

# Überprüfung der Lohngleichheit zwischen weiblichen und männlichen Angestellten der Stadtverwaltung Winterthur

Lohnvergleichsanalyse gemäss Standard-Analyse-Modell des Bundes

(<https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/logib-triage.html>)

## Ergebnisbericht für:

Stadt Winterthur 

Stadt Winterthur  
Departement Kulturelles und Dienste  
Personalamt  
Pionierstrasse 7  
8403 Winterthur

14.4.2021

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

Aarau, 14. April 2021

## Inhaltsverzeichnis

|         |   |           |
|---------|---|-----------|
| 1       | Einleitung und Ausgangslage .....   | 3         |
| 2       | Datengrundlage.....   | 4         |
| 3       | Berechnungsmethode .....  | 5         |
| 3.1     | <i>Prüfung anhand des Standard-Analysemodells des Bundes (Logib) .....</i>                            | <i>5</i>  |
| 3.2     | <i>Variablenspezifikation für das Standard-Analyse-Modell .....</i>                                   | <i>7</i>  |
| 3.2.1   | Abhängige, d.h. zu erklärende, Variable „Lohn“ .....  | 7         |
| 3.2.2   | Persönliche Qualifikationsmerkmale.....   | 8         |
| 3.2.2.1 | Variable „Geschlecht“ .....   | 8         |
| 3.2.2.2 | Variable „Dienstjahre“.....   | 8         |
| 3.2.2.3 | Variable „Anzahl Bildungsjahre“ .....   | 8         |
| 3.2.2.4 | Variable „Anzahl (potenzielle) Erwerbsjahre“ .....  | 10        |
| 3.2.2.5 | Variable „Anzahl Erwerbsjahre im Quadrat“ .....   | 10        |
| 3.2.3   | Arbeitsplatzbezogene Merkmale .....   | 10        |
| 3.2.3.1 | Variable „Berufliche Stellung“ .....  | 11        |
| 3.2.3.2 | Variable „betriebliches Kompetenzniveau der Stelle“ .....   | 13        |
| 4       | Ergebnisse .....  | 15        |
| 4.1     | <i>Unbereinigter Verdienstabstand („gender pay gap“) .....</i>  | <i>15</i> |
| 4.2     | <i>Deskriptive Kennzahlen zum Analysedatensatz .....</i>  | <i>16</i> |
| 4.3     | <i>Ergebnisse der Regressionsanalysen .....</i>   | <i>17</i> |
| 4.4     | <i>Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse - Bedeutung und Interpretation der Ergebnisse</i><br><i>19</i> |           |
| 4.5     | <i>Erweitertes Regressionsmodell: Aufnahme der Kontrollvariable ‘Departementszugehörigkeit’ .....</i> | <i>21</i> |
| 5       | Zitierte Quellen .....  | 22        |

## 1 Einleitung und Ausgangslage

perinnova compensation GmbH (nachfolgend „perinnova“) wurde vom Personalamt der Stadt Winterthur beauftragt, eine Lohngleichheitsanalyse zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Winterthur vorzunehmen.

Die Berechnung der Lohngleichheitsanalyse folgte exakt den Vorgaben des Standard-Analysemodells des Bundes (bekannt als «Logib»). Der Bund stellt Arbeitgebenden zur Überprüfung, ob die Lohngleichheit im eigenen Betrieb eingehalten wird, das Standard-Analyse-Tool Logib zur Verfügung<sup>1</sup>.

Im Gegensatz zur ersten Berechnung der Lohngleichheit gemäss Logib für die Stadt Winterthur im Jahr 2013 ergaben sich daraus die nachstehenden Unterschiede:

- 1) Anlass: Anlass der Lohngleichheitsanalyse 2020 der Stadt Winterthur ist das ergänzte Gleichstellungsgesetz. Die Stadt Winterthur ist für die Durchführung der Lohngleichheitsanalyse in Übereinstimmung mit Art.13a GIG bis Art. 13i GIG verantwortlich. Eine Analyse ist durchzuführen bis zum 30.6.2021.
- 2) Einschluss neuer Personalgruppen: Letztmalig im Jahr 2013 waren keinerlei städtische Lehrpersonen in die Analyse eingegangen. Aufgrund der geänderten Ausgangslage durch das geänderte Gleichstellungsgesetz, waren diese Mitarbeitenden ebenfalls in die Analyse einzubeziehen: Anhand des aktuellen Anlasses müssen zwingend alle Mitarbeitenden gemeinsam als Stichprobe betrachtet und integriert berechnet werden. Infolgedessen wurden die städtischen Lehrpersonen (Mitarbeiterkreise 3B «Kurslehrpersonen» und 3C «städtische Schulen») in die Analyse aufgenommen.
- 3) Unterschiedliche Variablenspezifikationen: Im Vergleich zu den letztmaligen Berechnungen, die sich lediglich weitestgehend an der Berechnungsmethode, die im Analysetool „logib“ des eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) implementiert ist<sup>2</sup>, orientierten, wurden dieses Mal alle Variablen exakt gemäss der vorgeschriebenen Spezifikation aufbereitet. Abweichungen zum letzten Mal im 2013 ergeben sich wie folgt:
  - a. Variable zu erklärender Lohn: Aufnahme aller Inkonvenienzen in die zu analysierenden Löhne (nicht enthalten in den zu analysierenden Löhnen im Jahr 2013).
  - b. Variable Ausbildungsniveaus: Letztmalig im 2013 jeweils von der Funktion abgeleitet. Dieses Mal wurden, wie methodengemäss erforderlich, die individuell

---

<sup>1</sup> Weiterführende Dokumentation von 'Logib':

<https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/logib-triage.html>

<sup>2</sup> Konzeptbeschrieb abrufbar unter <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/logib-triage/logib-modul-1/standardanalysemodell-bund.html> .

vorhandenen höchsten Ausbildungsabschlüsse durch die Stadt Winterthur erhoben und zur Verwendung in der Analyse geliefert.

- c. Variable «betriebliches Kompetenzniveau» beim Verwaltungspersonal (ehemals «Anforderungsniveau» benannt): Es wurden alle Funktionen in die gemäss Logib-Analysemodell vorgeschriebenen 4 Kompetenzstufen eingeteilt. Im Gegensatz zum letzten Mal, als die 4 Kategorien anhand der Zuordnungen der einzelnen Anstellungen zu den Verwaltungslohnvergleichsfunktionen erfolgte, wurden diesmal die Codierungen durch die Stadt Winterthur entlang der eigenen Funktionslogik des Lohnsystems der Stadt Winterthur, die analytisch bewertet ist, gehalten. Diese Einteilung erfolgte also auf der Basis der nach Massgabe der analytischen Funktionsbewertung in Lohnklassen eingereihten Funktionen.
- d. Variable «berufliche Stellung» beim Verwaltungspersonal: Bisher wurde der Inhalt dieser Variable vom Verwaltungslohnvergleich abgeleitet. Dieses Mal lieferte die Stadt Winterthur die Einteilung/Codierung der Funktionen in die fünf beruflichen Kompetenzniveaus selbst an.

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

## 2 Datengrundlage

Die Datenquelle, die perinnova für die Prüfung verwendete, wurde durch das Personalamt der Stadt Winterthur aufbereitet und an perinnova übermittelt. Es handelt sich dabei um Personalstammdaten aus dem städtischen Personalinformationssystem. Die Datenbasis umfasste das Personal aller Departemente sowie die Stadtkanzlei und den Stadtrat.

Die erfassten Daten und Löhne entsprechen dem Stand des Monats September 2020. Alle gemäss logib-Methode auszuschliessenden Einzeldaten mit speziellen Anstellungsbedingungen wie Lernende, Praktikanten, Aushilfen und Datensätze mit einem Beschäftigungsgrad von 0 (inaktive Anstellungen) wurden von der Analyse ausgeschlossen:

Grundgesamtheit Lohngleichheitsanalyse Referenzmonat 09/2020

|   |   | Total Anstellungen | Frauen       | %-Frauen    | Männer       | %-Männer    |
|---|---|--------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
| <b>Total Anstellungen Grundgesamtheit</b> |   | <b>7'149</b>       | <b>4'428</b> | 61.9        | <b>2'721</b> | 38.1        |
| <b>Behörden:</b>                          | Behörden Nebenamt, GGR gewählte Institution               | 191                | 90           | 47.1        | 101          | 52.9        |
| <b>Auszubildende:</b>                     | Lernende, Praktikanten, Übrige (Jahrgang)                 | 607                | 290          | 47.8        | 317          | 52.2        |
| <b>IV-Bezüger/innen:</b>                  | Reduzierter Lohn, Sozialstellen                           | 21                 | 18           | 85.7        | 3            | 14.3        |
| <b>Kein Einsatz im Referenzmonat:</b>     | BG 0 und kein Einsatz im Referenzmonat                    | 616                | 501          | 81.3        | 115          | 18.7        |
|   | <i>Zwischentotal ausgeschlossene Anstellungen</i>         | <i>1'435</i>       | <i>899</i>   | <i>62.6</i> | <i>536</i>   | <i>37.4</i> |
|   | <b>Anzahl in der Analyse berücksichtigte Anstellungen</b> | <b>5'714</b>       | <b>3'529</b> | 61.8        | <b>2'185</b> | 38.2        |

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

### 3 Berechnungsmethode

#### 3.1 Prüfung anhand des Standard-Analysemodells des Bundes (Logib)

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, potenzielle 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, 2017, 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)

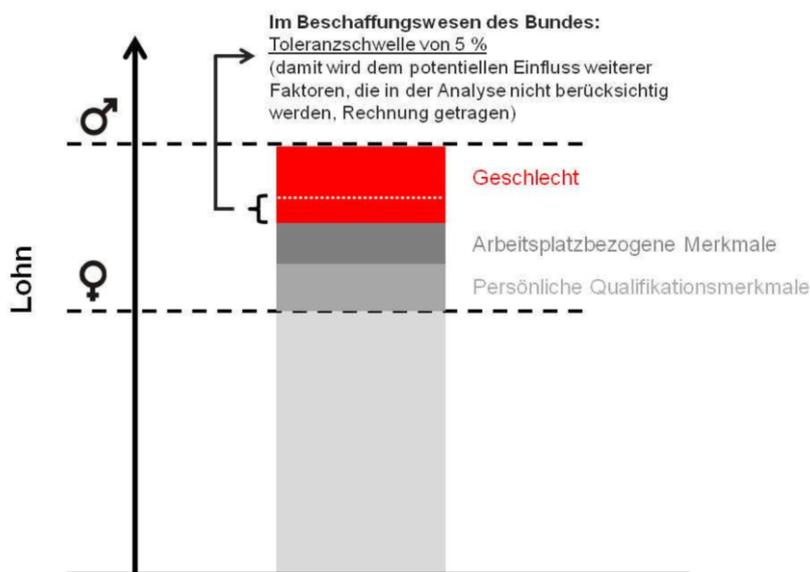


Abbildung 1: Überprüfung der Lohngleichheit mittels *Standard-Analysemodell*.

«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 für das Standard-Analyse-Modell

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

Inhalt der Variable bildet der natürliche Logarithmus der auf die betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit von 42 Wochenstunden standardisierten individuellen Monatslöhne.<sup>3</sup>

Berechnung:

1. Monatsgrundlohn für 100%-Pensum
2. Addition Anteil 13. Monatslohn für 100% Pensum
3. Monatsgesamtlohn: Addition nachstehender Lohnkomponenten/Lohnarten zum Monatsgrundlohn:
  - Funktionszulagen
  - Inkonvenienzzahlungen gemäss Definition Logib
  - Sonderzahlungen gemäss Definition Logib

Das Personalamt der Stadt Winterthur hat eine detaillierte Sichtung der Lohnarten vorgenommen und über deren Einschluss in die Analyse konform mit der Logib-Wegleitung<sup>4</sup> entschieden.

4. Berechnung standardisierter Monatslohn für 42 Stunden Wochenarbeitszeit: Division des Monatsgesamtlohnes durch die vertraglich festgelegte Wochenarbeitszeit (bei einem Pensum von 100%) und Multiplikation mit 42 Wochenarbeitsstunden.

---

<sup>3</sup> Die Standardisierung auf die betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit (bei der Stadt Winterthur 42 Stunden) ist durch logib vorgegeben und stammt daher, dass die Monatslöhne für alle Mitarbeitenden vergleichbar sein müssen. Es gibt Unternehmen/Organisationen, in denen verschiedene Mitarbeitendengruppen unterschiedliche Wochenstundenzahlen aufweisen. Diese müssen zuerst vergleichbar gemacht werden.

<sup>4</sup>

[https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/de/dokumente/lohnleichheit/logib/wegleitung\\_logib\\_.pdf.download.pdf/wegleitung\\_logib\\_.pdf](https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/de/dokumente/lohnleichheit/logib/wegleitung_logib_.pdf.download.pdf/wegleitung_logib_.pdf)

5. Transformation des auf 42 Stunden standardisierten Monatslohnes in den natürlichen Logarithmus auf Grund rechtsschiefer Lohnverteilung und für eine direkte Interpretation der Ergebnisse.

### **3.2.2 Persönliche Qualifikationsmerkmale**

#### *3.2.2.1 Variable „Geschlecht“*

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

#### *3.2.2.2 Variable „Dienstjahre“*

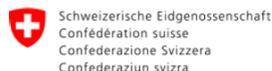
Die Festlegung der Anzahl Dienstjahre erfolgte gemäss dem Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand 1. Januar 2019) wie folgt:

Das Dienstalder umfasst den Zeitraum, in welchem ein Angestellter ununterbrochen für die Stadt Winterthur in einem diesem Statut unterstehenden Arbeitsverhältnis tätig ist, wobei Unterbrüche und unbezahlte Urlaube bis zu maximal sechs Monaten angerechnet werden.

Das Dienstalder ging als Zahl pro Anstellung in die Berechnungen ein.

#### *3.2.2.3 Variable „Anzahl Bildungsjahre“*

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



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

5 = Gymnasiale Maturität, Berufsmaturität, Fachmaturität oder gleichwertige Ausbildung

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

### **Obligatorische Schule (Codes 7 und 8)**

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

8 = Obligatorische Schule, ohne abgeschlossene Berufsausbildung

Der höchste individuelle Ausbildungsabschluss wurde durch das Personalamt der Stadt Winterthur für das Projekt anhand der acht Ausbildungsstufen erhoben. Insofern lagen für die Analyse, wie methodengemäss gefordert, die Informationen zu den höchsten individuellen Abschlussinformationen zum Zeitpunkt der Lohngleichheitsanalyse vor. Die Anzahl der Bildungsjahre wurde gemäss der nachstehenden Tabelle zugeordnet:

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

- 1 = 17 Bildungsjahre
- 2 = 15 Bildungsjahre
- 3 = 14 Bildungsjahre
- 4 = 15 Bildungsjahre <sup>5</sup>
- 5 = 13 Bildungsjahre
- 6 = 12 Bildungsjahre
- 7 = 11 Bildungsjahre
- 8 = 7 Bildungsjahre

### 3.2.2.4 Variable „Anzahl (potenzielle) Erwerbsjahre“

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

Somit wurde diese Variable rein anhand der individuell vorhandenen Anzahl Bildungsjahre und anhand des individuellen Lebensalters berechnet.

### 3.2.2.5 Variable „Anzahl Erwerbsjahre im Quadrat“

Formel zur Berechnung der Variable: Anzahl (potenzielle) Erwerbsjahre im Quadrat.

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

## 3.2.3 Arbeitsplatzbezogene Merkmale

In der Standardregression inkl. arbeitsplatzbezogener Merkmale kommen zusätzlich zu den persönlichen Qualifikationsmerkmalen zwei stellenbasierte Variablen hinzu: 'Betriebliches Kompetenzniveau' und 'berufliche Stellung'.

In Organisationen mit einer analytischen Funktionsbewertung erfolgt die Zuordnung zu den Codes mit Vorteil auf dieser Grundlage. Bei der Stadt Winterthur ist das die vereinfachte Funktionsanalyse (VFA). Für die beiden stellenbasierten Merkmale 'betriebliches Kompetenzniveau' und 'berufliche Stellung' wurden deswegen zwei möglichst gut auf das städtische VFA-Lohnsystem zugeschnittene Codierungen erstellt.

---

<sup>5</sup> Zu Code 4: Ausbildungen an einem ehem. 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.

### 3.2.3.1 Variable „Berufliche Stellung“

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

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

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

#### 3.2.3.1.1 Codierung für das Verwaltungspersonal

In einem ersten Schritt wurde für jede Funktion festgelegt, ob es sich um eine Führungs- oder Fachfunktion handelt. In einem zweiten Schritt wurden darauf die Codierungen in Abhängigkeit der Lohnklasseneinreihung der Fach- resp. Führungsfunktionen festgelegt.

Die Codierungen wurden im Einzelnen wie folgt definiert:

| <b>LK</b> | <b>Berufliche Stellung Fachfunktion</b> | <b>Berufliche Stellung Führungsfunktion</b> |
|-----------|---|---|
| 1         | Mitarbeitende ohne Kaderfunktion        | Mitarbeitende ohne Kaderfunktion            |
| 2         |   |   |
| 3         |   |   |
| 4         |   |   |
| 5         |   |   |
| 6         |   |   |
| 7         |   |   |
| 8         | Unterstes Kader                         | Unterstes Kader                             |
| 9         |   |   |
| 10        |   |   |
| 11        | Unteres und unterstes Kader             | Unteres und unterstes Kader                 |
| 12        |   |   |
| 13        |   |   |
| 14        | Mittleres Kader                         | Mittleres Kader                             |
| 15        |   |   |
| 16        |   |   |
| 17        | Oberstes Kader                          | Oberstes Kader                              |
| 18        |   |   |
| 19        |   |   |
| 20        |   |   |

Bei der Zuteilung der Merkmalsausprägungsstufen zu den Kombinationen aus Richtpositionsumschreibung (RPU) und Lohnklasse (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 14-16) bis in die Stufe berufliche Stellung 2 reichen (also zweitoberste Kategorie, 'Mittleres Kader' genannt.).

### 3.2.3.1.2 Codierung für Lehrpersonen

Für die städtischen Lehrpersonen (Mitarbeiterkreise 3B «Kurslehrpersonen» und 3C «städtische Schulen») wurden die Merkmalsausprägungen für berufliche Stellung anhand der Planstellen manuell durch den dezentralen Personaldienst des DSS (Departement Schule und Sport) zugeordnet. Dies in Anlehnung an die Logib-Wegleitung. In der Regel wurde hier Code 5 'keine Kaderfunktion' verwendet.

Das Personalamt verfügt über die vollständige Code-Liste.

### 3.2.3.2 Variable „betriebliches Kompetenzniveau der Stelle“

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

- 1 = Tätigkeit mit höchst komplexen Problemlöse-/Entscheidungsaufgaben
- 2 = Tätigkeit mit komplexeren technischen oder praktischen Aufgaben
- 3 = Tätigkeit mit Aufgaben, die Berufs-/Fachkenntnisse voraussetzen
- 4 = Tätigkeit mit einfachen manuellen oder routinemässigen Aufgaben.

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

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

#### 3.2.3.2.1 Codierung für das Verwaltungspersonal

Beim Merkmal 'betriebliches Kompetenzniveau' wurde bei der Codierung auf die nach Massgabe der analytischen Funktionsbewertung VFA festgelegten Lohnklassen der Funktionen abgestellt. So wurde eine einzige Zuordnungslogik von Lohnklassenspektren zu den vier Stufen der betrieblichen Kompetenzniveaus verwendet:

| LK | Betriebliches Kompetenzniveau                                       |
|----|---|
| 1  | Tätigkeit mit einfachen manuellen oder routinemässigen Aufgaben     |
| 2  |   |
| 3  |   |
| 4  |   |
| 5  |   |
| 6  | Tätigkeiten mit Aufgaben, die Berufs-/Fachkenntnisse voraussetzen   |
| 7  |   |
| 8  |   |
| 9  |   |
| 10 | Tätigkeiten mit komplexeren technischen oder praktischen Aufgaben   |
| 11 |   |
| 12 |   |
| 13 |   |
| 14 | Tätigkeiten mit höchst komplexen Problemlöse-/Entscheidungsaufgaben |
| 15 |   |
| 16 |   |
| 17 |   |
| 18 |   |
| 19 |   |
| 20 |   |

### 3.2.3.2.2 Codierung für das Lehrpersonal

Für die städtischen Lehrpersonen (Mitarbeiterkreise 3B «Kurslehrpersonen» und 3C «städtische Schulen») wurden die Merkmalsausprägungen für das betriebliche Kompetenzniveau anhand der Planstellen manuell durch den dezentralen Personaldienst des DSS (Department Schule und Sport) zugeordnet. Dies in Anlehnung an die Logib-Wegleitung. In der Regel wurde hier Code 2 'komplexere Aufgaben' verwendet.

Das Personalamt verfügt über die vollständige Code-Liste.

## 4 Ergebnisse

### 4.1 Unbereinigter Verdienstabstand („gender pay gap“)

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

Ohne Berücksichtigung irgendwelcher die Löhne teilweise erklärender Merkmale existiert in der Verwaltung der Stadt Winterthur ein **unbereinigter Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern von 11.3%**<sup>6</sup>: Um so viele Prozent liegt der durchschnittliche Monatsgesamtlohn der 2'185 männlich besetzten Anstellungen im Datensatz höher als derjenige der 3'529 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.

---

<sup>6</sup> Die Berechnung des unbereinigten Verdienstabstands erfolgt als Division der durchschnittlichen Abweichung des weiblichen Durchschnittslohns mit dem männlichen Durchschnittslohn: CHF 948 (um diesen Betrag liegt der weibliche Durchschnittslohn tiefer) geteilt durch CHF 8'376.- (männlicher Durchschnittslohn), d.h. 11.3%.

## 4.2 Deskriptive Kennzahlen zum Analysedatensatz

Die nachstehende Tabelle enthält eine Übersicht über deskriptive Kennwerte des Analysedatensatzes:

**Durchschnittswerte der Erklärungsmerkmale und monatl. Gesamtverdienst nach Geschlecht**

|  | Durchschnittswerte        |                           | Differenz | Differenz                |
|--|---------------------------|---------------------------|-----------|--------------------------|
|  | Männer<br>1<br>(N = 2185) | Frauen<br>2<br>(N = 3529) | (F-M)     | in % vom Ø<br>der Männer |
| Alter (in Jahren)  | 45.9                      | 45.1                      | -0.8      | -1.8%                    |
| Ausbildungsjahre   | 13.0                      | 12.6                      | -0.3      | -2.6%                    |
| Erwerbsjahre potenziell  | 27.0                      | 26.5                      | -0.5      | -1.8%                    |
| Dienstjahre  | 10.3                      | 8.4                       | -1.9      | -18.6%                   |
| <b>Kompetenzniveau</b>   |                           |                           |           |                          |
| 1 Tätig. mit höchst komplexen Problemlöse-/Entscheidungsaufgaben | 6.1%                      | 2.8%                      |           | -54.3%                   |
| 2 Tätig. mit komplexeren technischen oder praktischen Aufgaben   | 36.6%                     | 34.5%                     |           | -5.5%                    |
| 3 Tätig. mit Aufgaben, die Berufs-/Fachkenntnisse voraussetzen   | 41.4%                     | 30.4%                     |           | -26.5%                   |
| 4 Tätig. mit einfachen manuellen oder routinemässigen Aufgaben   | 15.9%                     | 32.2%                     |           | 102.9%                   |
| <b>Berufliche Stellung</b>                                       |                           |                           |           |                          |
| 1 Oberes Kader   | 1.5%                      | 0.4%                      |           | -72.9%                   |
| 2 Mittleres Kader  | 4.7%                      | 2.4%                      |           | -47.8%                   |
| 3 Unteres Kader  | 20.2%                     | 14.3%                     |           | -29.3%                   |
| 4 Unterstes Kader  | 24.9%                     | 16.4%                     |           | -34.1%                   |
| 5 Ohne Kaderfunktion   | 48.8%                     | 66.5%                     |           | 36.3%                    |
| Gesamtverdienst (auf Vollzeit standardisiert) in Franken         | 8'376                     | 7'427                     | -948      | -11.3%                   |

Legende: N = Anzahl Anstellungen

Bei den persönlichen Qualifikationsmerkmalen fällt auf, dass kaum Unterschiede bei den weiblichen und männlichen Mitarbeitenden vorhanden sind. Aufgrund der kalkulatorischen Festlegung der Erwerbsjahre per Formel in Logib (Alter minus Ausbildungsjahre minus 6 Jahre Vorschule), ergeben sich bei den Mitarbeitenden der Stadt Winterthur zwischen Frauen und Männern kaum Unterschiede: Die beiden Populationen sind ziemlich identisch gleich alt und weisen ziemlich genau dieselbe durchschnittliche Anzahl Ausbildungsjahre auf. Somit ergeben sich im Ergebnis auch weitgehend identische durchschnittliche Anzahl potenzielle Erwerbsjahre.

Bei den stellenbasierten Merkmalen zeigen sich deutlichere Unterschiede. Die Verteilung der männlichen Mitarbeitenden über die Niveaus der beruflichen Stellung fällt deutlich anders als bei den weiblichen Mitarbeitenden aus. Zudem sind auch wesentlich mehr Prozent der weibl. Mitarbeitenden in Funktionen tätig, die das betriebliche Kompetenzniveau vier aufweisen.

Es ist insofern davon auszugehen, dass wesentliche Teile des unbereinigten Verdienstabstandes durch die stellenbasierten Merkmale erklärt werden können, während die persönlichen Qualifikationsmerkmale zur Erklärung der unbereinigten Lohndifferenz lediglich in geringem Ausmass relevant sein dürften.

### 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.

|  | Standardregression  |
|--|---|
| <b>Stadt Winterthur</b>                                    | berücksichtigt sind<br>persönliche Merkmale<br>- Ausbildungsjahre<br>- (potenzielle) Erwerbsjahre<br>- Dienstjahre<br>arbeitsplatzbezogene Merkmale<br>- Kompetenzniveau<br>- berufliche Stellung |
| Frauen verdienen unter sonst gleichen Voraussetzungen      | <b>4.3% weniger</b>   |
| Die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im engeren Sinne | <b>ist nicht eingehalten</b>  |
| Die methodengemässe Toleranzschwelle von 5%                | <b>ist eingehalten</b>  |
| Bewertungsstufe  | Der Wert ist statistisch signifikant. Mit der statistischen Methode kann ein gesicherter Geschlechtseffekt festgestellt werden.   |
| R2   | 0.835   |
| Interpretation von R2                                      | Das Modell erklärt 84% der Variabilität der Löhne   |

#### Statistische Kennzahlen

|  |         |
|--|---------|
| Diskriminierungskoeffizient                                    | -0.0435 |
| Standardfehler des Diskriminierungskoeffizienten               | 0.0035  |
| Anzahl eingelesene Datensätze insgesamt                        | 7'149   |
| Grundgesamtheit (reguläre Arbeitsverträge)                     | 5'714   |
| Nicht berücksichtigt (Lernende, etc.)                          | 1'435   |
| Grundgesamtheit gültig / in die Analyse eingeschlossen         | 5'714   |
| Frauen   | 3'529   |
| Männer   | 2'185   |
| Grundgesamtheit ungültig / nicht in die Analyse eingeschlossen | 0       |
| Datensätze mit Lohn 0  | 0       |
| Ungültige / unvollständige Datensätze                          | 0       |
| Freiheitsgrade   | 5701    |

#### Test, ob die Lohndifferenz signifikant von Null verschieden ist

|  |           |
|--|-----------|
| H0: Lohndiff. = 0%; HA: Lohndiff. $\neq$ 0                       | 0%        |
| Kritischer t-Wert<br>(Alpha = 5%, zweiseitig, N = Freiheitsgrad) | 1.960     |
| Teststatistik t  | 12.487    |
| Signifikanz  | <b>Ja</b> |

#### 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<br>(Alpha = 5%, einseitig, N = Freiheitsgrad)                        | 1.645       |
| Teststatistik t  | -1.872      |
| Signifikanz  | <b>Nein</b> |

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

#### **A) Bezogen auf die Standardregression gemäss Logib-Methode:**

- **Frauen verdienen unter sonst gleichen Voraussetzungen 4.3% weniger als Männer:** Das bedeutet, dass nach Berücksichtigung der aufgeführten Merkmale Ausbildungsjahre, (potenzielle) Erwerbsjahre, Dienstjahre, betriebliches Kompetenzniveau und berufliche Stellung eine Lohndifferenz von 4.3% 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, wesentlich unterhalb von 5%.
- **Die methodengemässe Toleranzschwelle von 5% ist eingehalten:** Der Diskriminierungskoeffizient von 4.3% liegt unterhalb der gemäss der Logib-Methode verwendeten Toleranzschwelle von 5%. Diese gleicht jenen Teil aus, der durch weitere objektive, unternehmensspezifische Faktoren erklärt werden könnte und widerspiegelt auch, dass die Methode gewisse Vereinfachungen enthält.

Zusammengefasst kann festgehalten werden: Das Geschlecht weist einen signifikanten Einfluss auf die Lohnhöhe auf. Die modellgemäss mittels Geschlechtes erklärte Restlohndifferenz von 4.3% liegt aber unterhalb der Toleranzschwelle von 5%, die im Standard-Analyse-Tool basierend auf konzeptionell-methodischen Erwägungen hinterlegt ist.

#### **B) Zu den statistischen Kennzahlen:**

**Die Modellgüte der Regressionsgleichungen (R-Quadrat oder R<sup>2</sup>),** beurteilt nach bereinigtem R-Quadrat, fällt in der Standardregression inkl. arbeitsplatzbezogener Merkmale 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 Methodenbeschrieb<sup>7</sup> 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.

---

<sup>7</sup> Downloadlink, abgerufen am 14.4.2021:

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

#### 4.4 Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse - Bedeutung und Interpretation der Ergebnisse

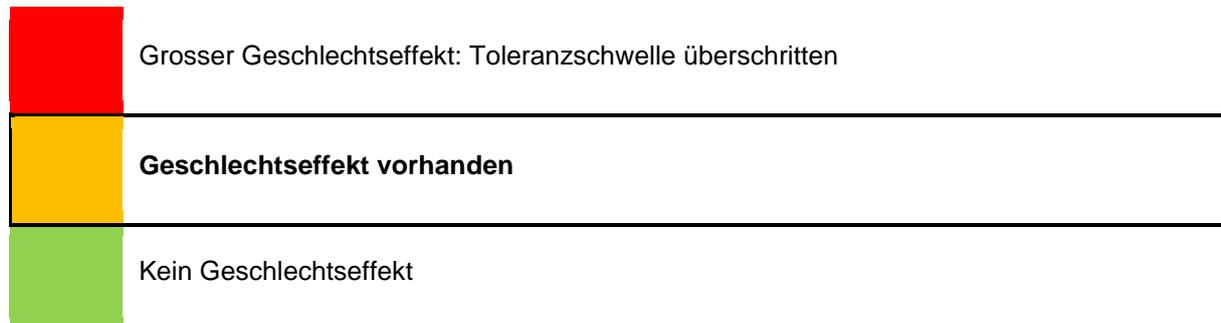
Für den Vorliegenden Anlass der Lohngleichheitsanalyse, d.h. für das geänderte Gleichstellungsgesetz GIG stellt der Bund den Arbeitgebenden ein gratis Analyse-Tool zur Verfügung. Dieses generiert auch einen standardisierten Bericht. Er ist nachfolgend in seinen wesentlichen Zügen wiedergegeben:

### 1. Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse

|   |  |
|---|--|
| Firma/Institution                                   | Stadt Winterthur                                       |
| UID   | CHE-114.889.131  |
| Referenzmonat                                       | 09/2020  |
| Anzahl Mitarbeitende                                | 7149 davon 4428 (61.9%) Frauen und 2721 (38.1%) Männer |
| Anzahl in der Analyse berücksichtigte Mitarbeitende | 5714 davon 3529 (61.8%) Frauen und 2185 (38.2%) Männer |

Differenz Durchschnittslohn Frauen verdienen CHF 948 (11.3%) weniger.

Unerklärte geschlechtsspezifische Lohndifferenz Mit Berücksichtigung der personen- und arbeitsplatzbezogenen Merkmale verdienen Frauen 4.3% weniger.



## Kontextinformationen zur Analyse

Sämtliche Berechnungen wurden anhand des Standard-Analysemodells des Bundes durchgeführt. Basis bildet der auf Vollzeit standardisierte Gesamtverdienst für 5714 Mitarbeitende, davon 3529 (61.8%) Frauen und 2185 (38.2%) Männer im Referenzmonat September 2020.

Im Durchschnitt verdienen Frauen 11.3% weniger als Männer. Unter Berücksichtigung der Unterschiede in den Qualifikationsmerkmalen und den arbeitsplatzbezogenen Merkmalen verdienen Frauen 4.3% weniger.

Diese verbleibende, weder durch Unterschiede in den persönlichen Qualifikationsmerkmalen noch durch arbeitsplatzbezogene Merkmale zu erklärende Lohndifferenz ist statistisch signifikant von null verschieden. Dies bedeutet, dass zwischen Frauen und Männern gemäss Standard-Analysemodell eine statistisch gesicherte unerklärte Lohndifferenz im engeren Sinne besteht. Die unerklärte Lohndifferenz beträgt aber weniger als 5 Prozent.

## Disclaimer

Das Vorliegen von gruppenbezogenen oder individuellen Lohndiskriminierungen im Sinne des Gleichstellungsgesetzes (GIG) ist nicht Teil der Analyse. Lohndiskriminierung gemäss Art. 3 Abs. 2 Gleichstellungsgesetz (GIG) kann daher ebenfalls nicht ausgeschlossen werden.

**Basierend auf den Ergebnissen der Standardregression lässt sich demzufolge für das Personal der Stadt Winterthur festhalten:**

**Frauen verdienen bei sonst gleichen Voraussetzungen (gemessen an den standardisierten Qualifikationsmerkmalen und den arbeitsplatzbezogenen Faktoren, betriebliches Kompetenzniveau und berufliche Stellung) 4.3% weniger als Männer.**

**Ein Geschlechtseffekt ist vorhanden. Die unerklärte Lohndifferenz beträgt weniger als 5 Prozent ('Toleranzschwelle').**

**Die Toleranzschwelle von 5 Prozent ist im Standard-Analyse-Tool basierend auf konzeptionell-methodischen Erwägungen hinterlegt.**

Gemäss dem Standard-Analyse-Tool 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.

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.

#### 4.5 Erweitertes Regressionsmodell: Aufnahme der Kontrollvariable 'Departementszugehörigkeit'

Wie bereits in der letztmaligen Berechnung im Jahr 2013 haben wir die standardisierte Lohngleichheitsanalyse um ein Merkmal erweitert und zwar um die Departementszugehörigkeit.

Die Kontrollvariable 'Departementszugehörigkeit' ging pro Departement als eine Dummy-Variable (0/1) in den erweiterten Analysedatensatz ein.

Die nicht erklärte Lohndifferenz zu Ungunsten der Frauen sank durch den Einbezug der Departementszugehörigkeit auf 3.2%. Ein Geschlechtseffekt ist immer noch vorhanden. Die Modellgüte (R-Quadrat) stieg nochmals an auf 0.877. Das erweiterte Regressionsmodell erklärte nach Einbezug der Departementszugehörigkeit nun rund 88% der Lohnstreuung.

## 5 Zitierte Quellen

Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG (2017): «Standard-Analysemodell zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes (Methodenbeschreibung)», Bern Oktober 2017, abgerufen am 14.4.2021 unter:

<https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/de/dokumente/lohnungleichheit/infos-zu-analysen/standard-analysemodellzurueberpruefungderlohnungleichheitzwischenf.pdf.download.pdf/standard-analysemodellzurueberpruefungderlohnungleichheitzwischenf.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