methode auszuschliessenden Einzeldaten mit speziellen Anstellungsbedingungen wie Lernende, Praktikanten, Aushilfen und Datensätze mit einem Lohn oder Beschäftigungsgrad von 0 (inaktive Anstellungen) wurden von der Analyse ausgeschlossen:

Eingrenzung Grundgesamtheit --> Analysedatensatz

Anzahl erhaltene Datensätze/Anstellungen:	39'667
Ausschluss I: Lohnreglemente*	2
Ausschluss II: Datensätze mit Lohn von 0	353
Anzahl verbleibende Datensätze nach Ausschluss I und II	39'312
Ausschluss III: Mitarbeitendenkreise	0
Anzahl verbleibende Datensätze nach Ausschluss III	39'312
Ausschluss IV: Aspirant*innen Zürcher Polizeischule und soziale Berufe in Ausbildung (Studierende) sowie Verkehrsexpertinnen in Ausbildung.	115
Ausschluss V: Datensätze mit Pensum/Beschäftigungsgrad 0 (inaktive)	0
Anzahl verbleibende Datensätze für Analyse/Berechnungen	39'197

*: Ausschluss Reglemente: 04 (Praktikant*innen)

Aufgrund der Analyse im Jahr 2021 wurden Anstellungen einzelner Personalreglemente und Mitarbeitendenkreise nicht mehr an perinnova geliefert und somit mussten diese auch nicht mehr ausgeschlossen werden³.

³ Nicht gelieferte Reglemente: 'leer' (keine Information zu Reglement vorhanden), 25 (Kurzkursleitende (Externe), 26 (Kurzkursleitende), 80 (Lernende), 82 (Div. Praktikant*innen und Auszubildende), 90 (Praktikant*innen, Schüleraushilfen, Dolmetscher*innen), 91 (Aufwandschädigungen für Sitzungen bei Nebenbeschäftigungen, Vergütung Kommissionen/Behörden), 92 (Nebenbeschäftigungen, Vergütung Kommissionen/Behörden)

Nicht gelieferte Mitarbeitendenkreise: 22 (Auditoren), 45 (Kurzkursleitende KKL), 62 (Prakt), 72 (Nebenerwerb), 73 (Nebenerwerb), 80 (Abfindung/Anstellungsverlängerung), 81 (Kompensation BAM), 82 (Anstellungsverl. LP)

3 Berechnungsmethode

3.1 Analyse mit Standard-Analysemodell des Bundes (Modul 1)

Bei der Analyse der Lohngleichheit geht es um die Feststellung der Vermutung von Lohngleichheit, bzw. im umgekehrten Fall, von Lohndiskriminierung. Lohndiskriminierung ist der nicht durch objektive Faktoren erklärbare und somit diskriminierende Teil des Lohnunterschieds. Die Lohndiskriminierung gibt an, wie viel Frauen bei sonst gleichwertigen Voraussetzungen weniger verdienen als Männer. Dazu wird anhand von Regressionsrechnungen geprüft, wie die Geschlechtszugehörigkeit sich auf die Lohnhöhe auswirkt:

- Es wird erstens berechnet, um wie viele Prozente die Lohnhöhe sinkt oder – selten – steigt, wenn bei der Variable Geschlecht der Wert von 1 (Mann) auf 2 (Frau) wechselt.
- Zweitens wird berechnet, ob die soeben erwähnte und mit der Variable Geschlecht verbundene prozentuale Steigerung („Effekthöhe“) statistisch signifikant verschieden von Null auf dem 5%-Niveau ausfällt. „Statistisch signifikant“ auf dem 5%-Niveau von Null verschieden bedeutet: Die Wahrscheinlichkeit liegt bei 95% und mehr, dass zu Recht ein Einfluss des Geschlechts auf die Lohnhöhe angenommen wird. Ist die Differenz nicht signifikant von Null verschieden, stellt die Geschlechtszugehörigkeit keinen signifikanten Einflussfaktor für die Lohnhöhe dar.
- Drittens wird geprüft, ob die Höhe des Effekts erstens mehr als 5% Lohndifferenz beträgt und diese Einflusshöhe zweitens auf dem Niveau von 5% Irrtumswahrscheinlichkeit signifikant ausfällt. Liegt eine Differenz vor, die signifikant mehr als 5% beträgt, so liegt keine Lohngleichheit im Sinne des Beschaffungswesens des Bundes, bzw. der Standardanalysemethode vor. Umgekehrt bedeutet eine signifikante Lohndifferenz unterhalb des Grenzwerts von 5%, dass Lohngleichheit im Sinne der Standardanalysemethode des Bundes vorliegt. Dieses Resultat ist bei der Standardanalysemethode des Bundes also das entscheidende. Seit 2024 wurde in Logib zudem neben dem Grenzwert von 5% ein sogenannter Zielwert festgelegt. Er beträgt 2.5%⁴.

Neben dem Geschlecht gehen weitere, die Lohnhöhe jeweils teilweise erklärende, Variablen in die standardisierten Regressionsgleichungen ein. Dazu gehören Dienstalter, Anzahl Ausbildungsjahre, potenzielle Erwerbserfahrung in Jahren, mit einer Stelle verbundene berufliche Stellung und das betriebliche Kompetenzniveau der Stelle.

Anhand der nicht durch die weiteren Faktoren im Modell erklärten Lohndifferenz wird beurteilt, ob Lohngleichheit zwischen Frau und Mann angenommen werden darf oder nicht: Die

⁴ https://www.ebg.admin.ch/dam/de/sd-web/vqjdAD8lck24/Anpassung_der_Toleranzschwelle_DE_v1.1.pdf

verbleibende Lohndifferenz kann modellgemäss nur durch das Geschlecht als letzte verbliebene Variable erklärt werden.

Hinweis: Die Berechnungen gemäss dem Standardanalysemodell sind auf systematische Diskriminierungen beschränkt und schliessen nicht aus, dass im Einzelfall diskriminierende Löhne vorliegen können.

3.2 Variablenspezifikation für das Standard-Analysemodell

3.2.1 Abhängige, d.h. zu erklärende, Variable „Lohn“

Inhalt der Variable bildet der natürliche Logarithmus der individuellen Monatsgesamtlöhne.

Die Monatsgesamtlöhne enthalten die nachstehenden Bestandteile:

1. Monatsgrundlohn im Referenzmonat (Dezember 2024) für 100%-Pensum exkl. Anteil 13ter Monatslohn.
2. Anteil 13ter Monatslohn im Referenzmonat (Dezember 2024) für 100%-Pensum.
3. Sonderzahlungen: In der Referenzperiode (Januar 2024 – Dezember 2024) durchschnittlich pro Monat ausbezahlte Sonderzahlungen wie bspw:
 - a. Zulagen für für besondere (Dienst-)Leistungen (PVO 26 Zulagen zur Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter (PVO 27)
 - b. Honorarentschädigungen (Gutachten, Beratungen)
 - c. Dienstaltersgeschenke
 - d. Sitzungsgelder
 - e. Referentenentschädigungen
4. Zulagen: In der Referenzperiode (Januar 2024 – Dezember 2024) durchschnittlich pro Monat ausbezahlte Stellvertretungs- und Funktionszulagen sowie Inkonvenienz-Zulagen (z.B. sämtliche Wochenend- und Feiertagszulagen; Pikettentschädigungen; Schichtzulagen).⁵

Logib rechnet diese Lohnbestandteile anhand des Beschäftigungsgrads im Referenzmonat (hier: Dezember 2024) auf ein 100% Pensum hoch und standardisiert die hochgerechneten Werte unter Zuhilfenahme der individuellen und betriebsüblichen wöchentlichen Arbeitszeit (hier: 42 Wochenstunden⁶).

⁵ Das kantonale Personalamt verfügt über die vollständige Lohnartenliste und deren Ein-/Ausschluss in die Zulagen oder Sonderzahlungen der vorliegenden Analyse.

⁶ Beim Kanton Zürich waren ausser der 42-Stunden-Woche im Bereich der landwirtschaftlichen Funktionen noch 48-Stunden-Wochen im Analysedatensatz enthalten.

Schliesslich erfolgt in Logib eine Transformation der standardisierten Monatsgesamtlöhne in den natürlichen Logarithmus, weil die Verteilung der Löhne ohne diese Transformation sogenannte ‚rechtsschief‘ wäre. Das bedeutet, dass tiefere Löhne häufiger vorkommen als höhere/hohe Werte. Die Berechnung einer linearen Regressionsrechnung mit Kleinstquadrat-schätzer (OLS) setzt allerdings eine Verteilung der zu erklärenden Variable Lohn voraus, die annähernd normalverteilt ist, bzw. einer Gauss’schen Glockenkurve folgt. Mit der Transformation in den natürlichen Logarithmus wird eine besser normalverteilte Variable erzeugt.

3.2.2 Persönliche Qualifikationsmerkmale

3.2.2.1 Variable „Geschlecht“

Das Merkmal „Geschlecht“ wurde für die Analyse als sogenannte ‘dummy’-Variable codiert mit 1 (Mann) und 2 (Frau).

3.2.2.2 Variable „Dienstjahre“

Die Berechnung der Anzahl Dienstjahre erfolgt anhand des fiktiven Eintrittsdatums, das beim Kanton Zürich im Personalinformationssystem SAP hinterlegt ist.⁷

Berechnet wurde dann das Dienstalder mit der Formel 2024 (Jahr der Datenerhebung) minus die Jahreszahl aus dem verwendeten fiktiven Eintrittsdatum.

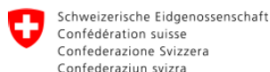
3.2.2.3 Variable „Anzahl Bildungsjahre“

Bei der Codierung wurde entlang der auf der nächsten Seite aufgeführten Code-Liste des eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann vorgegangen:

⁷ «Um das Dienstalder bestimmen zu können, wird vom fiktiven Eintrittsdatum ausgegangen. Es wird berechnet, indem die Dauer sämtlicher Anstellungen beim Kanton addiert werden. Diese Dauer wird dann vom effektiven Eintrittsdatum abgezogen.

Unabhängig davon, ob Sie die Stelle innerhalb der kantonalen Verwaltung gewechselt haben oder in die Privatwirtschaft abgewandert und später wieder beim Kanton eingetreten sind, werden Ihnen all die Jahre, die Sie bereits einmal beim Kanton gearbeitet haben, angerechnet. Deshalb ist es wichtig, dass Sie Ihre früheren kantonalen Anstellungen zu Beginn Ihrer Anstellung Ihren Personalverantwortlichen mitteilen. Nicht anrechenbar für das "kantonale Dienstalder" sind Anstellungen bei Gemeinden oder bei anderen Kantonen.» Quelle:

<https://pa.zh.ch/internet/finanzdirektion/personalamt/de/anstellungsbedingungen/eintritt/dienstalder.html>, abgerufen im Juni 2018.



Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG
Fachbereich Arbeit

Tertiär: Hochschule (Codes 1 und 2):

Bezüglich Erfassung der tertiären Hochschulabschlüsse (Codes 1 und 2) haben Sie abhängig von Ihrer betrieblichen Realität zwei Möglichkeiten:

entweder

Sie erfassen die tertiären Hochschulabschlüsse je **nach Institutionstyp** und unterscheiden systematisch zwischen Universitäts- und Fachhochschul-Abschlüssen. In diesem Fall gilt für die Codierung:

1 = Universitäre Hochschule (UNI, ETH)

2 = Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH) oder gleichwertige Ausbildung

oder

Sie erfassen die Hochschulabschlüsse je **nach Abschlusstyp** und unterscheiden systematisch zwischen Bachelorabschluss (erster Abschluss) und Masterabschluss (zweiter Abschluss), unabhängig davon, ob der Abschluss an einer Universität/ETH, Fachhochschule, pädagogischen Hochschule oder einer vergleichbaren Bildungseinrichtung erworben wurde. In diesem Fall gilt für die Codierung:

1 = Master-Abschluss

2 = Bachelor-Abschluss

Tertiär: Höhere Berufsausbildung (Code 3)

3 = Höhere Berufsausbildung mit eidgenössischem Fachausweis, Diplom oder höherer Fachprüfung/Meisterdiplom, Techniker/in TS, Höhere Fachschule, HTL, HWV, HFG, IES oder gleichwertige Ausbildung

Sekundarstufe II (Codes 4 bis 6)

4 = Lehrpatent auf verschiedenen Stufen: Primarlehrerseminar (für den Unterricht auf Stufe Kindergarten, Primarschule, Handarbeit und Werken, Hauswirtschaft) oder gleichwertige Ausbildung

5 = Gymnasiale Maturität, Berufsmaturität, Fachmaturität oder gleichwertige Ausbildung

6 = Abgeschlossene Berufsausbildung, die zum Erwerb eines eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses (EFZ) führt, Vollzeit-Berufsschule, Diplom- oder Fachmittelschule, berufliche Grundbildung (eidgenössisches Berufsattest – EBA) oder gleichwertige Ausbildung

Obligatorische Schule (Codes 7 und 8)

7 = Ausschliesslich unternehmensinterne, durch das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) nicht anerkannte Berufsausbildung

8 = Obligatorische Schule, ohne abgeschlossene Berufsausbildung

Der höchste individuelle Ausbildungsabschluss wurde durch das Personalamt des Kantons Zürich geliefert. In einem eigenen Projekt wurden durch das Personalamt diese individuellen Informationen erhoben. Die individuell höchsten Ausbildungsabschlüsse sind also das Ergebnis einer Selbstdeklaration durch die Mitarbeitenden.

Den verwendeten acht Ausbildungsstufen werden gemäss logib eine bestimmte Anzahl Jahre zugeordnet. Die einzelnen Codes erhalten folgende Anzahlen von Bildungsjahren:

1 = 17 Bildungsjahre

2 = 15 Bildungsjahre

3 = 14 Bildungsjahre

4 = 15 Bildungsjahre ⁸
5 = 13 Bildungsjahre
6 = 12 Bildungsjahre
7 = 11 Bildungsjahre
8 = 7 Bildungsjahre

3.2.2.4 Variable „Anzahl (potenzielle) Erwerbsjahre“

In Logib wird die Variable Anzahl (potenzielle) Erwerbsjahre mittels einer Formel aus Lebensalter und Anzahl Ausbildungsjahre berechnet: *Anzahl Erwerbsjahre = Alter minus Ausbildungsjahre minus sechs Vorschuljahre*

Somit wird diese Variable rein anhand der codierten Anzahl Bildungsjahre berechnet.

3.2.2.5 Variable „Anzahl Erwerbsjahre im Quadrat“

Formel zur Berechnung der Variable: Anzahl Erwerbsjahre im Quadrat.

Diese quadrierte Variable ist im standardisierten Logib-Regressionsmodell deswegen aufgenommen worden, weil ein linearer Zusammenhang zwischen Anzahl Erfahrungsjahren und Lohn nicht angenommen werden kann. Es handelt sich also um eine Art „Korrekturvariable“.

3.2.3 Arbeitsplatzbezogene Merkmale

Das Standardanalyse-Modell berücksichtigt zusätzlich zu den persönlichen Qualifikationsmerkmalen zwei stellenbasierte Variablen: 'Betriebliches Kompetenzniveau' und 'berufliche Stellung'.

In Organisationen mit einer analytischen Funktionsbewertung erfolgt die Zuordnung zu den Codes mit Vorteil auf dieser Grundlage. Beim Kanton Zürich ist das die VFA-Methode. Für die beiden stellenbasierten Merkmale 'betriebliches Kompetenzniveau' und 'berufliche Stellung' wurden deswegen zwei möglichst gut auf das kantonalzürcherische VFA-Lohnsystem zugeschnittene Codierungen erstellt.

Die Inhalte der beiden Variablen, bzw. Merkmale, wurden gemäss einem zweistufigen Vorgehen festgelegt:

1. In einem ersten Schritt wurde für jede im Datensatz existierende Kombination aus Richtpositionsbezeichnung (RPU) und Lohnklasse (LK) festgelegt, ob es sich um eine Führungs- oder Fachfunktion handelt. Beispiele:

⁸ Zu Code 4: Ausbildungen an einem Lehrerseminar sind gemäss Logib auf die Stufe PH/Bachelor (Code 2) gestellt. Die Codes 2 und 4 werden deshalb bei den nachfolgenden Auswertungen zusammengefasst behandelt. Da es unter dem Kantonspersonal nur wenige Mitarbeitende mit Code 4 gibt, werden dadurch die Resultate von Code 2 nur geringfügig beeinflusst.

- a. Sektorleiter/in in LK 16 → Führung
 - b. Adjunkt/in in LK 16 → Fachfunktion
2. In einem zweiten Schritt wurden die vier respektive fünf Ausprägungsstufen der beiden Merkmale auf der Basis der Lohnklassen wie nachstehend beschrieben festgelegt.

3.2.3.1 Variable „Berufliche Stellung“

Für die Variable ‚Berufliche Stellung‘ wird in logib ebenfalls die Systematik der Lohnstrukturdatenerhebung des Bundesamtes für Statistik verwendet. Gemäss dieser hat die Variable ‚Berufliche Stellung‘ fünf Ausprägungen: 1 ‚Oberes Kader‘; 2 ‚Mittleres Kader‘; 3 ‚Unteres Kader‘; 4 ‚Unterstes Kader‘; 5 ‚Ohne Kaderfunktion‘.

Kategorie	Beschreibung
Berufliche Stellung 1	Oberstes und oberes Kader Leitung oder Mitwirkung in der obersten Geschäftsführung: Gestaltung oder Mitgestaltung der Unternehmenspolitik Verantwortung oder Mitverantwortung für die Realisierung der Unternehmensziele Koordination der verschiedenen Leitungsfunktionen Zuständigkeit für Politik und Zielerfüllung in einem bestimmten Verantwortungsbereich
Berufliche Stellung 2	Mittleres Kader Bereichsleitung, hohe Stabsfunktionen: Verantwortung für Planung und Organisation in einem bestimmten Geschäftsbereich Mitwirkung bei der Entwicklung von langfristigen Massnahmenplänen
Berufliche Stellung 3	<i>Unteres und unterstes Kader</i> Ausführungsorientierte Leitung eines Teilbereichs, qualifizierte Stabsfunktionen: Verantwortung für die Realisierung von Aufträgen im eigenen Tätigkeitsbereich Beteiligung an Planung und Organisation
Berufliche Stellung 4	<i>Unterstes Kader</i> Überwachung von Arbeiten gemäss genauer Anleitung: Beaufsichtigung der laufenden Arbeiten Fallweise Beteiligung an Planung und Organisation
Berufliche Stellung 5	<i>Mitarbeitende ohne Kaderfunktion</i>

Die Variable wird nach erfolgter Codierung der Funktionen zu den fünf Stufen anschliessend in fünf «Dummy Variablen» zerlegt, von denen pro Datensatz nur eine Variable die Ausprägung 1 annimmt und die anderen vier die Ausprägung 0.

3.2.3.1.1 Codierung für das Verwaltungspersonal

Bei der Zuteilung der Merkmalsausprägungsstufen zu den Kombinationen aus RPU und LK wurde insbesondere aus einer Gender-Perspektive darauf geachtet, dass nicht alle Fachfunktionen wegen fehlender Führungsfunktion automatisch die berufliche Stellung 5 erhalten (keine Kaderfunktion), sondern dass die am höchsten in den Lohnklassen eingereichten Fachfunktionen (z.B. in LK 24) bis in die Stufe berufliche Stellung 2 reichen (also zweitoberste Kategorie, ‚Mittleres Kader‘ genannt.).

Die Codierungen wurden wie folgt festgelegt:

LK	Berufliche Stellung Fachfunktion	Berufliche Stellung Führungsfunktion
1	Mitarbeitende ohne Kaderfunktion	Mitarbeitende ohne Kaderfunktion
2		
3		
4		
5		
6		Unterstes Kader
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16	Unterstes Kader	Unteres und unterstes Kader
17		
18		
19	Unteres und unterstes Kader	Mittleres Kader
20		
21		
22		
23		
24	Mittleres Kader	Oberstes und oberes Kader
25		
26		
27		
28		
29		

3.2.3.1.2 Codierung für Lehrpersonen

Für die Mitarbeitenden der Lohnreglemente 09, 10, 11, 12 und 24 wurden die Merkmalsausprägungen genau gleich festgelegt. Allerdings mussten die jeweiligen Lohnklassen des entsprechenden und vorgenannten Reglements in diejenigen der Lohnreglemente 01/05 überführt werden. Anschliessend wurden dieselben Codierungen für Fach- und Führungsfunktionen bei den Lehrpersonen verwendet wie für die Verwaltungsmitarbeitenden in den Lohnreglementen 01/05.

Das Personalamt verfügt über die vollständige Code-Liste.

3.2.3.2 Variable „betriebliches Kompetenzniveau der Stelle“

Gemäss Lohnstrukturdatenerhebung des Bundes, besitzt die Variable 'betriebliches Kompetenzniveau' vier Ausprägungen:

1 = Tätigkeit mit höchst komplexen Problemlöse-/Entscheidungsaufgaben

2 = Tätigkeit mit komplexeren technischen oder praktischen Aufgaben

3 = Tätigkeit mit Aufgaben, die Berufs-/Fachkenntnisse voraussetzen

4 = Tätigkeit mit einfachen manuellen oder routinemässigen Aufgaben.

Diese vier Ausprägungsstufen sind auch für Lohngleichheitsprüfungen mit der logib-Methode zu verwenden.

Diese Codierung wird zwecks Vergleichbarkeit mit der Analyse 2021 beibehalten und als separate Analysevariante berechnet.

Die Standardanalysemethode Logib wurde 2024 auf acht Anforderungs-, bzw. Kompetenzstufen erweitert⁹. In den folgenden beiden Abschnitten 3.2.3.2.1 und 3.2.3.2.2 wird die bisherige und neue Aufteilung der kantonalzürcherischen Lohnklassen der Lohnreglemente 01 und 05 auf die entsprechende Anzahl Anforderungsniveaus beschrieben.

Die Variable wird nach erfolgter Codierung der Funktionen zu den vier Stufen anschliessend in vier «Dummy Variablen» zerlegt, von denen pro Datensatz nur eine Variable die Ausprägung 1 annimmt und die anderen drei die Ausprägung 0.

Bei der neuen Aufteilung in acht Anforderungsniveaus wird nach erfolgter Codierung der Funktionen zu den acht Stufen anschliessend in acht «Dummy Variablen» zerlegt, von denen pro Datensatz nur eine Variable die Ausprägung 1 annimmt und die anderen sieben die Ausprägung 0.

3.2.3.2.1 Codierung für das Verwaltungspersonal

Beim Merkmal 'betriebliches Kompetenzniveau' verfügten wir anhand der VFA-Merkmale über zu wenig Anhaltspunkte, um unterschiedliche Codes hinsichtlich betrieblichem Kompetenzniveau für Fach- und Führungsfunktionen in denselben Lohnklassenbereichen zu vergeben. So wurde eine einzige Zuordnungslogik von LK-Bandbreiten zu den vier, bzw. acht Stufen der betrieblichen Kompetenzniveaus verwendet:

⁹ <https://www.ebg.admin.ch/de/anpassungen-in-logib>

Zuordnung der Lohnklassen zu vier Kompetenz-/Anforderungsniveaus (gemäss 2021):

	Betriebliches Kompetenzniveau Führungsfunktion
1	Tätigkeit mit einfachen manuellen oder routinemässigen Aufgaben.
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	Tätigkeit mit Aufgaben, die Berufs-/Fachkenntnisse voraussetzen
13	
14	
15	
16	Tätigkeit mit komplexeren technischen oder praktischen Aufgaben
17	
18	
19	
20	
21	Tätigkeit mit höchst komplexen Problemlöse-/Entscheidungsaufgaben
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	

Zuordnung der Lohnklassen zu acht Kompetenz-/Anforderungsniveaus (neu):

LK	Anforderungsniveau / betr. Kompetenzniveau
1	8
2	
3	
4	
5	7
6	
7	
8	
9	
10	
11	6
12	
13	
14	5
15	
16	
17	4
18	
19	3
20	
21	
22	
23	2
24	
25	1
26	
27	
28	
29	

3.2.3.2.2 Codierung für das Lehrpersonal

Für die Mitarbeitenden der Lohnreglemente 09, 10, 11, 12 und 24 wurden die Merkmalsausprägungen identisch festgelegt. Allerdings mussten die jeweiligen Lohnklassen des entsprechenden und vorgenannten Reglements in diejenigen der Lohnreglemente 01/05 überführt werden. Anschliessend wurden dieselben vier/acht Codierungen für Fach- und Führungsfunktionen bei den Lehrpersonen verwendet wie für die Verwaltungsmitarbeitenden in den Lohnreglementen 01/05.

Das Personalamt verfügt über die vollständige Code-Liste.

4 Ergebnisse

4.1 Unbereinigter Verdienstabstand („gender pay gap“)

Der „unbereinigte Verdienstabstand“ („gender pay gap“) ist definiert als der Unterschied im Durchschnittslohn zwischen den Geschlechtern. In der Regel wird in Prozent angegeben, wie viel Frauen weniger verdienen als Männer (vgl. hierzu Schär Moser / Strub (2011): 39/40).

Ohne Berücksichtigung irgendwelcher die Löhne teilweise erklärender Merkmale existiert in der Verwaltung des Kantons Zürich ein **unbereinigter Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern von 2.7%**¹⁰: Um so viele Prozent liegt der durchschnittliche Monatsgesamtlohn der 14'359 männlich besetzten Anstellungen im Datensatz höher als derjenige der 24'838 weiblich besetzten Anstellungen.

Für die Prüfung der Lohngleichheit ist der unbereinigte Verdienstabstand lediglich als Kennzahl dienlich, die den Brutto-Unterschied zwischen den Löhnen von weiblichen und männlichen Mitarbeitenden vor der Berücksichtigung von Merkmalen der Anstellungen weiblicher und männlicher Mitarbeitenden aufzeigt. Die personen- und arbeitsplatzbezogenen Merkmale fliessen in die statistischen Prüfungen mit Regressionsanalysen ein und erklären diesen unbereinigten Lohnunterschied zumindest teilweise.

4.2 Ausgewählte deskriptive Ergebnisse

Die nachstehenden Tabellen enthalten Übersichten zu den deskriptiven Kennwerten des Analysedatensatzes:

¹⁰ Die Berechnung des unbereinigten Verdienstabstands erfolgt als Division: Die Differenz Durchschnittslohn Männer minus Durchschnittslohn Frauen wird geteilt durch den Durchschnittslohn der Männer.

Deskriptive Ergebnisse zu Personen- und arbeitsplatzbezogenen Merkmale**Durchschnittswerte der Erklärungsmerkmale**

	Männer	Frauen
	(N = 14'359)	(N = 24'838)
Alter (in Jahren)	46.1	44.2
Ausbildungsjahre	14.5	14.8
Erwerbsjahre potenziell	25.6	23.4
Dienstjahre	11.5	10.1

Basis: Grundgesamtheit gültig, in die Analyse eingeschlossen. N = Anzahl Personen. Erwerbsjahre potenziell = Alter minus Ausbildungsjahre minus sechs Jahre Vorschule. Ausbildungsjahre (hergeleitet aus Ausbildungsabschlüssen) sind wie folgt bestimmt: Master / Uni = 17 Jahre, Bachelor / FH / PH = 15 Jahre, höhere Berufsausbildung = 14 Jahre, Lehrpatent = 15 Jahre, Matura / Berufsmaturität = 13 Jahre, Berufsausbildung EFZ = 12 Jahre, unternehmensinterne Ausbildung = 11 Jahre, obligatorische Schule = 7 Jahre.

Anteile der Erklärungsmerkmale

Anforderungsniveau	Männer		Frauen	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
1	172	1.2%	94	0.4%
2	2'708	18.9%	2'801	11.3%
3	7'122	49.6%	17'032	68.6%
4	1'180	8.2%	981	3.9%
5	1'215	8.5%	1'218	4.9%
6	1'396	9.7%	1'747	7.0%
7	547	3.8%	671	2.7%
8	19	0.1%	294	1.2%
Total	14359	100.0%	24838	100.0%

Basis: Grundgesamtheit gültig, in die Analyse eingeschlossen 1 = Höchstes Anforderungsniveau, 8 = Tiefstes Anforderungsniveau.

Anzahl Arbeitnehmende nach beruflicher Stellung

Berufliche Stellung	Männer		Frauen	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
1 Oberes Kader	188	1.3%	67	0.3%
2 Mittleres Kader	1'290	9.0%	1'072	4.3%
3 Unteres Kader	8'637	60.2%	18'315	73.7%
4 Unterstes Kader	1'723	12.0%	1'704	6.9%
5 Ohne Kaderfunktion	2'521	17.6%	3'680	14.8%
Total	14'359	100.0%	24'838	100.0%

Basis: Grundgesamtheit gültig, in die Analyse eingeschlossen

Bei den persönlichen Qualifikationsmerkmalen fällt auf, dass im Durchschnitt wenige Unterschiede mit Blick auf die Ausbildungsabschlüsse bei den weiblichen und männlichen Mitarbeitenden vorhanden sind. Etwas deutlicher fallen die Unterschiede aus beim Dienstalter. Aufgrund der kalkulatorischen Festlegung der potenziellen Erwerbsjahre per Formel in Logib (Alter minus Ausbildungsjahre minus 6 Jahre Vorschule), ergibt sich bei den Mitarbeitenden des Kantons Zürich zwischen Frauen und Männern ein Unterschied von 2.2 Jahren: Die

Frauen sind 1.9 Jahre jünger und weisen 0.3 Ausbildungsjahre mehr auf. Somit resultieren 2.2 Jahre weniger an potenzieller Berufserfahrung.

Bei den stellenbasierten Merkmalen zeigen sich vergleichsweise geringe Unterschiede bei der Verteilung der Mitarbeitenden nach Geschlecht über die betrieblichen Kompetenzniveaus. Während bei den Männern 78% der Stellen den obersten beiden Kompetenzniveaus zugeordnet wurden, sind es bei den Frauen sogar 84%.

Bei der beruflichen Stellung sind rund 10% der Männer in Stellen tätig, die einer der beiden höchsten Kaderstufen zugeordnet sind, bei den Frauen sind es lediglich 5%.

Es ist davon auszugehen, dass die angesprochenen Unterschiede in den stellenbasierten und persönlichen Merkmalen einen bedeutenden Teil des unbereinigten Verdienstabstandes von 2.7% erklären können.

4.3 Ergebnisse der Regressionsanalyse

4.3.1 Ergebnis der Analyse mit 8 Anforderungs-/Kompetenzniveaus

1. Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse

Firma/Institution	Kanton Zürich
UID	CHE-114.809.327
Referenzmonat	12/2024
Anzahl Mitarbeitende	39197 davon 24838 (63.4%) Frauen und 14359 (36.6%) Männer
Anzahl in der Analyse berücksichtigte Mitarbeitende	39197 davon 24838 (63.4%) Frauen und 14359 (36.6%) Männer
Differenz Durchschnittslohn	Frauen verdienen CHF 3459 (2.7%) weniger.
Unerklärte geschlechtsspezifische Lohndifferenz	Mit Berücksichtigung der personen- und arbeitsplatzbezogenen Merkmale verdienen Frauen 0.9% weniger.
Grenzwert	Der Grenzwert wurde nicht überschritten.



Kontextinformationen zur Analyse

Sämtliche Berechnungen wurden anhand des Standard-Analysemodells des Bundes Modul 1 durchgeführt. Basis bildet der auf Vollzeit standardisierte Gesamtverdienst für 39197 Mitarbeitende, davon 24838 (63.4%) Frauen und 14359 (36.6%) Männer im Referenzmonat Dezember 2024.

Im Durchschnitt verdienen Frauen 2.7% weniger als Männer. Unter Berücksichtigung der Unterschiede in den Qualifikationsmerkmalen und den arbeitsplatzbezogenen Merkmalen verdienen Frauen 0.9% weniger.

Diese Differenz ist statistisch signifikant von Null verschieden. Vorhandene Lohnunterschiede können nicht bzw. nicht allein durch das Zusammenspiel verschiedener objektiver Faktoren wie Alter, Ausbildung und berufliche Stellung erklärt werden.

Disclaimer

Das Ergebnis auf betrieblicher Ebene, d.h. die ausgewiesene unerklärte geschlechtsspezifische Lohndifferenz, macht keine Aussage bezüglich gruppenbezogener oder individueller Lohndiskriminierungen.

Das vorliegende Dokument kann keinerlei Gewähr dafür bieten, dass mit der Angelegenheit befasste Behörden oder Gerichte zu denselben Schlussfolgerungen gelangen.

Obenstehende Darstellung ist die Ausgabe der Logib-Software, die der Bund den Arbeitgebenden als gratis Analyse-Tool zur Verfügung stellt. Sie enthält folgende Informationen:

- **Ohne Berücksichtigung irgendwelcher Merkmale** beträgt der **unbereinigte Verdienstabstand zu Ungunsten der Frauen 2.7%**.
- **Unter sonst gleichen Voraussetzungen verdienen Frauen 0.9% weniger als Männer:** Das bedeutet, dass nach Berücksichtigung der aufgeführten Merkmale Ausbildungsjahre, (potenzielle) Erwerbsjahre, Dienstjahre, betriebliches Kompetenzniveau und berufliche Stellung eine Lohndifferenz von 0.9%, zuungunsten der Frauen verbleibt, die im vorliegenden Regressionsmodell nur durch das Geschlecht erklärt werden kann, da ansonsten neben dem statistischen Fehlerterm lediglich noch das Merkmal Geschlecht in der Lohngleichung enthalten ist.¹¹
- Das Geschlecht weist einen signifikanten Einfluss auf die Lohnhöhe auf: **Sie ist signifikant von einer Differenz von Null verschieden.** Die Lohndifferenz per se, unabhängig von ihrem Ausmass, hängt also mit einer mindestens 95-prozentigen Wahrscheinlichkeit vom Geschlecht ab. Umgekehrt gesagt liegt die Irrtumswahrscheinlichkeit, dass die Unterschiede zwischen den Geschlechtern doch nicht systematisch, sondern zufällig wären, unterhalb von 5%.
- **Der methodengemässe Grenzwert von 5% ist eingehalten:** Der Diskriminierungskoeffizient von 0.9% liegt unterhalb des gemäss der Logib-Methode verwendeten Grenzwerts von 5%. Diese gleicht jenen Teil aus, der durch weitere objektive, unternehmensspezifische Faktoren erklärt werden könnte und widerspiegelt auch, dass die Methode gewisse Vereinfachungen enthält.
- **Auch der methodengemäss seit 2024 definierte Zielwert von 2.5% ist eingehalten.**

Zusammengefasst kann festgehalten werden: Das Geschlecht weist einen signifikanten Einfluss auf die Lohnhöhe auf. Die modellgemäss mittels Geschlechtes erklärte Restlohndiffe-

¹¹ Die «sonst gleichen Voraussetzungen» sind im Einzelnen die genannten persönlichen und Arbeitsplatzbezogenen Merkmale. Logib schätzt anhand dieser Merkmale für jede Anstellung einen Lohn. Dieser ist im Normalfall umso höher, je mehr Ausbildungsjahre, je mehr Erfahrungsjahre, je mehr Dienstjahre individuell vorhanden sind. Des Weiteren steigt die Lohnschätzung durch Logib an, je anforderungsreicher eine Stelle ist (betr. Kompetenzniveau) und je hierarchisch höher eine Stelle in der Kaderstruktur angesiedelt ist (berufliche Stellung).

Die Formulierung «Frauen verdienen unter sonst gleichen Voraussetzungen 1.6% weniger» bedeutet, dass der Übergang des Merkmals Geschlecht von 1 (Mann) zu 2 (Frau), eine Reduktion des durch Logib geschätzten (logarithmierten) Lohnes um 0.9% bewirkt, d.h. der berechnete Faktor (Regressionskoeffizient¹¹) ist negativ: -0.9. Falls der Regressionskoeffizient (Faktor) für das Geschlecht positiv ausfällt, verdienen Frauen mehr als Männer.

renz von 0.9% liegt aber deutlich unterhalb des Grenzwerts von 5% und ebenfalls deutlich unterhalb des Zielwerts von 2.5%.

Die Modellgüte der Regressionsgleichungen (R-Quadrat oder R2), beurteilt nach bereinigtem R-Quadrat, fällt in der Standardregression inkl. arbeitsplatzbezogener Merkmale sehr hoch aus (0.912). Das Resultat kann als „sehr zuverlässig“ bezeichnet werden.¹²

¹² Die Lohngleichung von Logib Modul1 berechnet pro Merkmal einen Faktor (Regressionskoeffizienten des jeweiligen Merkmals), der die Einflussstärke und Richtung (positiv/negativ) des Merkmals auf die Lohnschätzung darstellt. Die Lohnschätzungen sollen die IST-Löhne so gut wie möglich abbilden, d.h. möglichst nahe bei diesen liegen. Um zu beurteilen, ob das gelingt, werden alle individuellen Abweichungen der Ist-Löhne zu den Lohnschätzungen berechnet. Es gibt negative Abweichungen (Ist-Lohn liegt unterhalb von Lohnschätzung) und positive Abweichungen (Ist-Lohn liegt oberhalb von geschätztem Lohn). Damit bei der Addition der Abweichungen nicht positive und negative Abweichungen miteinander verrechnet und so teilweise ignoriert werden, werden die Abweichungen vor dem Addieren noch quadriert. Die Summe der quadrierten Abweichungen soll bei der iterativen Logib-Berechnung möglichst klein werden (OLS-Regression (OLS = «ordinary least squares», d.h. «gewöhnliche Methode der kleinsten Quadrate»). Logib schätzt iterativ unter Anpassung der Faktoren für die fünf Merkmale so lange individuelle Löhne, bis die Abweichung dieser geschätzten Löhne von den effektiv bezahlten Löhnen möglichst gering ist. Die perfekte multidimensionale Angleichung wäre erreicht, wenn jeder IST-Lohn genau der Lohnschätzung entspricht, dann betrüge die Modellgüte 100%. Diese wird R-Quadrat genannt und liegt zwischen 0 und 100%. Im vorliegenden Falle mit rund 91% ist die Modellgüte also sehr hoch und bedeutet, dass 91% der einzelnen Abweichungen der Streuung in der multidimensionalen «Ist-Löhne-Streuwolke» zu den multidimensionalen Lohnschätzungen erklärt werden können.

4.3.2 Ergebnis der Analyse mit 4 Anforderungs-/Kompetenzniveaus

Zwecks Vergleichbarkeit des Ergebnisses mit der letzten Durchführung haben wir die Analyse mit 4 Stufen betrieblicher Kompetenzniveaus / Anforderungsstufen analog der Codierung von 2021 erstellt. Das Ergebnis fällt wie folgt aus:



Unter Berücksichtigung der Unterschiede in den Qualifikationsmerkmalen und den arbeitsplatzbezogenen Merkmalen verdienen Frauen 0.7% weniger.

Diese Differenz ist statistisch signifikant von Null verschieden. Vorhandene Lohnunterschiede können nicht bzw. nicht allein durch das Zusammenspiel verschiedener objektiver Faktoren wie Alter, Ausbildung und berufliche Stellung erklärt werden.

Die Modellgüte beträgt 0.897 und ist ebenfalls sehr hoch.

4.4 Einhalten der Lohngleichheit - Bedeutung und Interpretation der Ergebnisse

Gemäss dem Standard-Analyse-Tool des Bundes (Instrument Logib, Modul 1) besteht eine begründete Vermutung einer Lohndiskriminierung nur, wenn aus der Lohnanalyse eine nicht durch objektive Faktoren erklärte, geschlechtsspezifische Lohndifferenz hervorgeht, die statistisch signifikant grösser ist als 5% (Grenzwert). Liegt der Wert darunter, kann davon ausgegangen werden, dass keine begründete Vermutung einer Lohndiskriminierung vorliegt. Erstrebenswert ist jedoch grundsätzlich eine möglichst tiefe geschlechtsspezifische Lohndifferenz, die aber aufgrund der Vereinfachungen des Modells nicht bei Null, sondern unterhalb des Zielwerts von 2.5% liegen sollte.



Insofern genügen Ausschläge der Tacho-Nadel nach links (zu Ungunsten der Männer) oder - üblicherweise- nach rechts (zu Ungunsten der Frauen) bis zu einer horizontalen Lage den Anforderungen des Gleichstellungsgesetzes bzw. Beschaffungswesens. Der neue Zielwert ist bereits bei geringeren Ausschlägen der Tacho-Nadel nach links oder rechts erreicht und mit dem Wert 2.5% eingetragen.

Basierend auf den Ergebnissen der Standardanalyse lässt sich demzufolge für das Verwaltungs- und Lehrpersonal des Kantons Zürich festhalten:

Frauen verdienen bei sonst gleichen Voraussetzungen (gemessen an den standardisierten Qualifikationsmerkmalen und den arbeitsplatzbezogenen Faktoren, betriebliches Kompetenzniveau und berufliche Stellung) 0.9% weniger als Männer.

Ein Geschlechtseffekt ist vorhanden. Die unerklärte Lohndifferenz beträgt jedoch weniger als 5 Prozent ('Grenzwert' der Methode) und auch weniger als 2.5% (Zielwert der Methode).

Disclaimer

Das Ergebnis auf betrieblicher Ebene, d.h. die ausgewiesene unerklärte geschlechtsspezifische Lohndifferenz, macht keine Aussage bezüglich gruppenbezogener oder individueller Lohndiskriminierungen.

Das vorliegende Dokument kann keinerlei Gewähr dafür bieten, dass mit der Angelegenheit befasste Behörden oder Gerichte zu denselben Schlussfolgerungen gelangen.

4.5 Ergänzende Berechnung für Direktionen

Basierend auf den Ergebnissen der Analysen anhand des Standard-Analysemodells für die sieben Direktionen und die Staatskanzlei des Kantons Zürich lässt sich festhalten:

Das positive Gesamtergebnis beim Kanton Zürich wird nicht durch die Situation in einzelnen Direktionen geschmälert. In den einzelnen Direktionen weist das Geschlecht entweder keinen statistisch gesicherten Einfluss auf die Löhne auf oder aber der nachgewiesene Geschlechtseffekt liegt jeweils unterhalb des Grenzwerts von 5% und auch unterhalb des Zielwerts von 2.5% der standardisierten Analyseverfahren des Bundes.

5 Zitierte Quellen

Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG (2024): «Standard-Analyse-Modell des Bundes (Methodenbeschreibung zu Logib Module 1 und 2)», Bern November 2024, abgerufen am 10.1.2026 unter: https://www.ebg.admin.ch/dam/de/sd-web/bDfMeZREzhjY/Methodenbeschreibung_Logib_M1_M2.pdf

Schär Moser, M., Strub, S. (2011): Massnahmen und Instrumente zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung - Die Schweiz im Spiegel des europäischen Auslands, Dossier 79, SGB – Schweizerischer Gewerkschaftsbund.

perinnova compensation GmbH

Aarau, im Januar 2026