



Ergebnisbericht

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

Ergebnisbericht für:

Kanton Zürich
Finanzdirektion
Personalamt
Walcheplatz 1
8090 Zürich

perinnova compensation GmbH
Kasinostrasse 19
5001 Aarau
T: 062 836 95 40
F: 062 836 95 49

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung und Ausgangslage	3
2	Datengrundlage.....	4
3	Berechnungsmethode	5
3.1	<i>Prüfung anhand des logib-Standard-Analysemodells</i>	<i>5</i>
3.2	<i>Variablenspezifikation</i>	<i>7</i>
3.2.1	Variablen in der „PQ-Regression“.....	7
3.2.2	Variablen der Standardregression inkl. arbeitsplatzbezogener Merkmale.....	11
3.2.3	Übersicht über Codierungen.....	15
4	Ergebnisse	16
4.1	<i>Unbereinigter Verdienstabstand („gender pay gap“)</i>	<i>16</i>
4.2	<i>Ausgewählte deskriptive Ergebnisse</i>	<i>17</i>
4.2.1	Merkmal ‘Anzahl Bildungsjahre’	17
4.2.2	Merkmal ‘Potenzielle Erwerbsjahre’.....	17
4.2.3	Merkmal ‘Dienstjahre’.....	18
4.2.4	Merkmal ‘betriebliches Kompetenzniveau’.....	18
4.2.5	Merkmal ‘berufliche Stellung’.....	19
4.3	<i>Ergebnisse der Regressionsanalysen</i>	<i>20</i>
4.4	<i>Einhalten der Lohngleichheit - Bedeutung und Interpretation der Ergebnisse.....</i>	<i>22</i>
4.5	<i>Detaillergebnisse für Direktionen</i>	<i>24</i>
4.5.1	Unbereinigter Verdienstabstand pro Direktion	24
4.5.2	Ergebnisse der Regressionsanalysen für die Direktionen.....	25
5	Zitierte Quellen	26

1 Einleitung und Ausgangslage

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

Die Berechnungen erfolgten gemäss der standardisierten Berechnungsmethode, die im Tool „logib“ des eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) implementiert ist (siehe hierzu den Konzeptbeschrieb abrufbar unter www.logib.ch). Für die Überprüfung der Lohngleichheit zwischen weiblichen und männlichen Angestellten bei der Verwaltung des Kantons Zürich wurden somit dieselben Regressionsmodelle mit denselben Variablen, auch Merkmale genannt, die im logib-Tool Verwendung finden, berechnet. Die Resultate entsprechen denjenigen, die sich bei einem Selbsttest durch den Kanton Zürich unter Verwendung des Instruments logib unter Verwendung der in Kapitel 2 beschriebenen Datengrundlage ergeben hätten.

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

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 und der Staatskanzlei.

Die erfassten Daten und Löhne entsprechen dem Stand des Monats April 2018. Alle gemäss logib-Methode auszuschliessenden Einzeldaten mit speziellen Anstellungsbedingungen wie Lernende, Praktikanten, Aushilfen und Datensätze mit einem Lohn von 0 (inaktive Anstellungen) wurden von der Analyse ausgeschlossen:

Eingrenzung Grundgesamtheit --> Analysedatensatz

Anzahl erhaltene Datensätze/Anstellungen:	65'927
Ausschluss I: Lohnreglemente*	27'537
Ausschluss II: Datensätze mit Lohn von 0	2'156
Anzahl verbleibende Datensätze nach Ausschluss I und II	36'234
Ausschluss III: Mitarbeitendenkreise**	72
Anzahl verbleibende Datensätze nach Ausschluss III	36'162
Ausschluss IV: Aspiranten Zürcher Polizeischule und soziale Berufe in Ausbildung	89
Anzahl verbleibende Datensätze für Analyse/Berechnungen	36'073

*: Ausschluss Reglemente 03 (Regierung), 04 (Praktikanten/innen), 26, 80 (Lernende), 82 (Div. Praktikanten/innen und Auszubildende), 90 (Praktikanten/innen, Schüleraushilfen, Dolmetscher/innen), 26 (Kurzkursleitende), 91 (Prüfungsexperten/innen, Kommissionsmitglieder, Referenten/innen)

** : Ausschluss Mitarbeitendenkreise: 22 (Auditoren), 45 (Kurzkursleitende), 62 (Praktikanten/innen), 73 (Nebenerwerb), 80 (Abfindung/Anstellungsverlängerung), 81 (Kompensation BAM), 82 (Anstellungsverl-LP)

Detailliertere Informationen zum Datensatz in Form deskriptiver Statistiken sind in Kapitel 4.2 enthalten.

3 Berechnungsmethode

3.1 Prüfung anhand des logib-Standard-Analysemodells

Bei der Prüfung 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 auf dem 5%-Irrtumsniveau ausfällt. „Statistisch signifikant“ auf dem 5%-Niveau bedeutet: Die Wahrscheinlichkeit liegt bei 95% und mehr, dass zu Recht ein Einfluss des Geschlechts auf die Lohnhöhe angenommen wird. Ist dies der Fall, so ist Lohngleichheit im engeren Sinne nicht gegeben. Lohngleichheit im engeren Sinne würde bedeuten, dass die Geschlechtszugehörigkeit keinen signifikanten Einflussfaktor für die Lohnhöhe darstellt.
- Drittens wird geprüft, ob die Höhe des Effekts gleichzeitig mehr als 5% Lohndifferenz beträgt und diese Einflusshöhe gleichzeitig auf dem Niveau von 5% Irrtumswahrscheinlichkeit signifikant ist. Liegt eine Differenz vor, die signifikant mehr als 5% beträgt, so liegt keine Lohngleichheit im Sinne des Beschaffungswesens des Bundes vor. Umgekehrt bedeutet eine signifikante Lohndifferenz unterhalb der Toleranzschwelle von 5%, dass Lohngleichheit im Sinne des Beschaffungswesens des Bundes vorliegt. Dieses Resultat ist im Rahmen des Beschaffungswesens des Bundes, für welches die Methode entwickelt wurde, also das entscheidende.

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

Anhand der durch das Merkmal Geschlecht erklärten Lohndifferenz wird beurteilt, ob Lohngleichheit zwischen Frau und Mann angenommen werden darf oder nicht.

Nachstehend ist ein Auszug aus einem Methodendokument des eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG aufgeführt (EBG, 2016, S. 2 f.):

«Das im Rahmen der Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit bei öffentlichen Beschaffungen des Bundes verwendete *Standard-Analysemodell* dient dazu, den Lohn der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anhand von *persönlichen Qualifikationsmerkmalen* (Ausbildung, Dienstalter und potenzielle Erwerbserfahrung), von arbeitsplatzbezogenen Faktoren (Betriebliches Kompetenzniveau und berufliche Stellung) sowie anhand des *Geschlechts* zu erklären (vgl. Abbildung 1 unten). «Bei sonst gleichen Bedingungen kann anhand dieser Methode ermittelt werden, welcher Teil der Lohn Differenz nicht durch objektive, lohnrelevante Faktoren erklärt werden kann (=geschlechtsspezifische Lohn diskriminierung). Oder anders gesagt ist es mit dieser Methode möglich, zu bestimmen, welche Lohn differenzen zwischen Frauen und Männern in einem Unternehmen bei vergleichbaren persönlichen und berufsbezogenen Merkmalen bestehen.

Das bei der Überprüfung der Lohngleichheit im Beschaffungswesen des Bundes verwendete *Standard-Analysemodell* beschränkt sich auf die obengenannten fünf Faktoren. Zugleich wurde eine sogenannte *Toleranzschwelle von 5%* eingeführt. **Diese gleicht jenen Teil aus, der durch weitere objektive, unternehmensspezifische Faktoren erklärt werden könnte.**» (Hervorhebung perinnova)

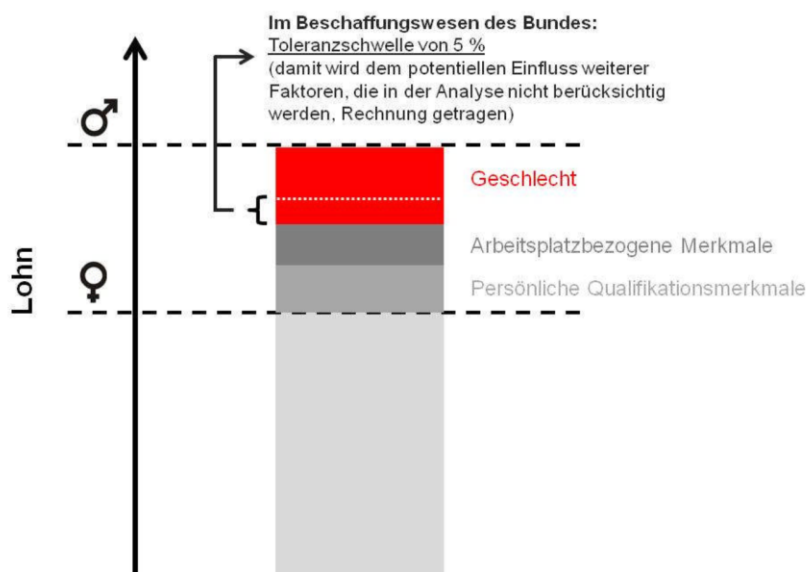


Abbildung 1: Überprüfung der Lohngleichheit mittels *Standard-Analysemodell*.

«Die Toleranzschwelle von 5% gilt ausschliesslich für Überprüfungen im Rahmen des Beschaffungswesens des Bundes. Wenn die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit, d.h. der auf das Geschlecht zurückzuführende Unterschied, nach Berücksichtigung der fünf Faktoren Ausbildung, Dienstalter, potenzielle Erwerbserfahrung, betriebliches Kompetenzniveau und berufliche Stellung statistisch signifikant über der Toleranzschwelle von 5% liegt, gelten die Voraussetzungen bezüglich Lohngleichheit für den Erhalt eines Auftrags des Bundes als nicht erfüllt.»

Da bei den Überprüfungen im Rahmen des Beschaffungswesens des Bundes lediglich nach systematischen Diskriminierungen gesucht und dabei eine Toleranzschwelle von 5% angewendet wird, kann das Ergebnis vom kontrollierten Unternehmen nicht als qualifizierter Nachweis dafür verwendet werden, dass generell keine Diskriminierung gemäss Gleichstellungsgesetz (GIG) besteht.»

Die Berechnungen gemäss dem Standard-Analysemodell sind auf systematische Diskriminierungen beschränkt und schliessen nicht aus, dass im Einzelfall diskriminierende Löhne vorliegen können.

3.2 Variablenspezifikation

3.2.1 Variablen in der „PQ-Regression“

Die „PQ-Regression“ als erster Schritt der logib-Methode und als ein im logib-Instrument ausgewiesenes Resultat, erklärt einen Teil der Lohnunterscheide zwischen Frauen und Männern anhand von Merkmalen unterschiedlicher individueller Human-Kapital Ausstattungen. Die Merkmale sind Anzahl Ausbildungsjahre, Anzahl potentielle Erwerbsjahre, potentielle Erwerbsjahre im Quadrat als Korrekturvariable und die Anzahl Dienstjahre. Hinzu kommt die Dummy-Variable „Geschlecht“, die die Grössen 1 (für Mann) und 2 (für Frau) annehmen kann. Erklärt wird der Einfluss dieser Merkmale auf eine bestimmte Lohngrösse, die nachstehend erläutert wird.

3.2.1.1 Variable „Lohn“

Inhalt der Variable bildet der natürliche Logarithmus der auf 40 Wochenstunden standardisierten individuellen Monatslöhne.¹

Berechnung:

1. Monatsgrundlohn für 100%-Pensum: Jahresgrundlohn (gemäss den für die jeweiligen Lohnreglemente gültigen Lohntabellen des Kantons Zürich) für ein Vollzeitpensum geteilt durch 13
2. Monatsgesamtlohn: Addition nachstehender Lohnkomponenten/Lohnarten des kantonalen Lohnsystems zum Monatsgrundlohn:

¹ Die Standardisierung auf 40 Wochenstunden ist durch logib vorgegeben und stammt daher, dass es universelle Verwendung findet. Es gibt Unternehmen/Organisationen, in denen verschiedene Mitarbeitengruppen unterschiedliche Wochenstundenzahlen aufweisen. Diese müssen zuerst vergleichbar gemacht werden. Im vorliegenden Datensatz befinden sich beispielsweise ärztliche Funktionen aus z.B. ipw (Int. Psychiatrie Winterthur).

- Diverse Funktionszulagen
 - Zulagen für Stellvertretung (PVO 25), Zulage für besondere (Dienst-)Leistungen (PVO 26), ständige Funktionszulage (PVO 26), Zulagen zur Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter (PVO 27)
 - Honorarentschädigungen (Gutachten, Beratungen)
 - Dienstaltersgeschenke
 - Sitzungsgelder
 - Referentenentschädigungen
3. Berechnung standardisierter Monatslohn für 40 Stunden Wochenarbeitszeit: Division des Monatsgesamtlohnes durch die vertraglich festgelegte Wochenarbeitszeit (bei einem Pensum von 100% durch 42 Stunden) und Multiplikation mit 40 Wochenarbeitsstunden.
 4. Transformation des auf 40 Stunden standardisierten Monatslohnes in den natürlichen Logarithmus auf Grund rechtsschiefer Lohnverteilung und für eine direkte Interpretation der Ergebnisse.

3.2.1.2 Variable „Geschlecht“

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

3.2.1.3 Variable „Dienstjahre“

Die Berechnung der Anzahl Dienstjahre erfolgt anhand des fiktiven Eintrittsdatums, das beim Kanton Zürich im Personalinformationssystem SAP hinterlegt ist.²

Berechnet wurde dann das Dienstalter mit der Formel 2018 (Jahr der Datenerhebung) minus die Jahreszahl aus dem verwendeten fiktiven Eintrittsdatum.

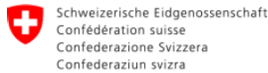
² «Um das Dienstalter bestimmen zu können, wird vom fiktiven Eintrittsdatum ausgegangen. Es wird berechnet, indem die Dauer sämtlicher Anstellungen beim Kanton addiert werden. Diese Dauer wird dann vom effektiven Eintrittsdatum abgezogen.

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 Dienstalter" sind Anstellungen bei Gemeinden oder bei anderen Kantonen.» Quelle:

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

3.2.1.4 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:



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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 = Lehrerpateht 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

Die Anzahl der Bildungsjahre zur Erreichung des höchsten individuellen Ausbildungsabschlusses ist im Personalsystem des Kantons Zürich nicht hinterlegt.

Weil die individuellen Abschlussinformationen zum Zeitpunkt der Lohngleichheitsprüfung nicht vorlagen, musste mit Informationen gerechnet werden, die auf den durch die Funktion geforderten Ausbildungsabschlüssen beruht.

Dies ist eine Abweichung vom logib-Verfahren bei der Festlegung der Inhalte dieser Variable, resp. dieses Merkmals. Wir empfehlen, bei einer erneuten Prüfung der Lohngleichheit diese Information zu erheben oder in der Zwischenzeit im System zu hinterlegen und die Daten zu pflegen. Ausserdem weisen wir darauf hin, dass die dannzumal berechneten Resultate mit der aktuellen Überprüfung nicht mehr vergleichbar sein werden.

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 Bildungsjahre³

5 = 13 Bildungsjahre

6 = 12 Bildungsjahre

7 = 11 Bildungsjahre

8 = 7 Bildungsjahre

3.2.1.4.1 Codierung für das Verwaltungspersonal

Die gewählten Codes entsprechen denjenigen einer zugeordneten Lohnvergleichsfunktion des Persuisse-Verwaltungslohnvergleichs.

Es wurde also für die Kombination aus RPU-Bezeichnung und Lohnklasse zuerst eine Zuordnung zu einem Lohnvergleichsprofil vorgenommen. Für die Lohnvergleichsprofile wiederum sind die AusbildungsCodes hinterlegt.⁴ Falls für eine Kombination aus RPU und Lohnklasse kein Lohnvergleichscode verfügbar war, wurden die AusbildungsCodes manuell zugeordnet.

Das Personalamt verfügt über die vollständige Code-Liste.

3.2.1.4.2 Codierung für Lehrpersonen

Für die Mitarbeitenden der Lohnreglemente 09, 10, 11, 12 und 24 wurden die vorausgesetzten Ausbildungsjahre nicht anhand des Verwaltungslohnvergleichs codiert. Für diese Personalgruppen wurde auf die jeweilig gültigen Lehrpersonalverordnungstexte der Volksschule

³ 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.

⁴ Die Zuordnungen der AusbildungsCodes zu den Persuisse-Lohnvergleichsprofilen wurden im Rahmen eines Zuordnungsprozesses festgelegt, der die Zuordnungen mehrerer 'Rater' verschiedenen Geschlechts zusammenführte.

(LPVO) und der Mittel-/Berufsschulen (MBVO) zurückgegriffen. Sie dienen als Grundlage für die Codierung der notwendigen Ausbildungsjahre.

Das Personalamt verfügt über die vollständige Code-Liste.

3.2.1.5 Variable „Anzahl (potentielle) Erwerbsjahre“

In logib wird die Variable Anzahl (potentielle) 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.

3.2.1.6 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“.

3.2.2 Variablen der Standardregression inkl. arbeitsplatzbezogener Merkmale

In der Standardregression inkl. arbeitsplatzbezogener Merkmale kommen im Vergleich zur PQ-Regression zwei stellenbasierte Variablen hinzu.

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:
 - 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.

3.2.2.1 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.

3.2.2.1.1 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 eingereihten 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		Unterstes Kader
6		
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		

3.2.2.1.2 Codierung für Lehrpersonen

Für die Mitarbeitenden der Lohnreglemente 09, 10, 11, 12 und 24 wurden die Merkmalsausprägungen gemäss den jeweilig gültigen Lehrpersonalverordnungstexten der Volksschule (LPVO) und der Mittel-/Berufsschulen (MBVO) codiert. Das Personalamt verfügt über die vollständige Code-Liste.

3.2.2.2 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.

Die Variable wird nach erfolgter Codierung der Funktionen zu den vier 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.

3.2.2.2.1 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 Stufen der betrieblichen Kompetenzniveaus verwendet:

LK	Betriebliches Kompetenzniveau
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	

3.2.2.2 Codierung für das Lehrpersonal

Für die Mitarbeitenden in den Lohnreglementen 09, 10, 11, 12 und 24 wurden die Merkmalsausprägungen gemäss den jeweilig gültigen Lehrpersonalverordnungstexten der Volksschule (LPVO) und der Mittel-/Berufsschulen (MBVO) codiert. Das Personalamt verfügt über die vollständige Code-Liste.

3.2.3 Übersicht über Codierungen

Nachstehend sind der Übersicht halber noch einmal die Vorgehensweisen bei der Festlegung der zu codierenden Merkmale für verschiedene Personalgruppen im Datensatz aufgeführt:

Personalgruppe	Reglement/e	Codierung Ausbildung	Codierung betriebliches Kompetenzniveau	Codierung berufliche Stellung
Mitarbeitende Verwaltung	01	Anhand Lohnvergleich Persuisse	Anhand VFA-/Lohnklassensystem Kt. ZH	Anhand VFA-/Lohnklassensystem Kt. ZH
Mitarbeitende auf Stundenlohnbasis	05	Anhand VFA-/Lohnklassensystem Kt. ZH ⁵	Anhand VFA-/Lohnklassensystem Kt. ZH	Anhand VFA-/Lohnklassensystem Kt. ZH
Lehrpersonen	09, 10, 11, 12, 24	Anhand der kantonalen Lehrpersonenverordnungen	Anhand der kantonalen Lehrpersonenverordnungen	Anhand der kantonalen Lehrpersonenverordnungen

⁵ Das Merkmal Ausbildungsjahre wurde bei 1'398 Datensätzen des Lohnreglements 05 mittels Lohnklassenzugehörigkeit codiert. Dies deswegen, weil die Datensätze nicht mit ausreichender Genauigkeit einer Lohnvergleichsfunktion zugeordnet und anhand dieser Zuordnung mit Blick auf Ausbildung codiert werden konnten. Beispielsweise handelte es sich dabei bei rund 900 Datensätzen um die Richtposition 'Sicherheitsbeauftragte(r) Flughafen' [keine im Lohnvergleich Persuisse verglichene Funktion], in rund 230 Fällen war als Stellenbezeichnung nur 'Aushilfe' resp. 'versch. Stundenlöhner/in' in verschiedensten Lohnklassen erfasst oder in weiteren rund 130 Fällen handelte es sich um 'Pflegefachfrau/-mann HF' oder um 'Pflegefachfrau/-mann HF mit ZB'.

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 8.8%**⁶. Um so viele Prozent liegt der durchschnittliche Monatsgesamtlohn der 13'636 männlich besetzten Anstellungen im Datensatz höher als derjenige der 22'437 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.

⁶ Die Berechnung des unbereinigten Verdienstabstands erfolgt als Mittelwert zweier Verhältniswerte: Zuerst wird der mittlere Lohn der Frauen durch denjenigen der Männer geteilt. Dies ergibt einen prozentualen Rückstand. Anschliessend wird der mittlere Lohn der Männer durch denjenigen der Frauen geteilt. Dies ergibt einen prozentualen Vorsprung. Der unbereinigte Verdienstabstand ist der Mittelwert dieser beiden Prozentwerte.

4.2 Ausgewählte deskriptive Ergebnisse

4.2.1 Merkmal 'Anzahl Bildungsjahre'

A) Häufigkeitsverteilung:

Bildungsjahre (Ausbildung)	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anzahl in %	Anzahl	Anzahl in %	Anzahl	Anzahl in %
1) Konsekutivmaster (Universität/Hochschule [Uni/ETH/FH/PH]), ehem. Liz.	5'414	39.7%	5'897	26.3%	11'311	31.4%
2) Bachelor (Universität/Hochschule [Uni/ETH/FH/PH]) Pädagogische Hochschule (PH) und 4) LehrerInnenpatent auf versch. Stufen (Primarschule, Kindergarten, Handarbeit und Werken, Hauswirtschaft)	3'505	25.7%	11'548	51.5%	15'053	41.7%
3) Höhere Berufsausbildung (eidg. Fachausweis, Diplom od. höhere Fachprüfung/Meisterdiplom, Techn. TS, höhere Fachschule (HF))	2'397	17.6%	1'538	6.9%	3'935	10.9%
5) Gymnasiale Maturität, Berufsmaturität, Fachmaturität	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
6) Abgeschlossene Berufsausbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ), Vollzeit Berufsschule, Diplom- oder Fachmittelschule, eidg. Berufsattest (EBA)	2'219	16.3%	2'847	12.7%	5'066	14.0%
7) Ausschliesslich unternehmensinterne Berufsausbildung, nicht BBT anerkannt	57	0.4%	223	1.0%	280	0.8%
8) Obligatorische Schule, ohne abgeschlossene Berufsausbildung	44	0.3%	384	1.7%	428	1.2%
Gesamt	13'636	100.0%	22'437	100.0%	36'073	100.0%
Mittelwert	15.1		14.9		15.0	

B) Kommentar

Der Mittelwert in Bildungsjahren (vgl. Abschnitt 3.2.1.4) beträgt für weibliche wie männliche Mitarbeitende ungefähr gleich viel (14.9 im Vergleich zu 15.0 Jahren). Das bedeutet, dass weibliche und männliche Mitarbeitende in etwa gleich viel in den Ausbildungsteil ihres Humankapitals «investiert» haben.

4.2.2 Merkmal 'Potenzielle Erwerbsjahre'

A) Häufigkeitsverteilung:

Potenzielle Erwerbsjahre	männlich	weiblich	Gesamt
Mittelwert:	25.8	23.3	24.6

Potenzielle Erwerbsjahre	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anzahl in %	Anzahl	Anzahl in %	Anzahl	Anzahl in %
0-4	140	1.0%	704	3.1%	844	2.3%
5-9	940	6.9%	2'753	12.3%	3'693	10.2%
10-19	3'254	23.9%	5'771	25.7%	9'025	25.0%
20+	9'302	68.2%	13'209	58.9%	22'511	62.4%
Gesamt	13'636	100.0%	22'437	100.0%	36'073	100.0%

B) Kommentar

Der Mittelwertunterschied mit Blick auf die potentiellen Erwerbsjahre beträgt rund 2.5 Jahre und ist vergleichsweise gering. Pro Memoria: Die Berechnungsformel lautet: Individuelles Lebensalter minus Anzahl Bildungsjahre minus 6 [Vorschuljahre]. Isoliert betrachtet bedeutet dies, dass dieses Merkmal für sich allein genommen keine ausgesprochen starke Erklärung von Lohnunterschieden aufweisen dürfte.

4.2.3 Merkmal 'Dienstjahre'

A) Häufigkeitsverteilung:

Dienstjahre	männlich	weiblich	Gesamt
Mittelwert:	13.9	10.9	12.4

Dienstjahre	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anzahl in %	Anzahl	Anzahl in %	Anzahl	Anzahl in %
0-1	992	7.3%	1'991	8.9%	2'983	8.3%
2-3	1'443	10.6%	2'976	13.3%	4'419	12.3%
4-5	1'364	10.0%	2'768	12.3%	4'132	11.5%
6-9	2'299	16.9%	4'494	20.0%	6'793	18.8%
10-19	3'734	27.4%	6'424	28.6%	10'158	28.2%
20+	3'804	27.9%	3'784	16.9%	7'588	21.0%
Gesamt	13'636	100.0%	22'437	100.0%	36'073	100.0%

B) Kommentar

Bei den Dienstjahren ist ein Unterschied von rund 3 Dienstjahren zwischen der mittleren Zugehörigkeitsdauer zur Verwaltung des Kantons Zürich für weibliche und männliche Mitarbeitende erkennbar. Im Lohnsystem des Kantons Zürich basiert der jährliche Gehaltsaufstieg auf einer Beurteilung der individuellen Leistung. Insofern ist eine präzise Aussage dazu, wieviel der Lohnunterschiede pro Dienstalterskategorie sich durch ein allfällig höheres Dienstalter der männlichen Mitarbeitenden in den Kategorien erklären liessen, nicht möglich. Da eine Leistungsbeurteilung, bzw. der daraus folgende Gehaltsaufstieg nicht durch das Geschlecht beeinflusst werden sollte, dürfte ein Teil der Lohnunterschiede durch das Merkmal Dienstalter erklärbar sein.

4.2.4 Merkmal 'betriebliches Kompetenzniveau'

A) Häufigkeitsverteilung:

Betriebliches Kompetenzniveau	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anzahl in %	Anzahl	Anzahl in %	Anzahl	Anzahl in %
Tätig. mit höchst komplexen Problemlöse-/Entscheidungsaufgaben	1'021	7.5%	502	2.2%	1'523	4.2%
Tätig. mit komplexeren technischen oder praktischen Aufgaben	6'633	48.6%	6'704	29.9%	13'337	37.0%
Tätig. mit Aufgaben, die Berufs-/Fachkenntnisse voraussetzen	4'940	36.2%	13'252	59.1%	18'192	50.4%
Tätig. mit einfachen manuellen oder routinemässigen Aufgaben	1'042	7.6%	1'979	8.8%	3'021	8.4%
Gesamt	13'636	100.0%	22'437	100.0%	36'073	100.0%

B) Kommentar

Mit Blick auf die Möglichkeiten von Fachkarrieren zeigt die Auswertung, dass ein wesentlich geringerer Anteil der weiblichen (rund 32%) als der männlichen (rund 56%) Mitarbeitenden in den beiden anforderungsreichsten Kategorien enthalten sind. Insgesamt deutet dies darauf hin, dass ein Teil der Lohnunterschiede durch dieses Merkmal erklärbar ist.

4.2.5 Merkmal 'berufliche Stellung'

A) Häufigkeitsverteilung:

Berufliche Stellung	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anzahl in %	Anzahl	Anzahl in %	Anzahl	Anzahl in %
Oberstes und oberes Kader	196	1.4%	50	0.2%	246	0.7%
Mittleres Kader	1'188	8.7%	707	3.2%	1'895	5.3%
Unteres Kader	2'290	16.8%	1'098	4.9%	3'388	9.4%
Unterstes Kader	1'610	11.8%	1'394	6.2%	3'004	8.3%
Ohne Kaderfunktion	8'352	61.2%	19'188	85.5%	27'540	76.3%
Gesamt	13'636	100.0%	22'437	100.0%	36'073	100.0%

B) Kommentar

Mit Blick auf die berufliche Stellung zeigt die Auswertung, dass sich ein geringerer Anteil der weiblichen (rund 3.5%) als der männlichen (rund 10%) Mitarbeitenden in den Kategorien 'oberstes und oberes' sowie 'mittleres' Kader befindet.

4.3 Ergebnisse der Regressionsanalysen

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Regressionsberechnungen dargestellt. Sie zeigen, wie viele Prozente Lohnunterschied bei gleichzeitiger Berücksichtigung der einzelnen Merkmale durch die Geschlechtszugehörigkeit bewirkt werden.

Ergebnisse Regressionsanalysen	Regression ausschliesslich auf Basis der persönlichen Qualifikationsmerkmale	Standardregression gemäss logib-Methode
Kantonale Verwaltung ZH gesamt	berücksichtigt sind persönliche Merkmale - Ausbildungsjahre - (potenzielle) Erwerbsjahre - Dienstjahre	berücksichtigt sind persönliche Merkmale - Ausbildungsjahre - (potenzielle) Erwerbsjahre - Dienstjahre arbeitsplatzbezogene Merkmale - Kompetenzniveau - berufliche Stellung
Frauen verdienen unter sonst gleichen Voraussetzungen	2.5% weniger	1.7% weniger
Die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im engeren Sinne		ist nicht eingehalten
Die im Rahmen des Beschaffungswesens angewandte Toleranzschwelle von 5%		ist eingehalten
R2	0.784	0.852
Interpretation von R2	Das Modell erklärt 78% der Variabilität der Löhne	Das Modell erklärt 85% der Variabilität der Löhne
Statistische Kennzahlen		
Diskriminierungskoeffizient	-0.026	-0.017
Standardfehler des Diskriminierungskoeffizienten	0.001	0.001
Anzahl eingesehene Datensätze insgesamt	36'073	36'073
Grundgesamtheit (reguläre Arbeitsverträge)	36'073	36'073
Nicht berücksichtigt (Lernende, etc.)	0	0
Grundgesamtheit gültig / in die Analyse eingeschlossen	36'073	36'073
Frauen	22'437	22'437
Männer	13'636	13'636
Grundgesamtheit ungültig / nicht in die Analyse eingeschlossen	0	0
Datensätze mit Lohn 0	0	0
Ungültige / unvollständige Datensätze	0	0
Freiheitsgrade	36'067	36'060
Test, ob die Lohndifferenz signifikant von Null verschieden ist		
H0: Lohndiff. = 0%; HA: Lohndiff. < 0	0%	0%
Kritischer t-Wert (Alpha = 5%, zweiseitig, N = Freiheitsgrad)	1.960	1.960
Teststatistik t	19.891	15.215
Signifikanz	Ja	Ja
Test, ob die Lohndifferenz die Toleranzschwelle signifikant übersteigt		
H0: Lohndiff. = 5% zu Ungunsten der Frauen; HA: Lohndiff. > 5% zu Ungunsten der Frauen		5%
Kritischer t-Wert (Alpha = 5%, einseitig, N = Freiheitsgrad)		1.645
Teststatistik t		-29.563
Signifikanz		Nein

Obenstehende Tabelle ist gemäss dem Ausgabelayout der logib-Software erstellt worden. Sie enthält folgende Informationen:

A) Bezogen auf die Standardregression gemäss logib-Methode:

- **Frauen verdienen unter sonst gleichen Voraussetzungen 1.7% weniger als Männer:**
Das bedeutet, dass nach Berücksichtigung der aufgeführten Merkmale Ausbildungsjahre, (potenzielle) Erwerbsjahre, Dienstjahre, betriebliches Kompetenzniveau und berufliche Stellung eine Lohndifferenz von 1.7% verbleibt, die im vorliegenden Regressionsmodell nur durch das Geschlecht erklärt werden kann.

- **Die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im engeren Sinne** ist nicht eingehalten: Das bedeutet, dass das Geschlecht einen signifikanten Einfluss auf die Lohnhöhe aufweist. Die Lohndifferenz per se, unabhängig von ihrem Ausmass, hängt also mit einer mindestens 95 prozentiger Wahrscheinlichkeit vom Geschlecht ab. Umgekehrt gesagt liegt die Irrtumswahrscheinlichkeit, dass die Unterschiede zwischen den Geschlechtern doch nicht systematisch, sondern zufällig wären, unter 5% (sie liegt effektiv gar unterhalb von 1 Promille).
- **Die im Rahmen des Beschaffungswesens des Bundes angewandte Toleranzschwelle von 5% ist eingehalten:** Der Diskriminierungskoeffizient von 1.7% liegt deutlich unterhalb der als Referenzwert verwendeten Toleranzschwelle von 5%.

Zusammengefasst kann festgehalten werden: Das Geschlecht weist einen signifikanten Einfluss auf die Lohnhöhe auf. Die modellgemäss mittels Geschlechtes erklärte Restlohndifferenz von 1.7% liegt aber deutlich unterhalb der im Beschaffungswesen des Bundes festgelegten Toleranzschwelle.

B) Bezogen auf das Ergebnis der «PQ-Regression» (Regression auf Basis lediglich der persönlichen Qualitätsmerkmale, d.h. ohne arbeitsplatzbezogene Merkmale):

Der (logarithmierte) Regressionskoeffizient beträgt 2.5%, d.h. Frauen verdienen als Ergebnis der PQ-Regression unter sonst gleichen Voraussetzungen 2.5% weniger. Es ist eine Ergebnisgrösse, die hier pro Memoria zur Einschätzung einer allfälligen Untervertretung von Frauen in anforderungsreicheren oder hierarchisch höher gestellten Funktionen erwähnt wird. Sie ist nicht relevant zur Einschätzung, ob in der Verwaltung des Kantons Zürich die Voraussetzungen gemäss dem Beschaffungsrecht des Bundes eingehalten sind oder nicht.

C) Zu den statistischen Kennzahlen:

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

Betreffend den anderen in der Tabelle enthaltenen statistischen Kennzahlen verweisen wir an dieser Stelle auf den Methodenbeschrieb⁷ zu logib. Dort ist auf Seite 10 ein Beispiel aufgeführt, wie mittels der einzelnen statistischen Kennzahlen die Hypothese überprüft werden kann, ob der «Diskriminierungskoeffizient» des Merkmals Geschlecht statistisch signifikant grösser als die Toleranzschwelle ist.

⁷ Downloadlink, abgerufen am 31.1.2018:

<https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/de/dokumente/lohngleichheit/themen/standard-analysemodellzurueberpruefungderlohngleichheitzwischenf.pdf.download.pdf/standard-analysemodellzurueberpruefungderlohngleichheitzwischenf.pdf>

4.4 Einhalten der Lohngleichheit - Bedeutung und Interpretation der Ergebnisse

Gemäss dem Standard-Analysemodell des Bundes (Instrument logib) besteht eine begründete Vermutung einer Lohndiskriminierung, wenn aus der Lohnanalyse eine nicht durch objektive Faktoren erklärte, geschlechtsspezifische Lohndifferenz hervorgeht, die statistisch signifikant grösser ist als 5%. Liegt dieser Wert darunter, so kann davon ausgegangen werden, dass keine begründete Vermutung einer Lohndiskriminierung vorliegt. Erstrebenswert ist jedoch eine möglichst tiefe geschlechtsspezifische Lohndifferenz.

Basierend auf den Ergebnissen der Standardregression inkl. arbeitsplatzbezogener Merkmale lässt sich demzufolge für das Personal des Kantons Zürich festhalten: Frauen verdienen bei sonst gleichen Voraussetzungen (gemessen an den standardisierten Qualifikationsmerkmalen und den arbeitsplatzbezogenen Faktoren, betriebliches Kompetenzniveau und berufliche Stellung) 1.7% weniger als die Männer.

Dieser Wert liegt unter der Toleranzschwelle von 5%, die für das Beschaffungswesen des Bundes gilt. Somit erfüllt der Kanton Zürich die Voraussetzung der Lohngleichheit für den Erhalt eines Auftrags des Bundes.

Dass eine Lohngleichheit im engeren Sinne nicht vorliegt, d.h. dass das Geschlecht einen signifikanten Erklärungsbeitrag für Lohndifferenzen leistet, ist in den meisten Lohngleichheitsprüfungen der Fall.

An dieser Stelle sollte darauf hingewiesen werden, dass eine indirekte Beschäftigungsdiskriminierung vorliegen kann.

Beschäftigungsdiskriminierung: Darunter wird hier verstanden, dass Angehörige eines Geschlechts auf Kaderstufe und in anforderungsreicheren Positionen untervertreten sein können. Je höher also die hierarchische Position bzw. die Anforderungen einer Stelle (betriebliches Kompetenzniveau) sind, desto geringer ist der Anteil an Mitarbeitenden desjenigen Geschlechts. Zudem ist diese Untervertretung nur teilweise durch Unterschiede in den Qualifikationsmerkmalen zu erklären.

Eine indirekte Beschäftigungsdiskriminierung ist umso wahrscheinlicher und ausgeprägter, je stärker die Resultate der beiden Regressionsanalysen der Lohngleichheitsprüfung auseinanderliegen (Ergebnis der PQ-Regression und Ergebnis der Standardregression). Falls also in der PQ-Regression ein deutlich grösserer Diskriminierungskoeffizient der Variable Geschlecht als in der Standardregression inkl. der arbeitsplatzbezogenen Merkmale resultiert, ist dies ein Hinweis auf eine ausgeprägtere indirekte Beschäftigungsdiskriminierung. Das bedeutet, dass bei gleichwertiger Qualifikation (Ausbildung, Berufserfahrung und Dienstjahre) die Frauen in verantwortungsvolleren und anforderungsreicheren Stellen untervertreten sind bzw. es gibt gut qualifizierte Frauen, die in Funktionen arbeiten, die hinsichtlich Kompetenzniveau/berufliche Stellung nicht ihren Fähigkeiten entsprechen.

Situation bei der Verwaltung des Kantons Zürich:

Das Resultat der Regression auf Basis lediglich der persönlichen Qualitätsmerkmale (PQ-Regression), beträgt 2.5%. Dasjenige der Standardregression 1.7%. Die Differenz dieser beiden Resultate ist vergleichsweise gering. Das bedeutet, dass eine ebenfalls geringe indirekte Beschäftigungsdiskriminierung vorliegen dürfte.

Zum Abschluss ein genereller Hinweis ('Disclaimer') und eine Anmerkung zum Vorgehen:

Disclaimer:

Es ist zu beachten, dass das Vorliegen von gruppenbezogenen oder individuellen Lohndiskriminierungen im Sinne des Gleichstellungsgesetzes (GIG) nicht Teil dieser Analyse ist. Das vorliegende Ergebnis kann folglich nicht als Nachweis dafür verwendet werden, dass generell keinerlei Lohndiskriminierung gemäss Art. 3 Abs. 2 Gleichstellungsgesetz (GIG) vorliegt.

Anmerkung zum Vorgehen:

Die zur Erklärung von Teilen der Lohndifferenzen herangezogene Variable («Merkmal») der Anzahl Ausbildungsjahre ist gemäss der logib-Methode individuell zu erheben, z.B. mittels Personaldossier oder Befragung. In der vorliegenden Analyse wurde die Anzahl Ausbildungsjahre jedoch anhand der ausgeübten Funktion abgeleitet. Dies führt in der Regel zu einer Unterschätzung des Diskriminierungskoeffizienten. Wir empfehlen, im Rahmen einer zukünftigen Lohngleichheitsanalyse die individuellen Ausbildungslevel zu erheben und darauf basierend die individuell vorhandenen Ausbildungsjahre für die Berechnung der Regressionsanalysen zu berücksichtigen.

4.5 Detailergebnisse für Direktionen

4.5.1 Unbereinigter Verdienstabstand pro Direktion

Für die Direktionen des Kantons Zürich lauten die Ergebnisse der Berechnung des unbereinigten Verdienstabstands wie folgt:

	SK	JI	DS	FD
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
Weibliche Mitarbeitende	22	953	1'789	466
Männliche Mitarbeitende	38	983	3'167	526
Gesamt	60	1'936	4'956	992

Berechnung

Aus Sicht Frauen - Lohn tiefer um:	-0.1%	8.6%	23.1%	20.5%
Aus Sicht Männer - Lohn höher um:	-0.1%	9.4%	30.1%	25.8%
Unbereinigter Verdienstabstand:	-0.1%	9.0%	26.6%	23.2%

	VD	GD	BI	BD
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
Weibliche Mitarbeitende	594	769	17'293	551
Männliche Mitarbeitende	462	437	6'851	1'172
Gesamt	1'056	1'206	24'144	1'723

Berechnung

Aus Sicht Frauen - Lohn tiefer um:	12.2%	12.9%	10.9%	5.9%
Aus Sicht Männer - Lohn höher um:	13.9%	14.8%	12.3%	6.2%
Unbereinigter Verdienstabstand:	13.1%	13.9%	11.6%	6.1%

4.5.2 Ergebnisse der Regressionsanalysen für die Direktionen

Ergebnisübersicht der Regressionsanalysen	Anz. Gesamt	Anz. W	Anz. M	Frauen verdienen unter sonst gleichen Voraussetzungen	Die im Rahmen des Beschaffungswesens angewandte Toleranzschwelle von 5%	R ² : Wie viel % werden erklärt? ⁸
Kantonale Verwaltung ZH gesamt	36'073	22'437	13'636	1.7% weniger	ist eingehalten	85%
SK	60	22	38	0.8% weniger	ist eingehalten	95%
JI	1'936	953	983	0.1% weniger	ist eingehalten	91%
DS	4'956	1'789	3'167	0.4% weniger	ist eingehalten	94%
FD	992	466	526	0.1% weniger	ist eingehalten	93%
VD	1'056	594	462	1.0% weniger	ist eingehalten	94%
GD	1'206	769	437	1.5% weniger	ist eingehalten	89%
BI*	24'144	17'293	6'851	3.4% weniger	ist eingehalten	84%
BD	1'723	551	1'172	0.4% mehr	ist eingehalten	90%

* Bei den Lehrpersonen wurden die stellenbasierten Merkmale Kompetenzniveau und berufliche Stellung sowie das Merkmal der Ausbildungsjahre anders codiert, d.h. anhand der Lehrpersonenverordnungen.

Basierend auf den Ergebnissen der Standardregression inkl. arbeitsplatzbezogener Merkmale für die Direktionen und die Staatskanzlei des Kantons Zürich zeigt sich:

Die im Rahmen des Beschaffungswesens des Bundes angewandte Toleranzschwelle von 5% ist in allen Direktionen deutlich eingehalten. Frauen verdienen in den Direktionen bei sonst gleichen Voraussetzungen (gemessen an den standardisierten Qualifikationsmerkmalen und den arbeitsplatzbezogenen Faktoren, betriebliches Kompetenzniveau und berufliche Stellung) zwischen 0.4% mehr (Baudirektion) bis zu 3.4% weniger (Bildungsdirektion) als die Männer.

Das positive Gesamtergebnis beim Kanton Zürich zeigt sich also auch bei den Direktionen: In allen einzelnen Direktionen/Staatskanzlei liegt die unerklärte Lohndifferenz zuungunsten der Frauen deutlich innerhalb des Toleranzbereichs der standardisierten Überprüfungsmethode.

⁸ 'R²' ist das Bestimmtheitsmass der Regressionsanalyse: «...Interpretation von R² («R-Quadrat»): Das R-Quadrat ist ein Mass für die Güte der Anpassung des Regressionsmodells. Es bezieht sich nicht auf die geschlechtsspezifische Lohngleichheit, sondern steht für den Erklärungsgehalt insgesamt. Der R-Quadrat-Wert liegt zwischen null und eins (bzw. 0% und 100%) und gibt an, welcher Anteil der Varianz (Streuung) der Löhne durch das Modell erklärt werden kann. Generell gilt: Je höher R² ist, desto besser werden die Lohnunterschiede im Unternehmen durch die im Modell berücksichtigten Faktoren erklärt.» (Quelle: «Logib Schritt für Schritt», www.logib.ch)

5 Zitierte Quellen

Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG (2016): «Standard-Analysemodell zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes (Methodenbeschreibung)», Bern Oktober 2016, abgerufen am 23.3.2017 unter: <https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/de/dokumente/lohngleichheit/themen/standard-analysemodellzurueberpruefungderlohngleichheitzwischenf.pdf.download.pdf/standard-analysemodellzurueberpruefungderlohngleichheitzwischenf.pdf>.

Schär Moser, M., Baillod, J. (2006): Instrumente zur Analyse von Lohndiskriminierung – Orientierungshilfe für die juristische Praxis, Hrsg.: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG & Schweizerischer Anwaltsverband, Bern/Stuttgart/Wien: Haupt.

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