



**Kanton Zürich**  
**Statistisches Amt**  
[www.statistik.zh.ch](http://www.statistik.zh.ch)

**Peter Moser, Andrea Schnell**

# **Lohnungleichheit in der JI – eine Lang- zeitanalyse**

**Interner Schlussbericht**



## Hauptresultate

- **Die unbereinigte Durchschnittslohndifferenz zwischen Männern und Frauen hat sich von 2002 bis 2017 von 11% auf 6% reduziert.** Nach Bereichen bestehen auch 2017 deutliche Unterschiede: Die höchste unbereinigte Lohndifferenz verzeichnet die Strafverfolgung mit 24%, gefolgt von den Bezirksbehörden (21%), den GS-Fachämtern (12%) und dem Justizvollzug mit 3%.
- Bereinigt man diese Lohndifferenz durch Berücksichtigung lohnrelevanter Eigenschaften wie berufliche Stellung, Kompetenzniveau der Tätigkeit, Ausbildung etc. gemäss Logib-Vorgaben, verdienen im Jahr 2017 in der gesamten **JI Männer 2% mehr als Frauen. Der Lohnunterschied ist damit statistisch signifikant, jedoch unterhalb der Logib-Toleranzschwelle von 5%.**
- Unterschieden nach Bereichen, erreicht die bereinigte Lohndifferenz **nur in der Strafverfolgung ein statistisch signifikantes Ausmass**, ist jedoch ebenfalls unterhalb der 5%-Toleranzschwelle. **Im Justizvollzug und bei den Bezirksbehörden sind die Verhältnisse in der Berichtsperiode ziemlich konstant.** Im **Bereich GS-Fachämter** waren die mit dem Logib-Modell unerklärbaren Unterschiede hingegen früher grösser, haben sich in den letzten Jahren jedoch stark reduziert.
- Bei den **Löhnen der Neuestellten** lassen sich **keine systematischen Unterschiede zwischen Frauen und Männern feststellen**, wenn man ihre persönlichen und arbeitsplatzbezogenen Eigenschaften berücksichtigt.
- Dasselbe gilt auch für die **Lohn- und Karriereentwicklung** (Wechsel der Lohnklasse) über einen längeren Zeithorizont (7 Jahre). **Das unbereinigte prozentuale Lohnwachstum der Frauen ist sogar geringfügig höher als jenes der Männer**, was aber wesentlich damit zusammenhängt, dass Frauen in der JI im Schnitt jünger sind als Männer und das Lohnwachstum mit zunehmendem Alter abnimmt. Eine **«Teilzeitstrafe»** bei der Lohn- und Karriereentwicklung, die mehrheitlich die in tiefen Beschäftigungsgraden deutlich übervertretenen Frauen treffen würde, lässt sich statistisch nicht erhärten.
- Die zum Teil beträchtlichen unbereinigten Lohndifferenzen sind also vor allem darauf zurückzuführen, dass in den meisten Bereichen der JI **Männer und Frauen hinsichtlich ihres beruflichen Kompetenzniveaus und der Kaderstellung nach wie vor stark segregiert sind.**
- Frauen bilden zwar, ausser im Justizvollzug, eine Mehrheit der Belegschaft, und ihr Anteil ist überall zunehmend. **Frauen sind auf tiefen Kompetenzniveaus und Kaderrängen aber nach wie vor übervertreten, auf hohen untervertreten.** Besonders ausgeprägt ist diese **traditionelle Geschlechtersegregation** in der Strafverfolgung, was die hohe unbereinigte Lohndifferenz in diesem Bereich erklärt.
- **Der Frauenanteil nimmt sowohl in (hohen) Kaderstellungen wie auch bei den sehr anspruchsvollen Tätigkeiten zu.** Umgekehrt bleiben aber die tiefen Niveaus frauendominiert. Die Segregation hat dadurch in der Berichtsperiode langsam abgenommen, bleibt aber auch in Zukunft ein Thema. Die Ausnahme ist der Justizvollzug, in dem der Frauenanteil, wenn auch auf tiefem Niveau, generell zunimmt.
- **Nicht zuletzt ist für zukünftige Analysen eine Verbesserung der Datengrundlage dringend angezeigt.** Lohnrelevante Merkmale wie Ausbildung, Kaderstellung, oder das Kompetenzniveau der Tätigkeit werden gegenwärtig aus dem Lohnsystem indirekt erschlossen, was erhebliche Endogenitätsprobleme bei der statistischen Analyse verursacht. Eine zuverlässige Erfassung derartiger Merkmale für die einzelnen Mitarbeitenden würde die Aussagekraft von Lohnanalysen erheblich stärken.

## Einleitung – Auftrag – Gliederung

Anlass der vorliegenden Studie ist ein Auftrag des Personaldienstes der Zürcher Direktion für Justiz und Inneres (JI), ausgewählte Aspekte der Lohngleichheit und ihrer Entwicklung in der Direktion genauer unter die Lupe zu nehmen.

Die Studie beschränkt sich dabei nicht auf die Ermittlung von Kennzahlen zur Messung der Lohnungleichheit zu einem bestimmten Zeitpunkt. Vielmehr soll das Verhältnis der Frauen zu den Männerlöhnen vertieft über einen längeren Zeitraum, nicht zuletzt auch auf individueller Ebene, untersucht werden. Die aktuellen Lohnstrukturen einer Organisation reflektieren zu einem erheblichen Teil in der Vergangenheit getroffene Entscheidungen: Von den Führungskräften, die über Anstellungsbedingungen und Beförderungen entscheiden, aber auch von ihren Unterstellten, die zwar nicht über ihre eigenen Löhne, aber etwa darüber entscheiden, ob sie in diesem Betrieb arbeiten wollen oder nicht. Dies gilt in ausgeprägtem Mass für eine Organisation wie die JI, die dem kantonalen Personalgesetz unterstellt ist, welches das Tempo der Veränderungen der Lohnstruktur im Vergleich zu den Verhältnissen in einer privatwirtschaftlichen Unternehmung hemmt, z.B. durch den ausgebauten Kündigungsschutz und eine starke Garantie errungener (Lohn-) Besitzstände.

## Datengrundlage

Der Studie liegen Daten über die Anstellungsverhältnisse der JI für die Jahre 2002 bis 2017 aus dem kantonalen Personaladministrationssystem (seit 2011 SAP, vorher PALAS) zugrunde. Die Datensätze der einzelnen Jahre sind auf Individualebene verknüpfbar, damit können Karriere- und Lohnentwicklungsverläufe und deren Bedeutung für die Lohngleichheit der Geschlechter untersucht werden – was selbstverständlich ausschliesslich in aggregierter Form geschieht, die keinerlei Rückschlüsse auf einzelne Mitarbeitende zulässt.

Wie die meisten Administrativdatensätze haben auch die verwendeten Personaldaten Lücken, die bei der Interpretation der Resultate berücksichtigt werden müssen. Jährlich zuverlässig erfasst sind neben dem Jahreslohn die organisatorische Zuordnung, die Lohnklasse und -stufe, die Zahl der Dienstjahre, der Beschäftigungsgrad und die Bezeichnung der Richtposition. Auch einige persönliche Merkmale wie das Geburtsjahr und natürlich das Geschlecht sind verfügbar. Für die Lohnhöhe potentiell bedeutsame Merkmale wie das Kompetenzniveau der Aufgabe, die berufliche (Kader-)Stellung und die Ausbildung der einzelnen Mitarbeitenden müssen hingegen näherungsweise aus einer Kombination der Richtpositionen mit der Lohnklasse abgeleitet werden. Wir verwenden dabei, soweit verfügbar, den Zuordnungsschlüssel, der auch für die Logib-Lohnanalyse der gesamten Zürcher Kantonsverwaltung bzw. für organisationsübergreifende Analysen der öffentlichen Verwaltung verwendet wird.<sup>1</sup>

Einbezogen in die Studie sind das Generalsekretariat (GS), die Fachämter und -stellen (Gemeindeamt, Statistisches Amt, Staatsarchiv, HRA und die Fachstellen), die Strafverfolgung und der Justizvollzug sowie die Bezirksbehörden. Ausgeschlossen sind jene Einheiten, die heute nicht mehr der JI unterstellt sind, d.h. das Amt für berufliche Vorsorge, die Baurekurskommission sowie der Datenschutzbeauftragte des Kantons.

## Gliederung der Studie

1. Personalstrukturelle Rahmenbedingungen und Entwicklungen (S. 4 bis 8)
2. Entwicklung der Lohngleichheit in der JI (S. 9 bis 12)
3. Lohngleichheit bei der Anstellung (S. 13 bis 15)
4. Gleichheit Lohnentwicklung und Karriereverläufe (S. 16 bis 20)

<sup>1</sup> Wir danken Dr. Iwan von Wartburg (perinnova) für die zur Verfügung gestellten Zuordnungsschlüssel. Da eine parallel durchgeführte Lohnanalyse des Personalamts der vorliegenden zeitlich nachgelagert ist, konnte nicht die definitive Version verwendet werden. Die Zuordnung einiger weniger Richtpositions/Lohnklassenkombinationen, die im Persuisse-Schlüssel nicht vorkamen, musste sinn gemäss ergänzt werden.

## 1. Personalstrukturelle Rahmenbedingungen und Entwicklungen

Bei Auswertungen über die gesamte JI gilt es zu beachten, dass ihre Untereinheiten erhebliche strukturelle Unterschiede aufweisen und ein unterschiedliches Gewicht haben. Wir bilden deshalb zu Analysezwecken vier Bereiche:

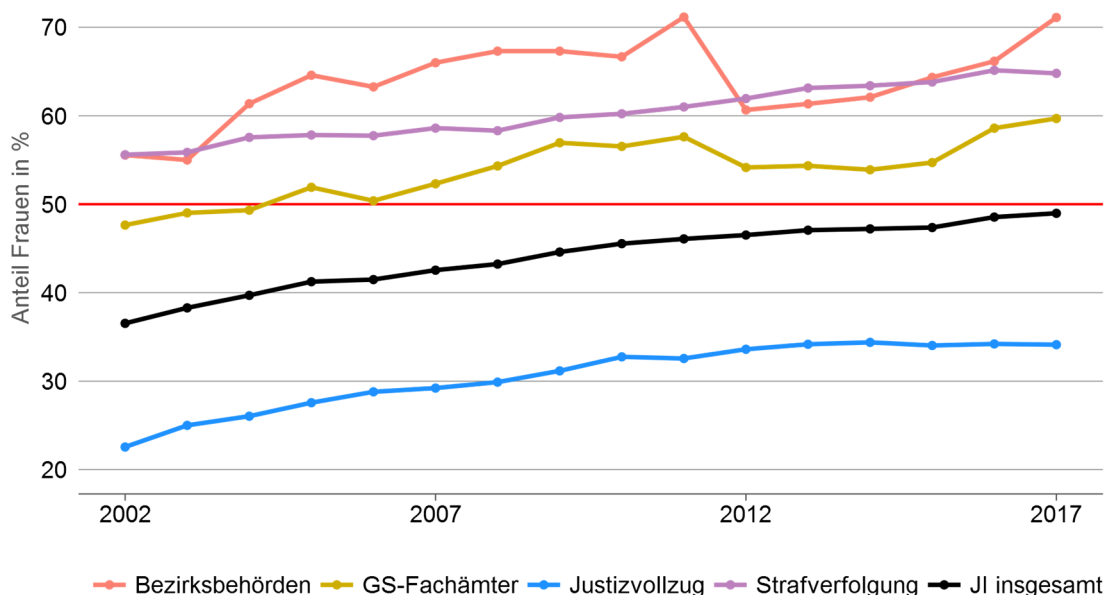
- Der **Justizvollzug**, der mit einem durchschnittlichen Anteil von 50% der Mitarbeitenden der gesamten JI über die Periode 2002 bis 2017 klar dominiert.
- Die **Strafverfolgung** (Staats- und Jugendanwaltschaften) mit einem Anteil von 25%.
- Das **Generalsekretariat und die Fachämter** (Gemeindeamt, Staatsarchiv, Handelsregisteramt, Statistisches Amt und die Fachstellen für Gleichstellung, Kultur, Integration und Opferhilfe) mit einem Anteil von 18%.
- Die **Bezirksbehörden** (Bezirksratskanzleien und Statthalterämter) haben einen Anteil von 7%. Zu beachten ist bei diesem Bereich, dass der Personalbestand mit rund 50 Personen sehr klein war, bevor die Statthalterämter 2012 hinzukamen.

### Steigender Frauenanteil

Der Frauenanteil in der JI nahm in den vergangenen fünfzehn Jahren um etwa 12 Prozentpunkte zu und liegt heute bei 49%. Im Justizvollzug, der mit Abstand grössten Untereinheit der JI, ist er 2017 mit rund 34% am niedrigsten und seit 2010 stagnierend – was sich wegen der Grösse des Justizvollzugs stark auf das Direktionstotal auswirkt. In den übrigen Bereichen ist seit langem eine deutliche Mehrheit der Mitarbeitenden weiblich und der Frauenanteil über die gesamte Periode tendenziell steigend. Am geringsten war die Zunahme 2002 bis 2017 dabei in der Strafverfolgung mit 9 Prozentpunkten. In den Bereichen GS-Fachämter, Justiz- und Strafvollzug betrug die Zunahme je 12 Prozentpunkte, bei den Bezirksbehörden 16 Prozentpunkte.

### Grafik 1: Frauenanteile in der Direktion

2002–2017



Grafik und Datenquelle: Statistisches Amt Kanton Zürich

## Frauen sind etwas jünger als Männer ...

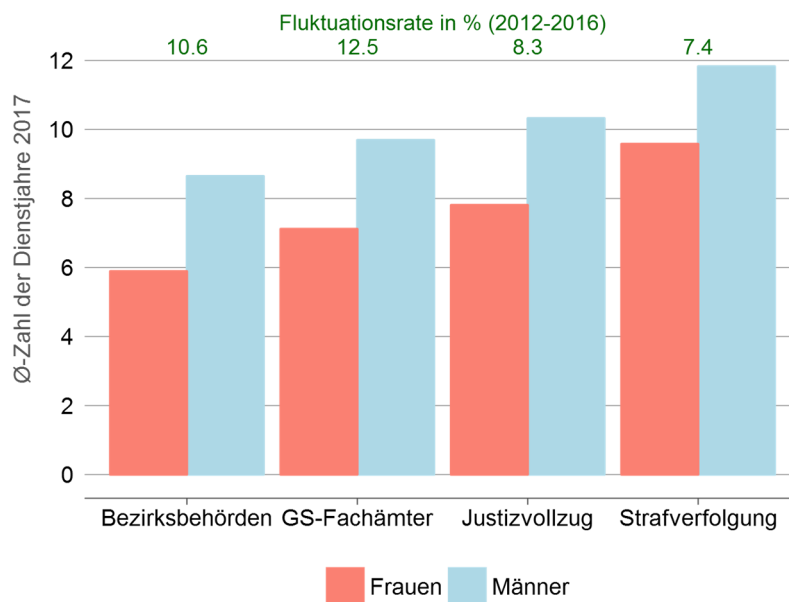
Die Neuestellten sind im Vergleich mit dem Bestand (beinahe zwangsläufig) jünger, und besonders gilt dies für die Frauen, die im Schnitt im ersten Jahr ihrer Anstellung etwa drei Jahre jünger sind als die Männer (36 gegenüber 39 Jahre bei den Neuanstellungen der vergangenen zehn Jahre). Entsprechend ist auch das Durchschnittsalter der Frauen in der Direktion mit 43 Jahren deutlich tiefer als jenes der Männer, die im Schnitt 47 Jahre alt sind.

## ... und haben weniger Dienstjahre

In der Strafverfolgung, wo die Fluktuationsrate – Anteil der Abgänge am Personalbestand eines Jahres; Mittelwert 2012 bis 2016 – mit 7.4% relativ tief liegt und sich das Personal langsam erneuert, haben die Männer durchschnittlich 11.8 Dienstjahre, die Frauen mit 9.6 rund 2.2 Jahre weniger (Grafik 2). Im Bereich GS-Fachämter, wo die Fluktuationsrate mit 12.5% deutlich höher ist, liegen die analogen Werte entsprechend tiefer bei 9.7 bzw. 7.1 Jahren.

### Grafik 2: Dienstjahre nach Geschlecht und Bereichen

Dienstjahre 2017, Fluktuationsrate = Anteil der Abgänge am Personalbestand eines Jahres



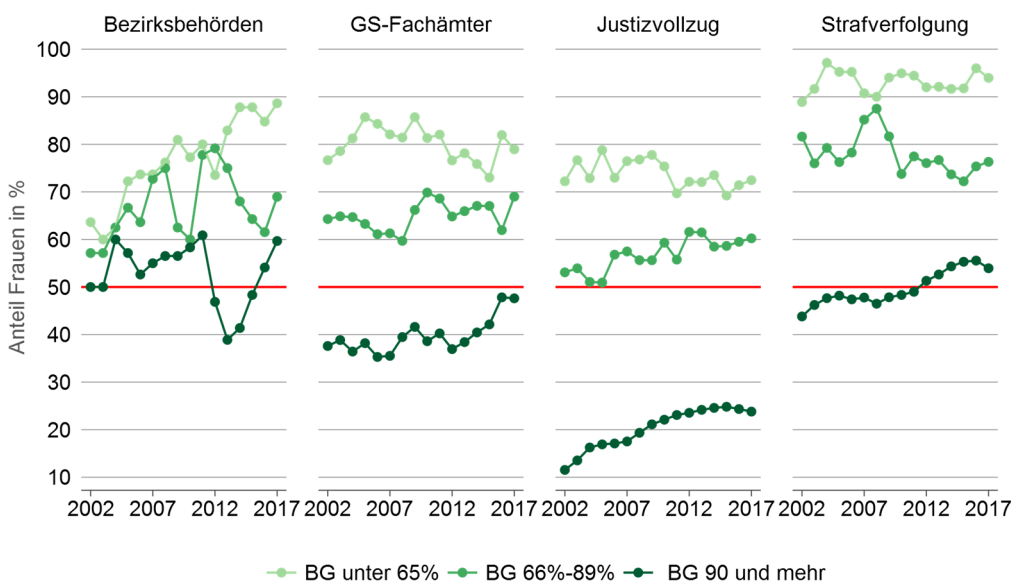
Grafik und Datenquelle: Statistisches Amt Kanton Zürich

## Teilzeit: auch in der JI eine Domäne der Frauen

Was in der Privatwirtschaft gilt, trifft auch für die JI zu: Teilzeitarbeit ist die Domäne der Frauen. Je tiefer der Beschäftigungsgrad, desto höher ist der Frauenanteil (Grafik 3). Dies gilt in allen Bereichen: Unter den Teilzeitbeschäftigten (BG weniger als 90%) sind die Frauen in allen Bereichen in der Mehrheit. Tendenziell ist aber – ausser bei den Bezirksbehörden – ein Anstieg des Frauenanteils bei den Vollzeitbeschäftigten zu beobachten, was auch damit zusammenhängt, dass Mitarbeitende mit Kaderfunktionen und/oder einem sehr hohen Kompetenzniveau eher Vollzeit arbeiten. Besonders gilt dies in der Strafverfolgung, wo der Anteil der Frauen an den Vollzeitbeschäftigten am stärksten zugenommen hat.

**Grafik 3: Frauenanteile nach Beschäftigungsgraden**

2002-2017

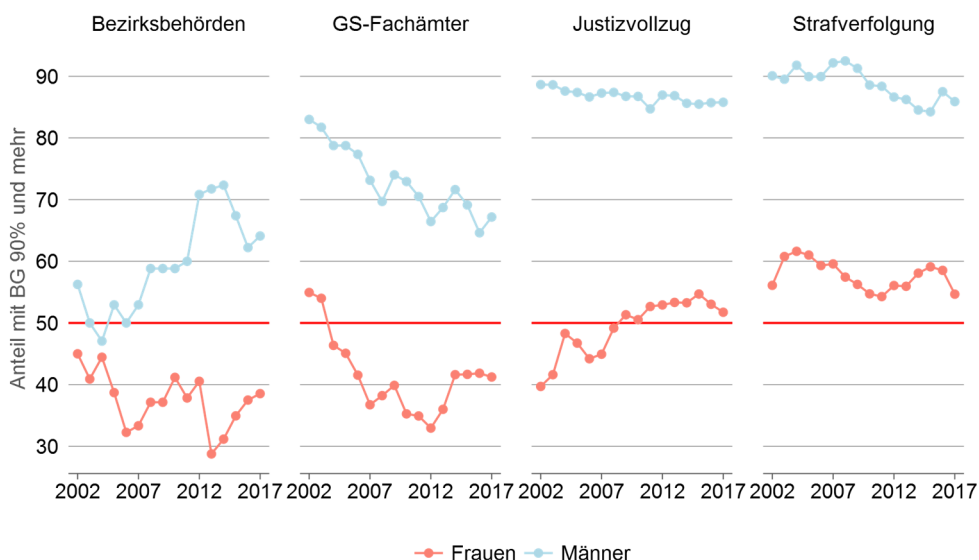


Grafik und Datenquelle: Statistisches Amt Kanton Zürich

Männer arbeiten in allen Bereichen mehrheitlich Vollzeit (BG 90% und mehr), auch wenn der Anteil langfristig, ausser bei den Bezirksbehörden, tendenziell leicht abnimmt (Grafik 4). Besonders ausgeprägt ist die Abnahme im Bereich GS-Fachämter. Bei den Frauen ist der Anteil der Vollzeitlerinnen überall deutlich tiefer und nimmt nur im Justizvollzug stetig zu. Im Bereich GS-Fachämter nimmt er sogar ab.

**Grafik 4: Anteil Vollzeitbeschäftigter bei Frauen und Männern**

2002-2017, Beschäftigungsgrad 90% und mehr



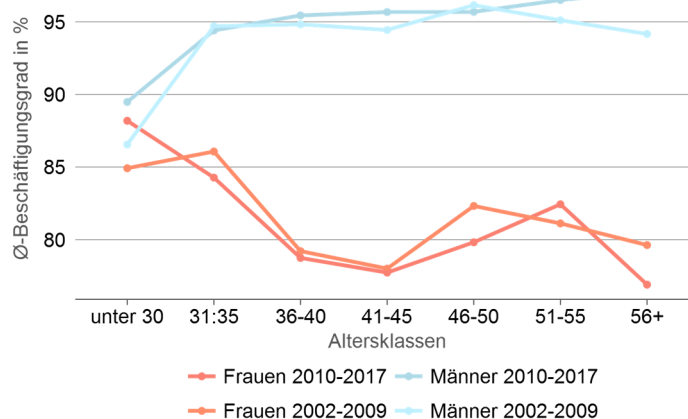
Grafik und Datenquelle: Statistisches Amt Kanton Zürich

Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der Männer ist kaum altersabhängig: Er liegt, ausser bei den unter 30-jährigen, bei rund 95 Prozent. Bei den Frauen in der JI zeigt sich hingegen der auch aus der Privatwirtschaft (Schnell 2016) bekannte Zusammenhang mit

der Kinderphase: 35- bis 45-Jährige arbeiten im Schnitt zu deutlich reduzierten Pensen, die dann in höherem Alter nur wenig angehoben werden. Diese geschlechtsspezifischen Verläufe des Beschäftigungsgrads haben sich über die Zeit nicht wesentlich verändert, wie der Vergleich der Daten aus den Perioden 2002 bis 2009 und 2010 bis 2017 zeigt.

**Grafik 5: Beschäftigungsgrad nach Alter und Geschlecht**

Durchschnitte der Jahre 2002–2009 bzw. 2010–2017



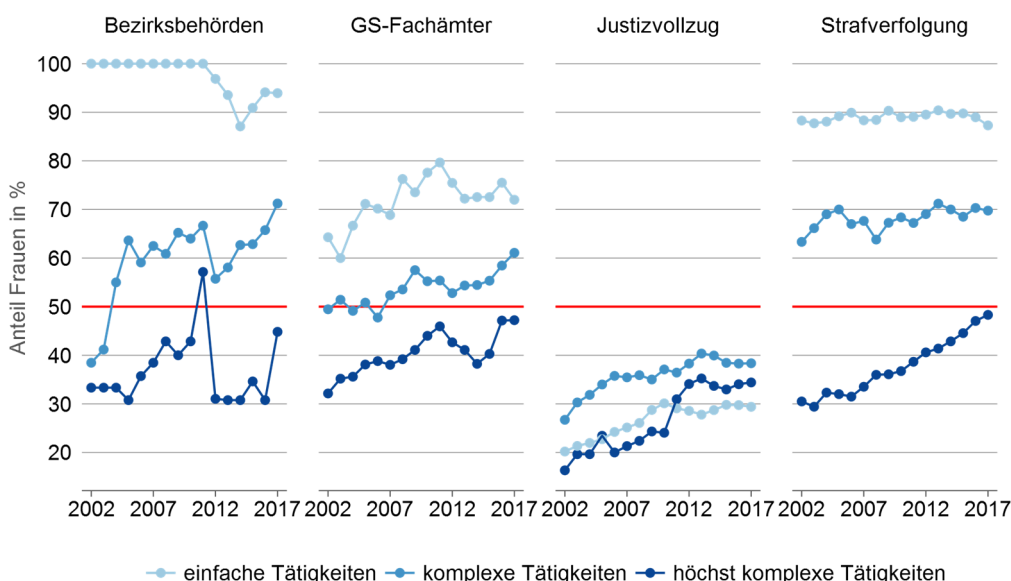
Grafik und Datenquelle: Statistisches Amt Kanton Zürich

**Weitgehend traditionelle Geschlechterverteilung auf Kompetenzniveaus ...**

Differenziert man das Geschlechterverhältnis nach Bereichen und Kompetenzniveaus, so ist die Mehrzahl der Bereiche traditionell geschichtet (Grafik 6): Frauen sind umso stärker vertreten, je weniger anspruchsvoll die Beschäftigung, d.h. je tiefer das Kompetenzniveau und damit in der Regel auch die Entlohnung.

**Grafik 6: Frauenanteile nach Kompetenzniveaus**

2002-2017



Die zwei tiefsten Kompetenzniveaus (einfache Tätigkeiten eher handwerklicher bzw. administrativer Natur) wurden in dieser Darstellung zusammengefasst.

Grafik und Datenquelle: Statistisches Amt Kanton Zürich

Die Ausnahme ist der Justizvollzug: Er ist zwar der einzige Bereich, in dem Frauen auch 2017 auf allen Niveaus klar in der Minderzahl sind, sie sind aber auf den beiden hohen Kompetenzniveaus stärker vertreten als auf dem tiefsten – was damit zusammenhängt, dass die Aufseherschaft als typischer Männerberuf – 2017 betrug der Anteil der Männer 82% – auf diesem Niveau angesiedelt ist.

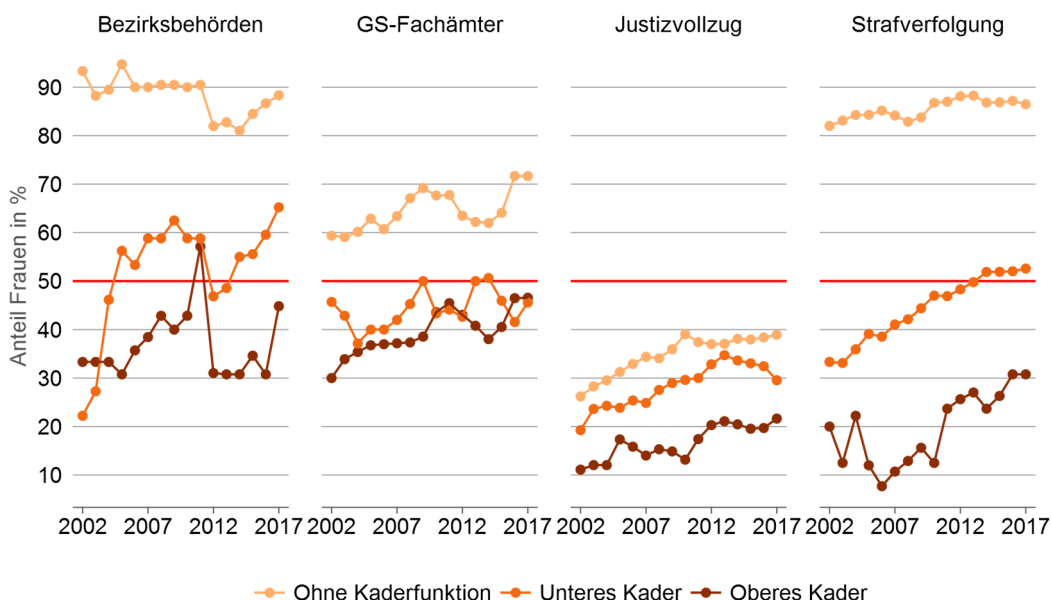
Der Justizvollzug ist aber auch der einzige Bereich, in dem der Anteil der Frauen auf allen Kompetenzniveaus seit 2002 zunahm. Im Bereich GS-Fachämter und sehr deutlich auch in der Strafverfolgung stieg der Frauenanteil dagegen ausschliesslich auf dem höchsten Kompetenzniveau stark an (um jeweils beinahe 20 Prozentpunkte), also dort wo sehr anspruchsvolle und selbständige Arbeit geleistet wird. Auf diesem Niveau hat er sich in den letzten Jahren der 50%-Marke angenähert.

### ... und Kaderstufen

Eine grundsätzlich ähnliche Schichtungsstruktur ergibt sich, wenn man wie in Grafik 7 nicht nach Kompetenzniveaus, sondern nach den damit eng zusammenhängenden Kaderstufen gliedert.

#### Grafik 7: Frauenanteile nach Kaderstufen

2002-2017



Die drei obersten der vier Kaderstufen gemäss Logib wurden zu «oberes Kader» zusammengefasst.

Grafik und Datenquelle: Statistisches Amt Kanton Zürich

Je höher der Kaderrang desto geringer der Frauenanteil – und diesbezüglich ist auch der Justizvollzug keine Ausnahme. Auch im Kader nimmt der Frauenanteil tendenziell in allen Bereichen zu, doch sind die obersten Kaderstufen nach wie vor männerdominiert.

Insgesamt drängt sich folgender Schluss auf: Der starke Zustrom von Frauen in den vergangenen 15 Jahren hat dazu geführt, dass die geschlechterspezifischen Strukturen der Mitarbeiterschaft der JI sich zwar wandeln, traditionelle Rollenverteilungen und Verhaltensmuster – bereichsweise in unterschiedlichem Ausmass – aber noch immer deutlich zu erkennen sind.



## 2. Entwicklung der Lohnungleichheit

Gemäss dem Gleichstellungsartikel in der Schweizer Bundesverfassung (Art. 8 Abs. 3) haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf «gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit». Innerhalb eines Unternehmens muss Frauen und Männern mit gleichen individuellen Eigenschaften also der gleiche Lohn bezahlt werden, sofern sie gleichwertige Arbeit verrichten. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EGB) überprüft regelmässig anhand empirischer Studien, ob die Lohnungleichheit der Geschlechter gewährleistet ist (vgl. BASS 2016). Das Statistische Amt hat zuletzt im Jahr 2016 untersucht, wie es um die Lohnungleichheit in der Zürcher Privatwirtschaft steht (vgl. Schnell 2016).

Wie kann man die Lohnungleichheit messen und was bedeutet «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit»? Dafür können verschiedene Messgrössen herangezogen werden: Einerseits kann die unbereinigte Lohndifferenz, also die Differenz der Durchschnittslöhne, betrachtet werden. Andererseits präsentieren wir den Diskriminierungskoeffizienten gemäss Logit-Modell.

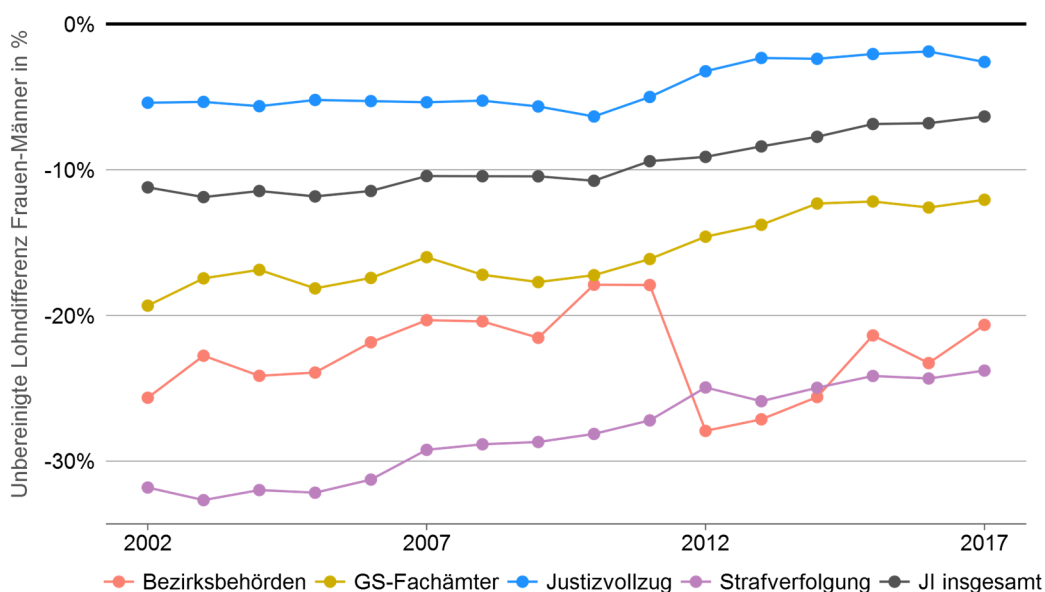
Als Lohninformation verwenden wir den Grundlohn gemäss Einstufungstabelle zuzüglich der relevanten Zulagen.<sup>2</sup> Für die Untersuchung rechnen wir die Lohnbeträge auf eine Vollzeitstelle um, Unterschiede im Beschäftigungsgrad sind damit bereits bereinigt. Bei Mitarbeitenden mit mehreren Anstellungen innerhalb der JI, verwenden wir lediglich diejenige mit dem höchsten Beschäftigungsgrad, um doppelte Mitarbeiterzählungen zu vermeiden.

### Unbereinigte Lohndifferenz nimmt ab

Als unbereinigte Lohndifferenz bezeichnen wir die rohe Differenz zwischen den Durchschnittslöhnen der Frauen und jenen der Männer in Prozent der Männerlöhne. Eine negative unbereinigte Lohndifferenz entsteht also, wenn Männer im Durchschnitt mehr verdienen als Frauen. Für die gesamte JI hat sich diese Differenz mit einem Rückgang von über –11% auf etwas über –6% beinahe halbiert. Seit 2010 verläuft dieser Rückgang ziemlich stetig. Der Rückgang der rohen Lohndifferenz lässt sich in allen Bereichen eindeutig feststellen, beim Niveau zeigen sich jedoch noch markante Unterschiede (Grafik 8).

### Grafik 8: Unbereinigte Lohndifferenz

2002-2017, Differenz der Durchschnittslöhne in % der Männerlöhne



Grafik und Datenquelle: Statistisches Amt Kanton Zürich

<sup>2</sup> Zulage PVO§25/26, Zulage PVO§27, Funktionszulage sowie Zulage Sonderaufgaben.

Klar dominiert wird dieses Bild vom Justizvollzug, der die Mehrheit der Mitarbeitenden der JI ausmacht. In diesem Bereich ist die rohe Lohndifferenz im gesamten Beobachtungszeitraum am niedrigsten und hat sich von über 5% auf rund 2% reduziert. Die niedrige rohe Lohndifferenz im Justizvollzug lässt sich einerseits durch ein allgemein tiefes Lohnniveau (75% der Mitarbeitenden sind in niedrigen Lohnklassen eingereiht) sowie durch eine geringe Spannweite der mittleren Löhne (Differenz von 25%- und 75%-Quantil beträgt lediglich 23'000 Franken) erklären.

Im Gegensatz dazu weist die Strafverfolgung die grösste rohe Lohndifferenz auf: In den vergangenen 15 Jahren hat sie sich zwar deutlich reduziert, beträgt heute jedoch immer noch rund 24%. Die Spannweite der mittleren Löhne beläuft sich hier mit 71'000 Franken auf mehr als das Dreifache von jener im Justizvollzug. Die starke Geschlechtersegregation sowie die geringe Fluktuationsrate (siehe Grafik 2) bewirken, dass sich die unbereinigte Lohndifferenz in der Strafverfolgung nur langsam reduziert.

Etwas dazwischen bewegen sich das GS und die Fachämter. Die auffallende Zunahme der unbereinigten Lohndifferenz bei den Bezirksbehörden ist auf die Eingliederung der Statthalterämter im Jahr 2012 zurückzuführen, welche eine starke Geschlechtersegregation der Berufsfelder aufwiesen: Frauen in den niedrigen Kompetenz- und Lohnniveaus, Männer in den hohen.

### **Unbereinigte Lohndifferenz ist Folge der Geschlechtersegregation**

Eine hohe unbereinigte Lohndifferenz ist hauptsächlich die Folge einer traditionellen Geschlechtersegregation, bei der Frauen mehrheitlich Stellen mit niedrigen Kompetenz- und Lohnniveaus besetzen. Der in Kapitel 1 beschriebene Anstieg des Frauenanteils auf dem höchsten Kompetenzniveau hat deshalb stark dazu beigetragen, dass die unbereinigte Lohndifferenz im Beobachtungszeitraum abgenommen hat.

Die unbereinigte Lohndifferenz ist aber wenig geeignet, um die Frage zu beantworten, ob Frauen für gleichwertige Arbeit in der JI den gleichen Lohn erhalten. Sie macht viel mehr eine Aussage darüber, ob Frauen und Männer die gleichen Berufsfelder besetzen und die gleichen Karriereschritte erreichen. Damit Lohnunterschiede für «gleichwertige Arbeit» bemessen werden können, müssen die Mitarbeitenden bzw. ihre Tätigkeiten und Stellenprofile vergleichbar gemacht werden. Dazu verwenden wir das Logib-Modell (Lohngleichheitsinstrument des Bundes, Logib 2016).

### **Logib-Modell macht Löhne vergleichbar**

Die Idee von Logib ist es, die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann zu überprüfen, d.h. die Frage zu klären, ob ein Unternehmen den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit bezahlt. Die Berechnung erfolgt mittels einer Regressionsanalyse. Dabei werden die folgenden objektiven Faktoren berücksichtigt, die sich auf den Lohn auswirken:<sup>3</sup>

- **Personenmerkmale:** Ausbildung in Jahren (Ausbildungsabschlüsse umgerechnet in Jahre, vgl. Logib (2016), potenzielle Erwerbsjahre gemäss Logib (Alter-Ausbildung in Jahren-6), Anzahl Dienstjahre
- **Arbeitsplatzeigenschaften:** Berufliche Stellung (Oberes Kader, unteres Kader, ohne Kaderfunktion), betriebliches Kompetenzniveau (in 3 Abstufungen)
- **Geschlecht:** wenn keine Diskriminierung vorliegt, hat diese Variable keinen signifikanten Einfluss auf den Lohn.

<sup>3</sup> Details zu den verwendeten Variablen, der Modellspezifikation sowie den angewendeten Hypothesentests können dem Methodenbeschrieb Logib (2016) entnommen werden.

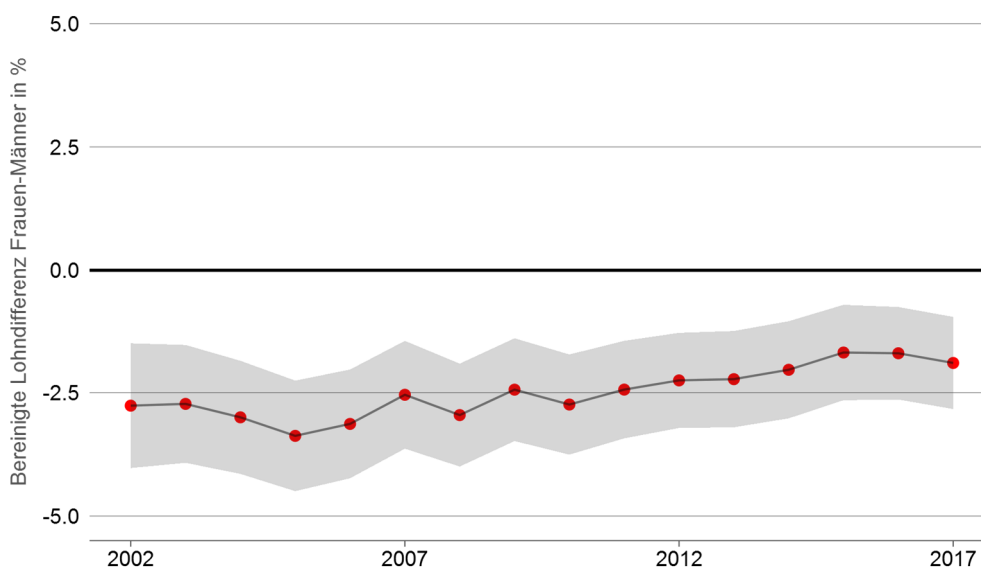
Gemäss Logib dürfen weitere beobachtbare Personeneigenschaften wie der Zivilstand<sup>4</sup>, das Alter oder der Beschäftigungsgrad für die Lohnbemessung keine Rolle spielen.

### Frauen verdienen 2% weniger als Männer

Grafik 9 zeigt den Koeffizienten der Variable Geschlecht und damit die bereinigte Lohndifferenz (in Logib als «Diskriminierungskoeffizient» bezeichnet). Diese Differenz bewegt sich in der JI im Bereich von -2%. Dies bedeutet, dass Frauen bei sonst gleichen Personen- und Arbeitsplatzigenschaften 2% weniger verdienen als Männer. Diese Differenz nimmt seit 2010 leicht ab, unterscheidet sich aber für alle Beobachtungsjahre auf dem 95%-Niveau statistisch signifikant von 0. Die Erklärungskraft dieses Modells ist mit einem  $R^2$  von beinahe 90% sehr hoch.<sup>5</sup> Im Bewusstsein, dass nebst dem statistischen Unschärfbereich auch Datenfehler oder fehlende Variablen die Aussagekraft dieses Wertes beeinflussen können, sieht Logib eine Toleranzschwelle von 5% vor.

#### Grafik 9: Bereinigte Lohndifferenz nach Logib

Standardregression inkl. arbeitsplatzbezogene Merkmale



Grafik und Datenquelle: Statistisches Amt Kanton Zürich

### Einzig Strafverfolgung weist noch bereinigte Lohnunterschiede auf

Unterschieden nach Bereichen, fällt der starke Rückgang des bereinigten Lohnunterschieds im Bereich GS-Fachämter auf, wo er 2017 nicht mehr signifikant ist (Grafik 10). Auch bei den Bezirksbehörden sind kaum mehr Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern feststellbar. Beim Justizvollzug, wo bereits unbereinigt nur sehr geringe Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen beobachtet werden können, ist nach Logib-Modell die Lohnleichheit bereits erreicht.

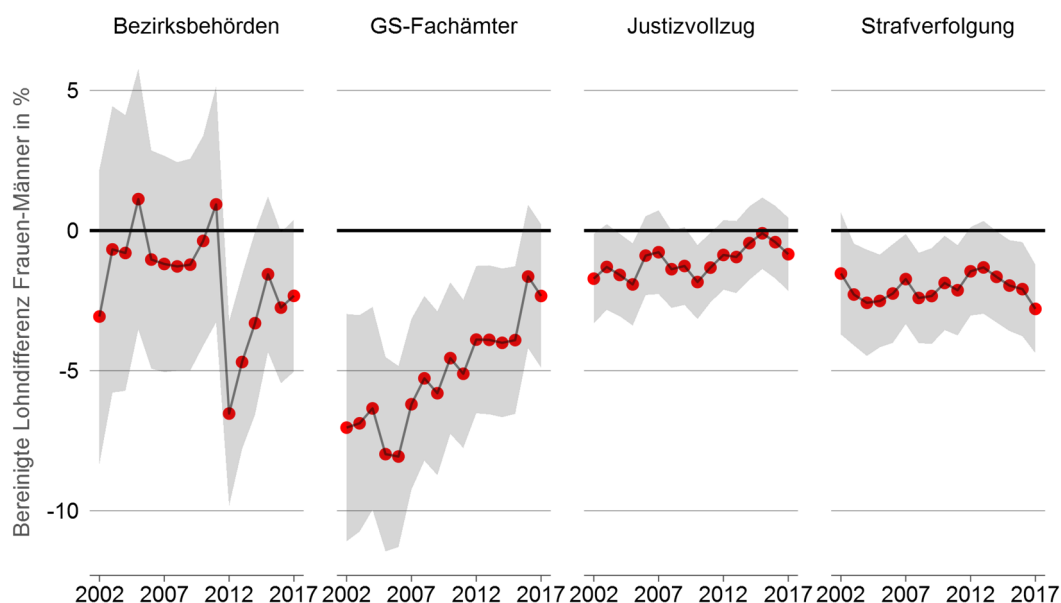
Lediglich in der Strafverfolgung sind heute die Männerlöhne noch signifikant höher als jene der Frauen: in den letzten Jahren um etwa 2%. Generell ist hier kaum eine Abnahme des Koeffizienten auszumachen, in der jüngsten Vergangenheit ist er sogar wieder etwas grösser geworden. Von der Toleranzschwelle von 5% ist er jedoch weit entfernt.

<sup>4</sup> Der Zivilstand ist mit unserer Datengrundlage erst ab 2011 historisiert verfügbar. Weil für die vorangehenden Jahre die Stichtage konstruiert wurden, ist nur der zuletzt gültige Zivilstand verfügbar.

<sup>5</sup> Das sehr hohe  $R^2$  entsteht auch dadurch, dass wir die Merkmale Ausbildung, Kompetenzniveau sowie Kaderstellung aus der Richtposition ableiten. Da die Richtpositionen an bestimmte Lohnklassen gebunden sind, sind diese bereits stark mit dem tatsächlichen Lohn korreliert (Endogenitätsproblem).

**Grafik 10: bereinigte Lohndifferenz nach Logib in den Bereichen**

Standardregression inkl. arbeitsplatzbezogene Merkmale



Grafik und Datenquelle: Statistisches Amt Kanton Zürich

**Teilzeitstrafe noch nicht ganz verschwunden**

Der Beschäftigungsgrad (Vollzeit, BG 90% und mehr) und der Zivilstand (verheiratet ja/nein) dürften in einer Lohnregression keinen signifikanten Einfluss haben. Werden die beiden Variablen in die Regression über die gesamte JI mit aufgenommen, verringert sich der bereinigte Lohnunterschied etwas. Während der Zivilstand keinen signifikanten Einfluss hat, wird ein Beschäftigungsgrad kleiner 90% mit einem Lohnabschlag von 1% «bestraft». Es besteht also insgesamt noch eine geringe, allerdings statistisch signifikante «Teilzeitstrafe».

Nach Bereichen differenziert, ist der Zivilstand in keinem Bereich lohnrelevant. Hingegen lässt sich in der Strafverfolgung und im Bereich GS-Fachämter eine geringe (2% bzw. 4%), jedoch statistisch signifikante Teilzeitstrafe beobachten. In beiden Bereichen nimmt die quantitative sowie statistische Bedeutung dieser Variable jedoch ab.

### 3. Neueinstellungen

Die mit dem verfügbaren Datenmaterial feststellbaren Lohnunterschiede sind über die gesamte JI sowohl in der unbereinigten wie auch in der Logib-Betrachtung gering. Je nach Bereich zeigen sich jedoch auch quantitativ bedeutsame Unterschiede, welche sich in den letzten Jahren nur wenig reduziert haben. Die geringe Personalfuktuation in der JI bietet einen Erklärungsansatz, weshalb die Unterschiede nur langsam verschwinden. Umso wichtiger ist es deshalb, dass bei Neueinstellungen bereits Lohngleichheit herrscht. Die Frage der Lohnunterschiede bei den Neueingestellten ist deshalb von hoher Bedeutung.

In der JI wurden in den letzten fünf Jahren jährlich rund 150 neue Mitarbeitende eingestellt, was rund 9% des Personalbestandes entspricht.<sup>6</sup> Am wenigsten Neueinstellungen im Vergleich zum Bestand der Mitarbeitenden weist die Strafverfolgung mit weniger als 8%, die höchste der Bereich GS-Fachämter mit mehr als 12% auf.

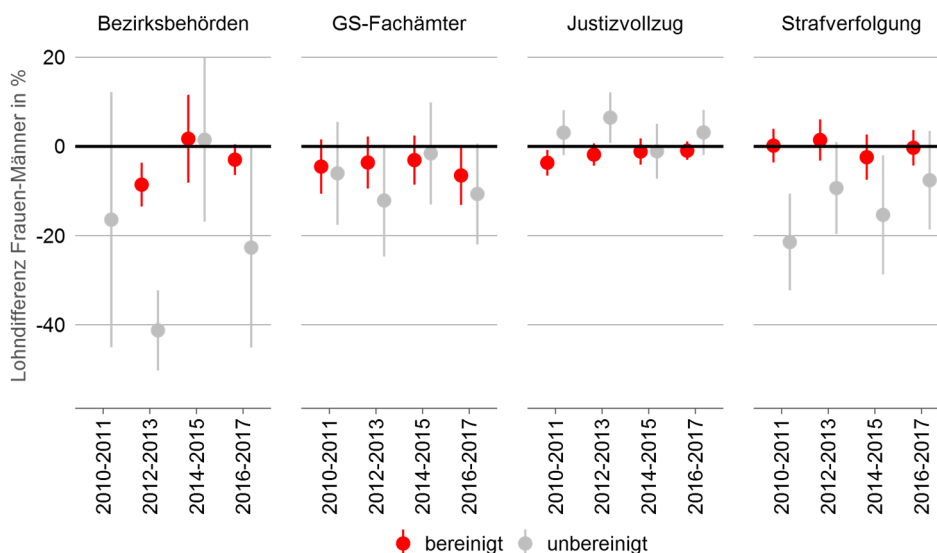
Frauen sind beim Eintritt in die JI heute insgesamt jünger, weisen mehr Ausbildungsjahre auf und sind in einer tieferen Lohnklasse eingestuft als Männer. Auch hier lohnt sich jedoch ein differenzierter Blick in die Bereiche: im Justizvollzug sind die Frauen besser qualifiziert und werden in höhere Lohnklassen eingestuft. In der Strafverfolgung und im Bereich GS-Fachämter verhält es sich jedoch umgekehrt. In allen Bereichen haben sich Frauen den Männern in ihren soziodemographischen Eigenschaften bei der Einstellung in den beiden Untersuchungsperioden jedoch angenähert. Insgesamt sind die neu eingestellten Frauen heute sogar besser qualifiziert als die Männer.

#### Keine Lohndiskriminierung bei Neueinstellung

Wie sehen die Lohndifferenzen aus, wenn wir sie um die Unterschiede in den zuvor beschriebenen soziodemographischen und arbeitsplatzbezogenen Merkmalen bereinigen? Analog zu den Lohnunterschieden im Querschnitt in Kapitel 2, wenden wir das Logib-Modell auf Neueinstellungen an (Grafik 11). Im Unterschied zum Querschnitt entfallen bei Neueinstellungen allerdings die Dienstjahre als Einflussgrösse. Aufgrund der geringen Fallzahlen wurden jeweils zwei Eintrittsjahre zusammengefasst.

#### Grafik 11: Lohndifferenz bei Neueinstellungen

Bereinigt: Logib-Standardregression inkl. arbeitsplatzbezogene Merkmale



Grafik und Datenquelle: Statistisches Amt Kanton Zürich

<sup>6</sup> Als Eintrittsjahr wählen wir dasjenige Jahr, in dem die Mitarbeitenden zum ersten Mal in unserem Datensatz erscheinen. Mögliche frühere Anstellungen in der JI oder der Kantonsverwaltung werden dadurch nicht berücksichtigt und die entsprechenden Mitarbeitenden zählen als Neueinstellungen.

Insgesamt lässt sich nach Logib-Modell kein signifikanter bereinigter Lohnunterschied feststellen. Dieser schwankt pro Eintrittskohorte auch in Abhängigkeit davon, welche Positionen in diesen Jahren neu besetzt wurden. Aufgrund der Neuorganisation im Jahr 2012 lässt sich diese Analyse für die Bezirksbehörden nicht für frühere Jahre durchführen.

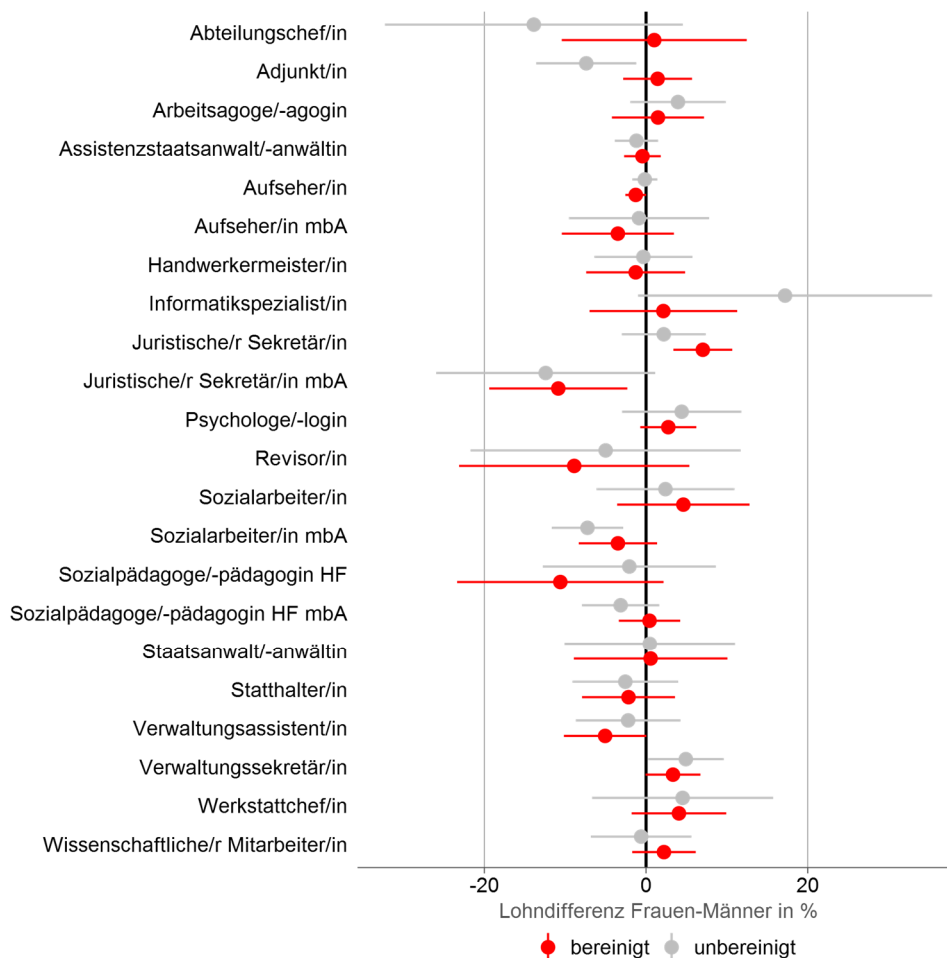
### Gleicher Einstiegslohn für gleiche Position?

Im Sinne eines trennschärferen Tests für die Lohnungleichheit bei Neueinstellungen kann untersucht werden, ob es geschlechterspezifische Unterschiede zwischen den Löhnen bei neu in derselben Funktion angestellten Mitarbeitenden gibt. Dafür wird für die Positionen, welche seit 2011 am häufigsten neu besetzt wurden, jeweils separat eine Regressionsgleichung geschätzt. Einerseits lediglich mit dem Geschlecht als Erklärungsvariable für die Lohnhöhe, also die unbereinigte Lohndifferenz, andererseits mit dem Logib-Modell die bereinigte Lohndifferenz (Grafik 12).

Für die unbereinigte Lohndifferenz resultieren für die Position Verwaltungssekretär/in eine positive und für die Positionen Adjunkt/in und Sozialarbeiter/in mbA eine negative signifikante Lohndifferenz. Nach Bereinigung mit den Logib-Faktoren verliert diese Lohndifferenz jedoch ihre statistische Signifikanz. Signifikant ist die bereinigte Lohndifferenz hingegen bei den juristischen Sekretär/innen (Männer verdienen mehr als Frauen) und Juristische Sekretär/innen mbA (umgekehrt). Dieser Unterschied kommt jedoch durch die unterschiedliche Einstufung in den einzelnen Bereichen der JI zustande und würde nach deren Berücksichtigung verschwinden. Insgesamt kommt man zum Schluss, dass Männern und Frauen für gleiche Einstiegspositionen in der JI der gleiche Einstiegslohn bezahlt wird.

### Grafik 12: Lohndifferenz bei Neueinstellungen nach Funktionen

Neueinstellungen seit 2011, bereinigt: Logib-Standardregression, inkl. arbeitsplatzbezogene Merkmale



Grafik und Datenquelle: Statistisches Amt Kanton Zürich

#### 4. Beförderungspraxis während der Anstellung

Neben Unterschieden bei der Einstellungspraxis kann die Beförderungspraxis im Verlauf der Anstellung Ursache von Lohnunterschieden sein. Ein wesentlicher Vorteil unseres Langfristpanels besteht darin, dass nicht nur Momentaufnahmen möglich sind, sondern auch Karriereverläufe analysiert werden können.

Zwei Aspekte der beruflichen Entwicklung können dabei unterschieden werden: Einerseits die Lohnentwicklung an sich, und andererseits die «Karriere» in einem mehr funktionsbezogenen Sinn. Die erhebliche Spannbreite der möglichen Löhne in einer bestimmten Lohnklasse ermöglicht meist ein erhebliches Lohnwachstum, ohne dass dazu eine neue Funktion übernommen werden müsste. Im Schnitt aller Lohnklassen ist zwischen der tiefsten und der höchsten Stufe ein Lohnwachstum um rund 55% möglich. Um dasselbe Lohnwachstum bei konstanter Stufe (15) ausschliesslich durch Klassenwechsel zu erzielen, wären im untersten Bereich der Lohnskala rund dreizehn Klassenwechsel aufwärts notwendig, im oberen Bereich etwa sechs. Lohnwachstum und Funktionswechsel hängen so zwar insofern zusammen, als faktisch fast ausnahmslos jeder Klassenaufstieg mit einem Lohnwachstum verbunden ist, nicht aber umgekehrt: Denn ein Lohnwachstum ist auch ohne Klassen- bzw. Funktionswechsel möglich. Deshalb ist es auch sinnvoll, sie getrennt zu betrachten.

#### Lohnentwicklung: Einflussgrössen

Wie bei den Lohnunterschieden im Querschnitt (Kapitel 2) kann auch bei der Entwicklung eine «rohe» und eine bereinigte Lohndifferenz berechnet werden. Die abhängige Grösse ist dabei die Lohnveränderung gegenüber dem Basisjahr in Prozenten – die Schlussfolgerungen verändern sich aber nur unwesentlich, wenn man alternativ die absolute Lohndifferenz in Franken als Zielgrösse verwendet. Wir verwenden für die Bereinigung im Wesentlichen dieselbe Logib-Spezifikation wie in Kapitel 2 und 3.

Was die Bedeutung der einzelnen Faktoren für die gesamte Direktion angeht<sup>7</sup>, so hat die berufliche Erfahrung, d.h. im Wesentlichen das Lebensalter, die höchste Erklärungskraft, gefolgt von den Dienstjahren bei der JI: Je älter und je mehr Dienstjahre, desto geringer ist die prozentuale Lohnzunahme in den nächsten Jahren. Kein Zusammenhang besteht hingegen mit der beruflichen Stellung, dem Kompetenzniveau und der Ausbildung zu Beginn der Analyseperiode. Ergänzt man die Regressionsgleichung noch mit dem mittleren Beschäftigungsgrad während der Entwicklungsperiode<sup>8</sup>, so zeigt sich, dass zwischen diesem potentiellen Einflussfaktor und der Lohnentwicklung kein robuster Zusammenhang besteht: Es gibt also keine Evidenz für eine «Teilzeitstrafe» bei Lohnerhöhungen.

Die Erklärungskraft des Modells ist insgesamt nicht sehr hoch (erklärte Varianz  $R^2 = 24\%$ ): Die Lohnentwicklung ist also aufgrund der wenigen verfügbaren Informationen nur sehr bedingt prognostizierbar. Verwunderlich ist das nicht: Denn einerseits enthalten die verfügbaren Merkmale keine Informationen über beförderungsrelevante Faktoren wie die individuelle Leistungsfähigkeit und -bereitschaft oder Weiterbildungsmaßnahmen.<sup>9</sup> Andererseits könnte es auch sein, dass die Verteilung der meist beschränkten verfügbaren Mittel für Lohnerhöhungen vor allem nach egalitären Prinzipien erfolgt.

<sup>7</sup> Die folgenden generellen Aussagen beziehen sich auf die Entwicklung der Löhne der von 2010 bis 2017 ununterbrochen in der JI Angestellten.

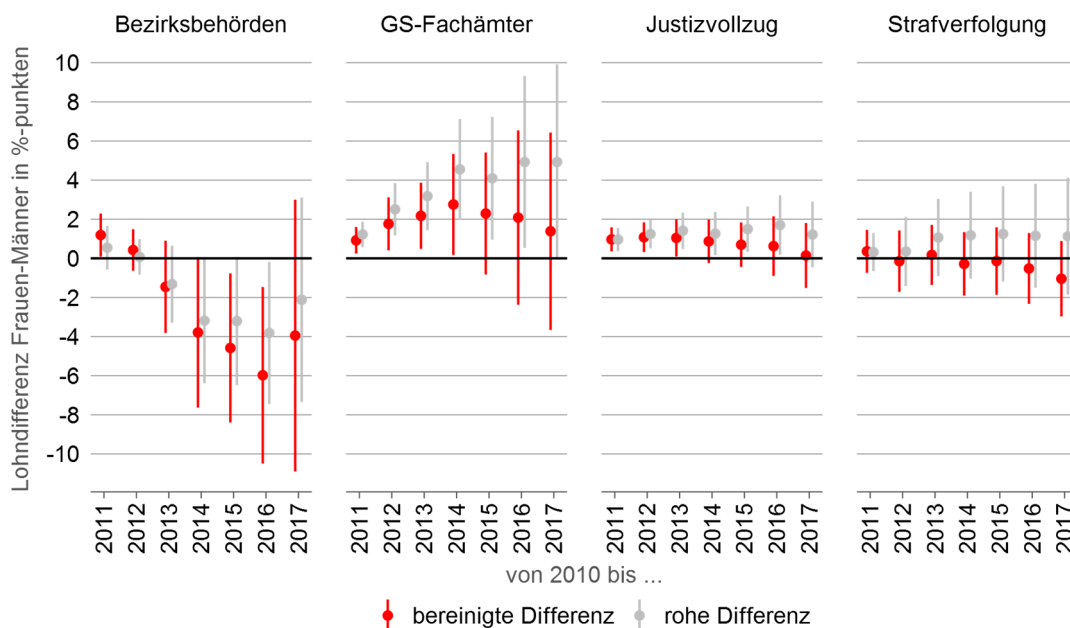
<sup>8</sup> Alternativ zu einer intervallskalierten Spezifikation, die impliziert, dass ein linearer Zusammenhang besteht, wurden im Sinne einer Sensitivitätsanalyse auch ordinale Spezifikationen überprüft (z.B.  $BG \geq 90\%$ , um zu testen, ob ein spezifischer Vollezeiteffekt besteht).

<sup>9</sup> Die seit dem Wechsel des Personaladministrationssystems 2011 im Prinzip verfügbare Gesamtbeurteilung taugt nicht als unabhängiges Mass, da sie einerseits kaum streut (grossmehrheitlich sind die Mitarbeitenden mit B und C bewertet) und andererseits der Zusammenhang mit einer Lohnerhöhung sehr direkt sein dürfte. Vorgesetzte, die eine bestimmte Gruppe lohnmassig schlechter stellen möchten, werden dies bereits bei der Bewertung berücksichtigen.



**Grafik 13: Differenz der Lohnentwicklung von Männern und Frauen**

Von 2010 bis ... ununterbrochen Angestellte, 25- bis 60-Jährige.



Die unbereinigte (grau) Lohndifferenz zwischen den Männern und Frauen, die bereits 2010 im Bereich GS-Fachämter angestellt waren, beträgt 2017 rund 4.9 Prozentpunkte, die gemäss Logib bereinigte (rot) rund 1.4 Prozentpunkte. Die Differenz ist positiv, d.h. die Löhne der Frauen sind höher als jene der Männer. Das Vertrauensintervall überschneidet die Nulllinie, d.h. sie ist nicht signifikant von 0 verschieden (Signifikanzniveau: 95%). Grafik und Datenquelle: Statistisches Amt Kanton Zürich

**Kaum Geschlechterdifferenzen bei der Lohnentwicklung**

Wie steht es nun aber um die Unterschiede in der Lohnentwicklung zwischen den Geschlechtern? Direktionsweit nehmen die Löhne der bereits 2010 angestellten Männer bis 2017 um 8.3 Prozent zu, jene der Frauen um 10.8 Prozent: Das «rohe», unbereinigte Lohnwachstum der Frauen übertrifft jenes der Männer also um rund 2.5 Prozentpunkte. Berücksichtigt man die oben genannten Faktoren, so reduziert sich die Differenz allerdings auf bedeutungslose und auch nicht signifikante 1.2 Prozentpunkte. Der Hauptgrund dafür dürfte sein, dass Frauen im Schnitt jünger sind (um 3 Jahre) und weniger Dienstjahre aufweisen (2 Jahre).

Auf der Ebene der Bereiche sind die Resultate für die Geschlechterdifferenz der Lohnentwicklung in Grafik 13 dargestellt. Die rohe und die bereinigte Lohndifferenz sind dabei für unterschiedliche Entwicklungszeiträume, von einem bis zu sieben Jahren beginnend mit 2010, berechnet. Die Vertrauensintervalle werden generell breiter, weil die Zahl der Fälle wegen Austritten abnimmt.

Die Frauenlöhne steigen unbereinigt in allen Bereichen etwas stärker an als jene der Männer, vor allem auch über kurze Zeitperioden. Die Ausnahme bilden die Bezirksbehörden, wo die Fallzahlen allerdings vor allem bei den langen Perioden sehr gering sind (von 2010 bis 2017 waren nur 24 Personen ununterbrochen angestellt), die Resultate entsprechend auch zufällig sein können. Während im Justizvollzug und in der Strafverfolgung die Differenzen sowohl bereinigt wie unbereinigt sehr gering sind, – allerdings, wegen der grossen Fallzahlen bei kurzen Perioden teils knapp signifikant – sind sie im Bereich GS-Fachämter etwas grösser, allerdings bei langfristig Angestellten nicht signifikant. Insgesamt drängt sich der Schluss auf, dass es keine Indizien für ein geringeres Lohnwachstum der Frauen in der Justizdirektion gibt.

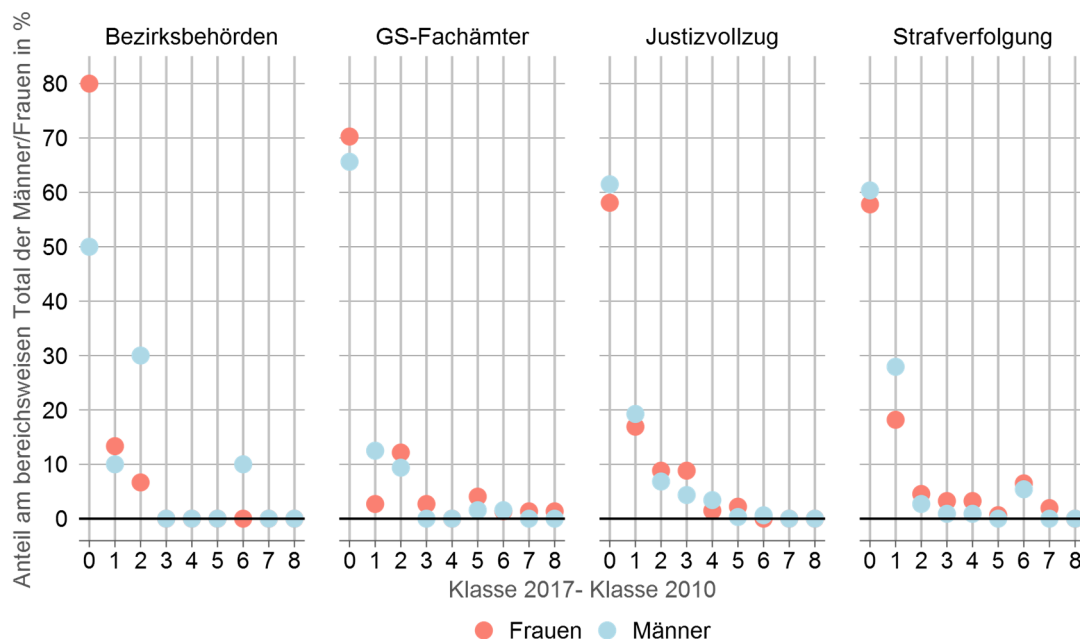


## Frauen machen in der JI eher Karriere als Männer ...

Verglichen mit Lohnerhöhungen (im Sinne von Stufenanstiegen), in deren Genuss die meisten Mitarbeitenden kommen (von den 2010 bis 2017 angestellten z.B. 92%), sind Klassenwechsel deutlich rarer: 61% der 2010er-Kohorte befinden sich 2017 noch immer in derselben Lohnklasse, weitere 18% steigen um eine Lohnklasse auf, und grössere Sprünge sind dann bereits seltener. Grafik 14 zeigt zur Illustration der Verhältnisse die Klassenaufstiege<sup>10</sup> nach Bereichen und Geschlecht in dieser Gruppe.

### Grafik 14: Klassendifferenzen nach Bereichen und Geschlecht

2010 bis 2017 ununterbrochen angestellte, 25- bis 60-Jährige



Grafik und Datenquelle: Statistisches Amt Kanton Zürich

Männer blieben im Justizvollzug und in der Strafverfolgung häufiger in ihrer Ausgangsklasse als Frauen (Klassendifferenz = 0). Bei den Bezirksbehörden und im Bereich GS-Fachämter sind es die Frauen. Ausser bei den Bezirksbehörden, wo die kleine Fallzahl keine robusten Aussagen zulässt, machen Frauen aber eher «Karriere» als Männer, wenn man eine solche mit einem Anstieg von drei und mehr Klassen assoziiert: 16% der Frauen gegenüber 7% der Männer dieser Kohorte machen in der Strafverfolgung Karriere, 12% gegenüber 9% sind es im Justizvollzug, sogar 11% bzw. 3% im Bereich GS-Fachämter.

Zu bedenken ist hierbei selbstverständlich, dass es sich dabei um unbereinigte Entwicklungen handelt. Wendet man dasselbe Modell wie bei der Lohndifferenz auch auf die Klassendifferenz an<sup>11</sup>, so ergeben sich grundsätzlich dieselben Zusammenhänge wie beim Lohn, wenngleich die Erklärungskraft des Modells mit einem  $R^2$  von 13% noch geringer ausfällt als im Fall der Lohndifferenz.

<sup>10</sup> Klassenrückstufungen kommen zwar vor, sind aber sehr selten und deshalb in der Grafik nicht dargestellt.

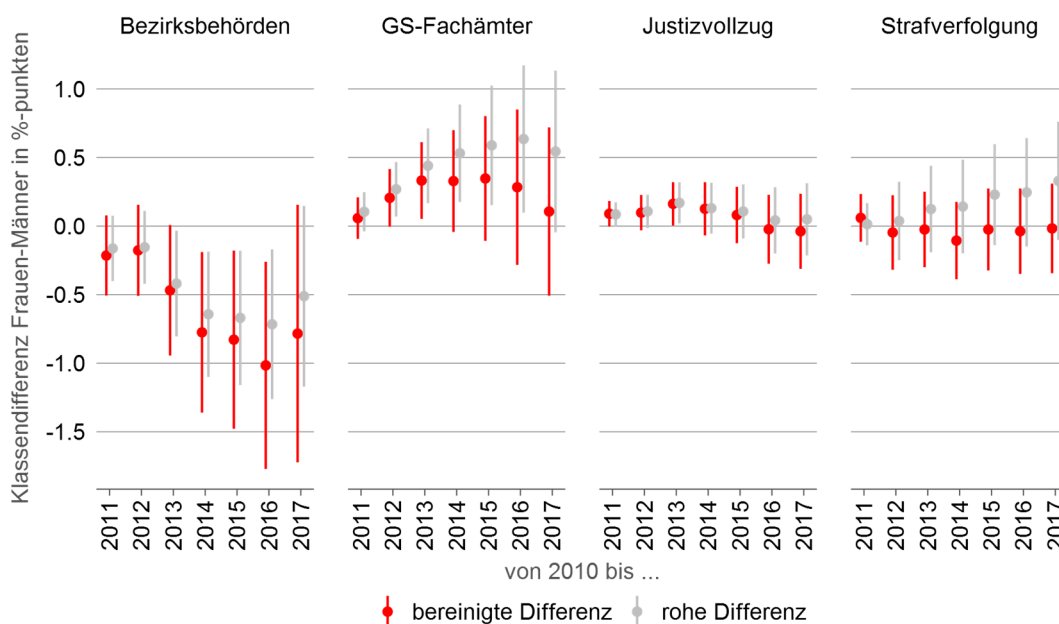
<sup>11</sup> An sich ist die Klassendifferenz eine ordinale Grösse, für die spezielle Modellierungsverfahren existieren. Deren Resultate unterscheiden sich aber nicht substantiell von denen einer «gewöhnlichen» Regression, die an sich voraussetzt, dass die abhängige Variable eine intervallskalierte Grösse ist.

### ... weil sie im Schnitt etwas jünger sind

Grafik 15 zeigt analog zu Grafik 13, wie sich die Klassendifferenz zwischen Männern und Frauen über unterschiedliche Zeitdauern, unbereinigt und bereinigt, entwickelte. Berücksichtigt man, dass sich Frauen und Männer in ihrer Alters- und Qualifikationsstruktur unterscheiden, verschwindet der leichte Vorsprung der Frauen im Justizvollzug und in der Strafverfolgung. Auch bei Klassenaufstiegen ist die berufliche Erfahrung bzw. das Alter der entscheidende Faktor: Ihr leichter Vorteil bei der unbereinigten Differenz ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass sie im Schnitt etwas jünger sind als die Männer. Bei den Bezirksbehörden ist wegen der geringen Fallzahlen keine zuverlässige Aussage möglich. Im Bereich GS-Fachämter haben Frauen in der kurzen Frist einen leichten Vorteil, der sich aber langfristig ebenfalls reduziert.

### Grafik 15: Differenz der Klassenentwicklung von Männern und Frauen

Von 2010 bis ... ununterbrochen angestellte, 25- bis 60-Jährige



Erläuterungen und Lesehilfe: siehe Grafik 13.

Grafik und Datenquelle: Statistisches Amt Kanton Zürich

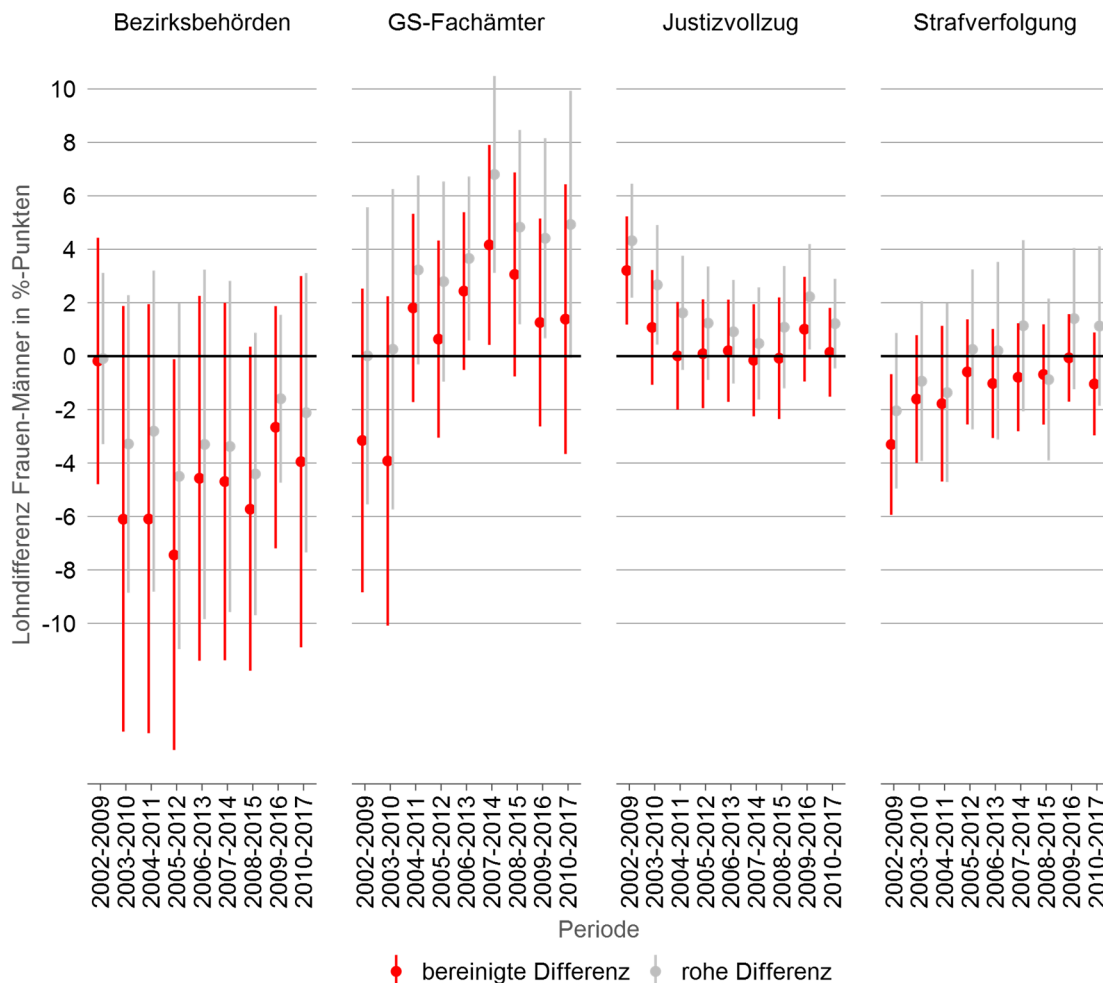
### Keine wesentlichen Entwicklungen bei der Beförderungspraxis

Unsere bis 2002 zurückreichenden Daten ermöglichen die Analyse der geschlechterspezifischen lohn- und klassenbezogenen Beförderungspraxis über einen längeren Zeitraum und damit die Beantwortung der Frage, ob sich die Praxis in letzter Zeit verändert hat.

In Grafik 16 sind die unbereinigte und die bereinigte Lohndifferenz für unterschiedliche Bezugsjahre über die Zeitspanne von jeweils sieben Jahren dargestellt. Klare und signifikante Trends hin zu einer Verminderung oder Vertiefung der Geschlechterlohndifferenz bei den langfristig Angestellten, die als Indiz für Praxisänderungen im Verlauf der vergangenen 15 Jahre interpretiert werden könnten, sind in keinem der Bereiche festzustellen: Die Vertrauensintervalle für die unterschiedlichen Startjahre überlappen sich stets. Bei den Bezirksbehörden sind zudem die Fallzahlen letztlich zu klein für sichere Schlüsse. Allenfalls im Bereich GS-Fachämter ist eine gewisse Tendenz hin zu grösseren Lohnerhöhungen zugunsten der Frauen festzustellen.

**Grafik 16: Lohnentwicklung nach Geschlecht und Bereichen über sieben Jahre**

2002–2009, 2003–2010 ... ununterbrochen angestellte, 25- bis 60-Jährige



Lesehilfe: Verfolgt man die Lohnentwicklung der von 2002 bis 2009 im Justizvollzug angestellten Mitarbeitenden, so haben Frauen unbereinigt (grau) am Ende dieser Periode rund 4 Prozentpunkte höhere Löhne als die Männer, durch die Bereinigung reduziert sich diese Differenz auf rund 3 Prozentpunkte. Der Unterschied ist bei beiden Messgrößen signifikant (95%-Niveau).

Grafik und Datenquelle: Statistisches Amt Kanton Zürich

Analoge Resultate ergeben sich auch, wenn man die Klassendifferenzen zugrundlegt. Insgesamt legt die Evidenz der Personaldaten der vergangenen 15 Jahre nahe, dass sich die Entwicklungsmöglichkeiten der Geschlechter nicht wesentlich veränderten.

## Literatur

BASS (2016): Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2012, BASS Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien, Bern.

Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats 14.3388 Noser vom 2. Juni 2014.

Logib (2016). Standard-Analysemodell zur Überprüfung der Lohnungleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes (Methodenbeschrieb), Bern, Oktober 2016.

Schnell, Andrea (2016). Lohnstudie im Auftrag der Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann und der Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich, statistik.info 2016/03, Statistisches Amt des Kantons Zürich.

Dr. Peter Moser (für Rückfragen: Kapitel 1 und 4)  
Telefon: 043 259 75 35  
E-Mail: [peter.moser@statistik.ji.zh.ch](mailto:peter.moser@statistik.ji.zh.ch)

Andrea Schnell (für Rückfragen: Kapitel 2 und 3)  
Telefon: 043 259 75 58  
E-Mail: [andrea.schnell@statistik.ji.zh.ch](mailto:andrea.schnell@statistik.ji.zh.ch)

Statistisches Amt des Kantons Zürich  
Schöntalstrasse 5  
8090 Zürich

[www.statistik.zh.ch](http://www.statistik.zh.ch)

© 2018 Statistisches Amt des Kantons Zürich