



Gutachten Lohngleichheitsanalyse

Kanton Basel-Stadt

20. September 2021

Kompetenzzentrum für Diversity & Inklusion (CCDI)

Haben Sie Fragen? Wir helfen Ihnen gerne.



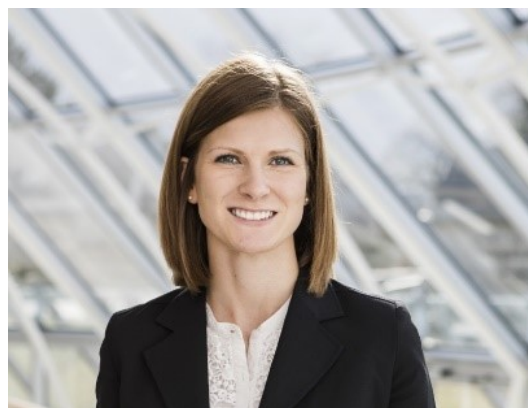
Prof. Dr. Gudrun Sander
Direktorin CCDI
CCDI
Universität St. Gallen (FIM-HSG)
☎ +41 71 224 75 52
✉ gudrun.sander@unisg.ch
🌐 www.ccdi-unisg.ch



Dr. Ines Hartmann
Senior Projektleiterin
CCDI
Universität St. Gallen (FIM-HSG)
☎ +41 71 224 24 18
✉ ines.hartmann@unisg.ch
🌐 www.ccdi-unisg.ch



Jonathan Chassot, M.A. HSG
Senior Projektleiter
CCDI
Universität St. Gallen (FIM-HSG)
☎ +41 71 224 27 97
✉ jonathan.chassot@unisg.ch
🌐 www.we-pay-fair.ch



Theresa Goop, M.A. HSG, M.Sc.
Senior Projektleiterin
CCDI
Universität St. Gallen (FIM-HSG)
☎ +41 71 224 72 48
✉ theresa.goop@unisg.ch
🌐 www.we-pay-fair.ch

Executive Summary

Das Competence Centre for Diversity & Inclusion (im Folgenden: "CCDI") an der Universität St.Gallen hat die Lohngleichheitsanalyse des Kantons Basel-Stadt aus modelltechnischer Perspektive analysiert und die verschiedenen Lohnklassen auf potenzielle Lohnungleichheiten überprüft.

Die Analyse zeigt, dass die Einteilung der Mitarbeitenden in die berufliche Stellung und die betrieblichen Kompetenzniveaus weiter zu überprüfen ist, um die betriebliche Realität in den Logib-Resultaten widerzuspiegeln.

Mit genügender Sicherheit können innerhalb der verschiedenen Lohnklassen vereinzelt moderate Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern festgestellt

werden, die nicht durch ihre jeweiligen persönlichen Qualifikationen erklärbar sind.

Die für die Analyse verwendeten Daten des Kantons Basel-Stadt beziehen sich auf den Referenzmonat Dezember 2020.

Bei der Überprüfung der Vorgehensweise wurde in einem ersten Schritt die Einteilung der Mitarbeitenden in die berufliche Stellung und die betrieblichen Kompetenzniveaus anhand der Funktionsbeschreibungen überprüft. In einem zweiten Schritt wurden die Lohnklassen auf unerklärte Lohnunterschiede überprüft.

Das CCDI empfiehlt, die Lohngleichheitsanalyse des Kantons Basel-Stadt durch folgende Massnahmen zu überarbeiten:

- ✓ Einteilung in die beruflichen Stellungen überarbeiten und alle fünf Stufen verwenden, um die betriebliche Realität möglichst genau abzubilden
- ✓ Einteilung in die betrieblichen Kompetenzniveaus anpassen, um Unterschiede bezüglich Komplexität optimal zu erfassen
- ✓ Nach Anpassung der Einteilung in die beruflichen Stellungen und betrieblichen Kompetenzniveaus die Resultate der einzelnen Departemente neu analysieren
- ✓ Lohnklassen mit potenzieller Lohndiskriminierung auf unerklärbare Lohnunterschiede überprüfen und, falls notwendig, Anpassungen vornehmen
- ✓ Extremlohne überprüfen (Sind diese gerechtfertigt?) und wenn nötig, Anpassungen vornehmen

Anhand der aktuellen Datenlage gibt es keine anderen dringlich zu empfehlenden Massnahmen. Das Resultat des Kanton Basel-Stadt ist positiv und die Analysen weisen auf keine (oder punktuell nur sehr moderate) systematische Lohndiskriminierung hin. Weitere Massnahmen, um die Lohngleichheit aufrecht zu halten oder weiter zu verbessern, wie z. B. die Reduktion von unbewussten Vorurteilen, sollten Teil einer langfristigen Strategie sein. Wirkung dieser Massnahmen kann künftig mit erweiterten Analysen, die über Logib hinausgehen, überprüft werden.

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage	5
1.1	Logib-Resultate	5
1.2	Verwendung der Daten im Logib-Modell	5
1.3	Lohnklassen	6
2	Berufliche Stellung	7
3	Betriebliches Kompetenzniveau	8
4	Strukturelle Unterschiede zwischen den Departementen	9
5	Lohngleichheit innerhalb der Lohnklassen	12
5.1	Lohnklassen mit mehr als 20 Mitarbeitenden	12
5.2	Lohnklassen mit bis zu 20 Mitarbeitenden	15

1 Ausgangslage

1.1 Logib-Resultate

Zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beim Kanton Basel-Stadt besteht ein statistisch signifikanter, durch objektive Merkmale unerklärter Lohnunterschied: Im Durchschnitt verdienen Frauen 1.7% weniger als Männer mit denselben Merkmalen. Gemäss Logib kann in folgenden Departementen eine potenzielle Lohndiskriminierung festgestellt werden: Präsidentialdepartement (PD), Bau- und Verkehrsdepartement (BVD), Finanzdepartement (FD), Gesundheitsdepartement (GD) und Justiz- und Sicherheitsdepartement (JSD). Im Erziehungsdepartement (ED) sowie im Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt (WSU) kann hingegen kein Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern mit genügender Sicherheit erkannt werden.

Tabelle 1 zeigt die Logib-Resultate insgesamt und nach Departementen. Es wird jeweils der Koeffizient nach "Kennedy-Korrektur", analog zum Logib online Tool, ausgewiesen.¹ Koeffizienten auf grünem Hintergrund sind nicht statistisch signifikant unterschiedlich von Null², d. h. in diesen Departement kann kein Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern mit denselben Merkmalen festgestellt werden. Ein oranger Hintergrund bedeutet, dass die Koeffizienten statistisch signifikant unterschiedlich von Null sind, d. h., dass Lohngleichheit im engeren Sinne nicht eingehalten wird. Allerdings sind diese Koeffizienten nicht statistisch signifikant grösser als die Toleranzschwelle von 5.0%, d.h. Lohngleichheit i.S.d. Beschaffungswesens des Bundes wird überall eingehalten.

Tabelle 1: Geschlechterkoeffizienten (in %), Standardfehler und adjustiertes Bestimmtheitsmass (in %) nach Departement

	Anzahl MA	Logib-Koeff.	Standardfehler	R ² (adjustiert)
Gesamt	11'942	-1.7	0.002	78.6
<i>Departement</i>				
PD	797	-2.3	0.009	87.1
BVD	1'169	-4.5	0.008	82.3
ED	5'752	-0.3	0.004	77.8
FD	641	-6.3	0.010	79.4
GD	436	-4.0	0.013	83.9
JSD	1'925	-5.6	0.005	77.8
WSU	1'222	-0.8	0.006	79.6

1.2 Verwendung der Daten im Logib-Modell

In der aktuellen Einteilung der Mitarbeitenden des Kantons Basel-Stadt in die beruflichen Stellungen und betrieblichen Kompetenzniveaus (siehe Abbildung 1) fällt auf, dass nur vier der vorgesehenen fünf Stufen der beruflichen Stellung verwendet werden. Die Verwendung aller fünf beruflichen Stellungen bringt den Vorteil, dass Unterschiede in der Verantwortung durch das Modell besser erfasst werden können. Dabei ist Verantwortung nicht ausschliesslich mit Führungsverantwortung gleichzusetzen; auch Fachverantwortung kann als Kriterium für die Unterscheidung verwendet werden.³ Die Einteilung in die beruflichen Stellungen muss somit nicht zwingend der Hierarchie im Personalsystem des Kantons Basel-Stadt entsprechen. In Kapitel 2 wird ein Vorschlag aufgezeigt,

¹Die "Lohnvergleichsanalyse Departemente 2021" des Statistischen Amtes weist hingegen die Koeffizienten vor "Kennedy-Korrektur" aus. Daher können die Resultate sich minimal von den Resultaten des Statistischen Amtes unterscheiden. Für Details zur "Kennedy-Korrektur" weist das Statistische Amt auf den Bericht für die kantonale Analyse hin. Allfällige Unterschiede zwischen den Resultaten des CCDIs und des Statistischen Amtes, die nach der "Kennedy-Korrektur" noch verbleiben, sind auf Rundungsdifferenzen in den Lohndaten zurückzuführen.

²Signifikanzniveau 5%, analog zur Auswertung des Standard-Analyse-Tools (Logib)

³Siehe Standard-Analyse-Tool (Logib) Wegleitung (Version 2020.4), Seite 25

welche Funktionen, die bisher ausserhalb des Kaders eingestuft waren (berufliche Stellung 5), in das unterste Kader eingestuft werden könnten.

Zudem sind in der aktuellen Einteilung sind keine Personen ausserhalb des Kaders (berufliche Stellung 5) in das Kompetenzniveau "höchst anspruchsvoll" (betriebliches Kompetenzniveau 1) eingeteilt. Grundsätzlich wäre es allerdings nicht ausgeschlossen, dass Personen ausserhalb des Kaders höchst anspruchsvolle Aufgaben tätigen. Falls möglich, sollten auch bei den betrieblichen Kompetenzniveaus alle Stufen verwendet werden, um Unterschiede bezüglich der Komplexität der Funktionen optimal abbilden zu können. Die Einteilung in die beruflichen Stellungen hängt nicht per se von der beruflichen Stellung ab, obwohl es einen Zusammenhang zwischen beruflicher Stellung und betrieblichem Kompetenzniveau gibt. Möglicherweise gibt es zum Beispiel Spezialist:innen-Funktionen, die sehr komplexe Aufgaben ausführen, aber nicht dem Kader angehören. Es ist hingegen auch zu erwarten, dass höhere Kaderstufen nicht manuelle, repetitive Aufgaben ausführen. In Kapitel 3 wird ein Vorschlag dargelegt, wie die Einteilung der Mitarbeitenden in die betrieblichen Kompetenzniveaus angepasst werden könnte. Kapitel 4 vergleicht die aktuelle Einteilung der Mitarbeitenden in die beruflichen Stellungen und betrieblichen Kompetenzniveaus mit der vorgeschlagenen Einteilung des CCDI.

1.3 Lohnklassen

Die Daten des Kantons Basel-Stadt weisen 28 Lohnklassen auf. Innerhalb der Lohnklassen sollten grundsätzlich vergleichbare Funktionen eingestuft sein. Lohnunterschiede, welche nicht durch objektive Merkmale, respektive die persönlichen Qualifikationen, erklärbar sind, sind nicht zu erwarten. Kapitel 5.1 überprüft die verschiedenen Lohnklassen und geht allfälligen Lohnunterschieden auf den Grund.

2 Berufliche Stellung

Massgebend für die Einteilung in eine Kaderstufe ist die Verantwortung, die eine Funktion mit sich bringt. Funktionen mit nachfolgenden Bezeichnungen sollten einer Kaderstufe, beispielsweise (aber nicht zwingend) der beruflichen Stellung 4, zugeteilt werden, um der Logib-Struktur Rechnung zu tragen:

- Leitungsfunktionen wie etwa Geschäftsführung, Teamleitung, Abteilungsleitung, stellvertretende Leitung, Co-Leitung (jedoch nicht Projektleitung)
- Fachverantwortliche, -beauftragte und -führung sowie Themenverantwortliche (jedoch nicht Fachpersonen, -expert:innen, -berater:innen, -spezialist:innen oder -support)
- Verantwortliche / Zuständige (jedoch nicht Fallverantwortliche oder Expert:innen)
- Oberärzt:innen
- Anwalt:innen wie etwa Staatsanwält:innen oder Jugendanwält:innen

Die Excel-Liste *BST-BKN-Einteilung.xlsx* beinhaltet einen Vorschlag für eine angepasste Einteilung der Mitarbeitenden nach Funktion. Allerdings beruht der Vorschlag auf den Funktionsnamen und kann deshalb von der betrieblichen Realität abweichen. Eine Überprüfung durch die HR-Expert:innen des Kantons Basel-Stadt ist daher essentiell.

Werden die Funktionen, die aktuell im unteren Kader, bzw. ausserhalb des Kaders eingeteilt sind, miteinander verglichen stellen sich folgende Fragen: Was unterscheidet die Leitungsfunktionen im unteren Kader von jenen Leitungsfunktionen, die bisher ausserhalb des Kaders eingeteilt wurden? Ist es plausibel, dass Teamleiter:innen im unteren Kader, aber Abteilungsleiter:innen ausserhalb des Kaders eingeteilt sind? Entspricht dies tatsächlich der Verantwortungshierarchie, da die aktuelle Einteilung anhand der Funktionsnamen nicht komplett nachvollziehbar ist?



Empfehlung

Die Einteilung der Mitarbeitenden in die beruflichen Stellungen überarbeiten, damit das Modell das Verantwortungs-Verhältnis unter den Funktionen korrekt erfassen kann. Hierzu kann der Vorschlag des CCDI als Basis verwendet werden.

3 Betriebliches Kompetenzniveau

Die Einteilung in die unterschiedlichen Kompetenzniveaus ist abhängig von der Komplexität der ausgeübten Tätigkeit. Eine Funktion, deren Aufgaben eine spezifische Weiterbildung, spezialisierte Berufs- oder Fachkenntnisse voraussetzt, kann sich von ansonsten ähnlichen Funktionen in ihrer Komplexität unterscheiden (z. B. Junior vs. Senior). In der aktuellen Einteilung sind im Kompetenzniveau 1 nur Mitarbeitende eingeteilt, die gleichzeitig im oberen oder mittleren Kader angestellt sind. Die Funktionen mit nachfolgenden Bezeichnungen können (unabhängig von der beruflichen Stellung) ebenfalls in das Kompetenzniveau 1 eingeteilt werden, sofern deren Komplexität gegenüber anderen Funktionen des Kompetenzniveaus 2 effektiv höher ist:

- Anwält:innen, Staatsanwält:innen
- Jurist:innen
- Gerichtsschreiber:innen
- Ärzt:innen, Tierärzt:innen, Assistenzärzt:innen
- Ökonom:innen, Betriebsökonom:innen

Auch im Kompetenzniveau 3 gibt es aktuell Mitarbeitende, deren Einteilung aufgrund ihres Funktionsnamens angepasst werden könnte. Funktionen mit folgenden Bezeichnungen sollten, sofern die Komplexität gegenüber anderen Funktionen im Kompetenzniveau 3 tatsächlich höher ist, in das Kompetenzniveau 2 eingeteilt werden:

- Postdocs, Doktorand:innen
- Senior, Professional, Expert
- Spezialist:innen, Fachspezialist:innen
- Projektleitende
- Ingenieur:innen
- Fachpersonen, -berater:innen (aber nicht zwingend Facharbeiter:innen, -angestellte)
- Heilpädagog:innen
- Diplomierte Pflegefachfrau:männ, Rettungsanitäter:innen

Die oben aufgeführten Aufzählungen sind nicht abschliessend und können, abhängig von der betrieblichen Realität, ergänzt oder geändert werden. Eine Überprüfung durch die HR-Expert:innen des Kantons Basel-Stadt ist hier ebenfalls notwendig, denn beispielsweise wissenschaftliche oder akademische Mitarbeitende können unter Umständen höher eingestuft werden. Die Komplexität ihrer Tätigkeit ist nicht direkt anhand der Funktionsbezeichnung ersichtlich, die als Grundlage für die vorgeschlagene Einteilung dient.



Empfehlung

Die Einteilung in die betrieblichen Kompetenzniveaus überarbeiten, damit Unterschiede bezüglich der Komplexität der verschiedenen Funktionen optimal abgebildet werden können. Der Vorschlag des CCDI kann dabei als Orientierung dienen.

4 Strukturelle Unterschiede zwischen den Departementen

Nachfolgende Matrizen veranschaulichen die Einteilung der Mitarbeitenden in die beruflichen Stellungen (BST) und betrieblichen Kompetenzniveaus (BKN). Für jede BST/BKN-Kombination wird der Durchschnittslohn, die Anzahl Personen (nach Geschlecht) sowie die Anzahl der Lohnklassen aufgeführt. Abbildung 1 visualisiert die aktuelle Einteilung; Abbildung 2 zeigt die durch das CCDI vorgeschlagene Einteilung der Mitarbeitenden gemäss den Kapiteln 2 und 3.

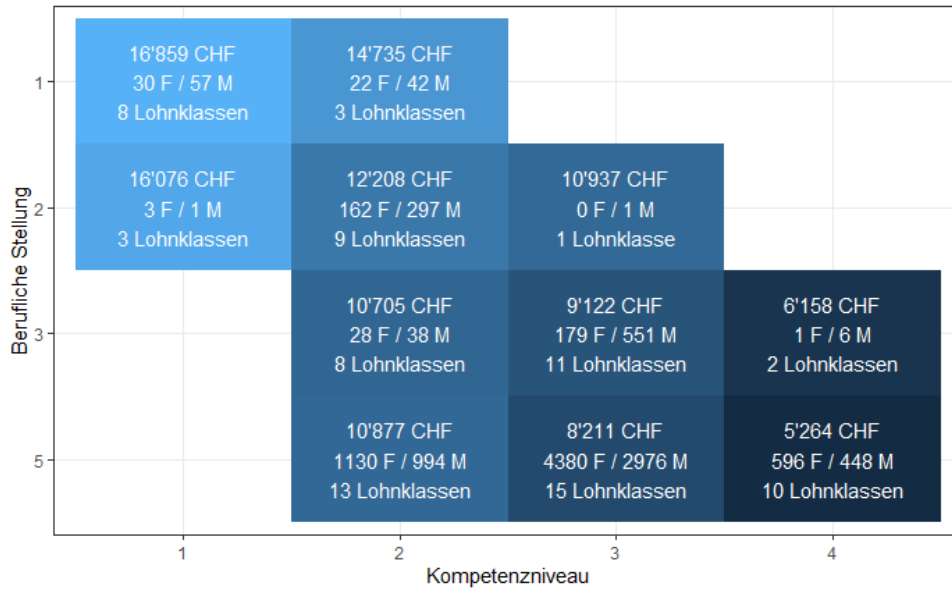


Abbildung 1: Einteilung der Mitarbeitenden - originale Daten

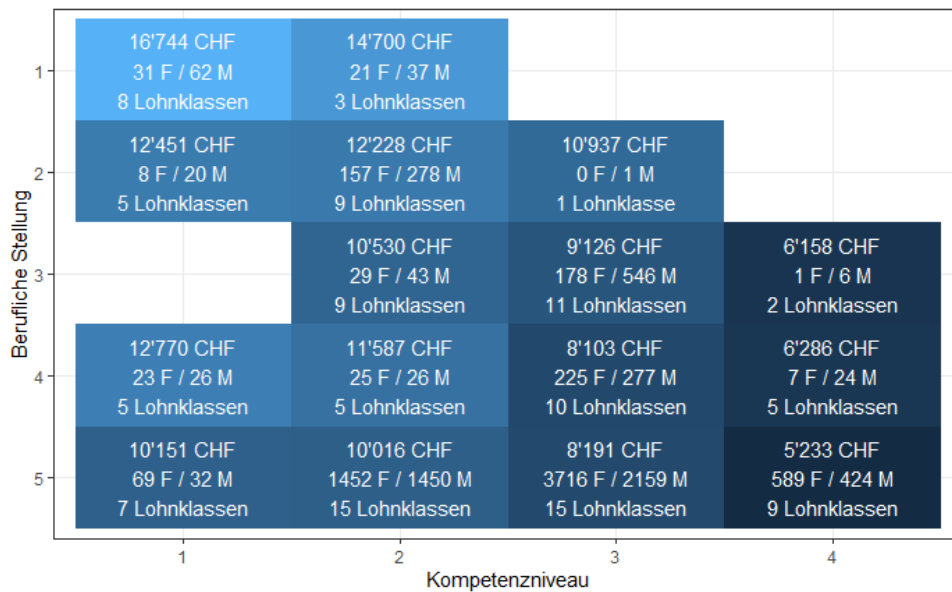


Abbildung 2: Einteilung der Mitarbeitenden - vorgeschlagene Daten

In den originalen Daten (siehe Abbildung 1) sind in den BST/BKN-Kombinationen 5/2 und 5/3 sowie 2/2, 3/2 und 3/3 viele Lohnklassen zusammengefasst, was ein Hinweis darstellen kann, dass die Funktionen untereinander nicht optimal vergleichbar sind. Mit der vorgeschlagenen Einteilung, dargestellt in Abbildung 2, werden die Lohnklassen allerdings nicht gleichmässiger verteilt und in den zuvor genannten BST/BKN-Kombinationen ist nach wie vor eine verhältnismässig hohe Anzahl Lohnklassen vorzufinden. Die Neueinteilung der Mitarbeitenden sollte aber, wie in den vorherigen Kapiteln bereits erwähnt, überprüft werden. Hier ist allerdings nicht das Ziel eine möglichst ausgeglichene Verteilung der Lohnklassen über die verschiedenen BST/BKN-Kombinationen zu erreichen, sondern eine möglichst genaue Abbildung der betrieblichen Realität zu schaffen.

Für die einzelnen Departemente des Kantons Basel-Stadt sehen die Matrizen ähnlich aus. Wie in den Gesamtdaten sind relativ viele Lohnklassen in den BST/BKN-Kombinationen 1/1, 2/2, 3/3 und 5/3 zusammengefasst. Das bedeutet, dass die Beobachtungen, welche im vorherigen Abschnitt dargestellt sind, nicht auf ein oder wenige Departemente zurückzuführen sind, sondern eine Überprüfung der Einteilung ist für alle Departemente notwendig.

Die vorgeschlagene Einteilung wirkt sich auch auf die Logib-Resultate aus. Tabelle 2 zeigt die Logib-Resultate⁴ basierend auf der vorgeschlagenen Einteilung:

Tabelle 2: Geschlechterkoeffizienten (in %), Standardfehler und adjustiertes Bestimmtheitsmass (in %) nach Departement - vorgeschlagene Einteilung der Funktionen

	Anzahl MA	Logib-Koeff.	Standardfehler	R ² (adjustiert)
Gesamt	11'942	-1.2	0.003	76.2
<i>Departement</i>				
PD	797	-1.8	0.008	87.6
BVD	1'169	-4.1	0.008	84.3
ED	5'752	-0.7	0.004	76.0
FD	641	-4.2	0.011	79.8
GD	436	-4.4	0.013	83.1
JSD	1'925	-5.3	0.005	77.8
WSU	1'222	-0.6	0.007	77.9

Die Einteilung in die beruflichen Stellungen und betrieblichen Kompetenzniveau können einen starken Einfluss auf die Resultate ausüben. Eine korrekte und möglichst realitätsnahe Einteilung der Mitarbeitenden ist daher essenziell. Die Resultate der aktuellen Daten müssen dementsprechend mit Vorsicht interpretiert werden.



Empfehlung

Den Vorschlag des CCDI überprüfen und eine Interpretation der Resultate der einzelnen Departemente erst nach einer Überarbeitung der Einteilung in die beruflichen Stellungen und betrieblichen Kompetenzniveaus durchführen.

⁴Die Logib-Koeffizienten wurden mit der "Kennedy"-Methode berechnet.

Woher kommen die Unterschiede in den Resultaten der einzelnen Departemente, bei der gegebenen aktuellen Einteilung in die berufliche Stellung und das betriebliche Kompetenzniveau der Mitarbeitenden?

Die drei Departemente ED, WSU und PD, die keinen oder einen nur sehr tiefen unerklärten Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern aufweisen, sollten unter folgenden Gesichtspunkten interpretiert werden (gegeben der Einteilung der Mitarbeitenden, die nicht überall plausibel ist):

- Der Spielraum für Lohndifferenzen ist in Departementen, in denen viele ähnliche Funktionen angesiedelt sind (die dementsprechend in dieselbe Lohnklasse eingestuft sind), kleiner. Somit ist auch die Möglichkeit für unerklärte Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen in der Gesamtbetrachtung geringer. Dies betrifft besonders das ED (viele Lehrpersonen mit derselben Einstufung).
- Im ED gibt es zwei grosse Gruppierungen (BST/BKN-Kombinationen 5/3 und 5/2), die das Gesamtergebn des ED stark beeinflussen. In der BST/BKN-Kombination 5/3 sind Männer (mit denselben persönlichen Merkmalen) leicht tiefer bezahlt als Frauen, während in der BST/BKN-Kombination 5/2 Frauen (mit denselben persönlichen Merkmalen) leicht tiefer bezahlt sind als Männer. In der Gesamtbetrachtung heben sich diese beiden Effekte auf, so dass kein unerklärter Lohnunterschied übrig bleibt. Sollte die Einteilung dieser Mitarbeitenden korrekt sein (siehe Kapitel 2 und 3), ist zu empfehlen, diese Gruppen von Mitarbeitenden separat auf allfällige Lohndiskriminierung zu prüfen.
- Die Departemente WSU und PD weisen eine starke Konzentration der Mitarbeitenden in die BST/BKN-Kombination 5/3 auf. Der Logib Koeffizient wird dementsprechend jeweils stark von diesen Mitarbeitenden geprägt. Da die Löhne dieser Mitarbeitenden keine systematische Lohndiskriminierung (Departement WSU) bzw. einen tiefen unerklärten Lohnunterschied (PD) anhand der persönlichen Merkmale aufweisen, ist auch das Gesamtergebn im Departement WSU und im PD positiv. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die Löhne der Mitarbeitenden anderer BST/BKN-Kombinationen keine unerklärten Lohnungleichheiten aufweisen. Sollte sich die Einteilung in BST und BKN als korrekt erweisen, wird empfohlen, allfälligen systematischen Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern ausserhalb der BST/BKN-Kombination 5/3 auf den Grund zu gehen.

Die Departemente mit den höchsten unerklärten Lohnunterschieden, FD und JSD (siehe Tabelle 1), weisen in fast allen BST/BKN Kombinationen höhere Männerlöhne auf im Vergleich zu den Frauenlöhnen. Besonders die Resultate des FD sind jedoch mit grosser Vorsicht zu interpretieren: ein Teil des unerklärten Lohnunterschieds ist auf die (z. T. unplausiblen) Zuteilungen in das betriebliche Kompetenzniveau und die berufliche Stellung zurückzuführen, d. h. es werden Löhne von Personen verglichen, die nicht zwingend vergleichbare Aufgaben haben.

Ähnlich wie im ED gibt es auch im BVD Mitarbeitende in vergleichbaren Funktionen (bzw. BST/BKN-Kombinationen), die unerklärte Lohnunterschiede zuungunsten der Frauen oder zuungunsten der Männer aufweisen. In der Gesamtsicht heben sich diese Lohnunterschiede aber nicht auf (wie im ED), sondern der unerklärte Lohnunterschied zuungunsten der Frauen überwiegt.

Das GD weist in fast allen BST/BKN-Kombinationen höhere Männerlöhne auf, im Vergleich zu den Frauenlöhnen. Sollte sich die Einteilung in BST und BKN als korrekt erweisen, wird empfohlen, allfälligen systematischen Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern auf den Grund zu gehen.

5 Lohngleichheit innerhalb der Lohnklassen

5.1 Lohnklassen mit mehr als 20 Mitarbeitenden



Innerhalb der grösseren Lohnklassen (mehr als 20 Mitarbeitende) weisen die Daten tiefe bis gar keine unerklärten Lohndifferenzen auf. Der Grossteil der Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern in derselben Lohnklasse kann mit der persönlichen Qualifikation der Personen erklärt werden. Zum Beispiel: Der im Vergleich zur Durchschnittsfrau höhere Lohn des Durchschnittsmannes in einer bestimmten Lohnklasse ist dadurch erklärbar, dass die Männer eine höhere Ausbildung oder mehr Dienstjahre beim Kanton Basel-Stadt aufweisen. Diese Erkenntnis bestätigt die Objektivität des Lohnsystems des Kantons Basel-Stadt.

Die persönliche Qualifikation wird anhand der folgenden drei Variablen zusammengefasst:

- Ausbildung
- potenzielle Erwerbserfahrung
- Dienstjahre



In der pQ-Regression werden nur persönliche Qualifikationsmerkmale, und nicht, wie in Logib, persönliche *und* berufsbezogene Merkmale, als Erklärfaktoren für Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern miteinbezogen. Das heisst, die berufliche Stellung und das betriebliche Kompetenzniveau, die sogenannten "berufsbezogenen Merkmale" werden in den folgenden Analysen nicht berücksichtigt. Grund für den Ausschluss der berufsbezogenen Merkmale ist, dass innerhalb einer Lohnklasse die Einstufung in die berufliche Stellung und das betriebliche Kompetenzniveau sehr homogen ist. Mitarbeitende innerhalb derselben Lohnklasse unterscheiden sich also kaum in den berufsbezogenen Merkmalen, aber können sich durchaus in der persönlichen Qualifikation unterscheiden. Lohnunterschiede, die nicht durch Unterschiede in der persönlichen Qualifikation erklärbar sind, können diskriminierend sein.

Abbildung 3: Geschlechterkoeffizienten nach Lohnklasse (95% Konfidenzintervall)

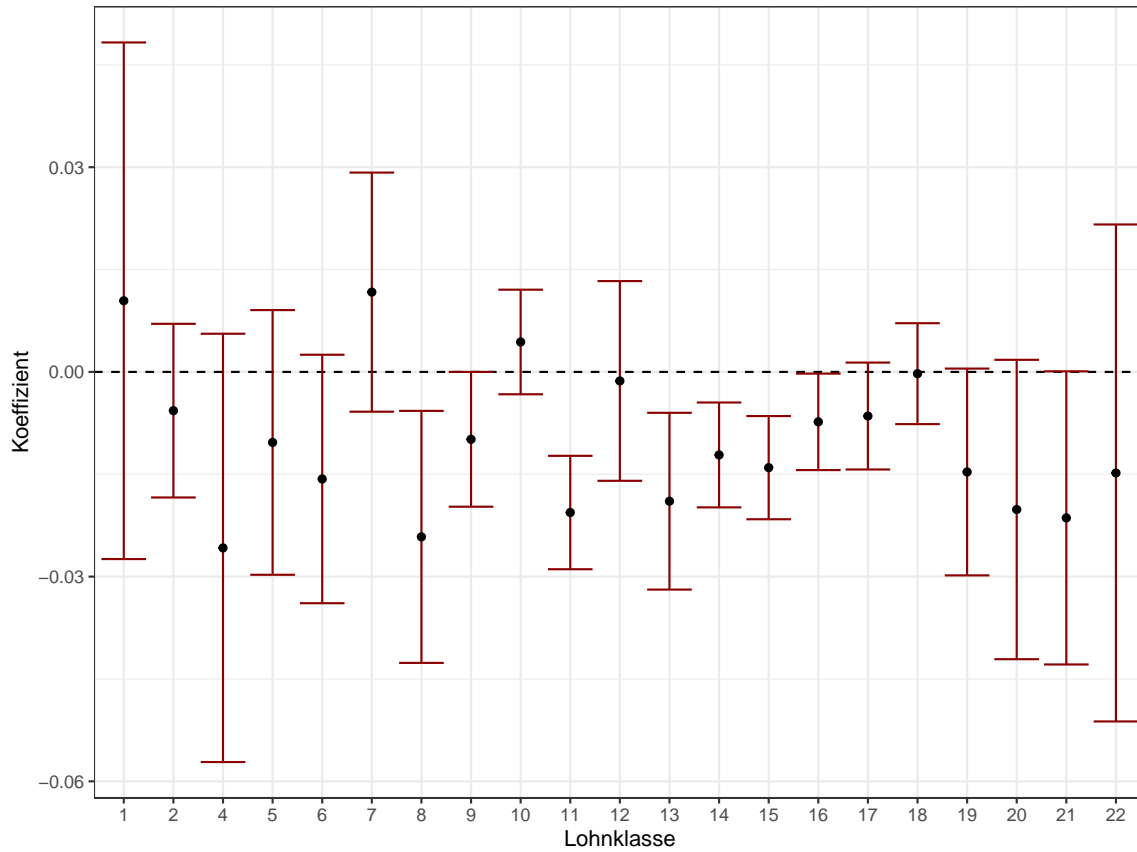


Abbildung 3 zeigt die Geschlechterkoeffizienten der Lohnklassen mit mehr als 20 Mitarbeitenden, berechnet anhand der pQ-Regression, sowie die entsprechenden 95% Konfidenzintervalle. Schneidet das Konfidenzintervall die schwarze, gestrichelte Linie bei Null, ist nicht mit genügender Sicherheit von einer durch persönliche Qualifikationsmerkmale unerklärten Lohndifferenz auszugehen. Das bedeutet, der Koeffizient ist in diesen Fällen nicht statistisch signifikant unterschiedlich von Null und Lohngleichheit im engeren Sinne ist eingehalten. Ist das gesamte Konfidenzintervall über- oder unterhalb der Nulllinie, gibt es einen unerklärten Lohnunterschied, der mit genügender Sicherheit nachgewiesen wird.

Rund zwei Drittel der Lohnklassen mit über 20 Mitarbeitenden weisen keinen statistisch signifikanten, unerklärten Lohnunterschied auf. In den Lohnklassen 8, 11, 13, 14, 15 und 16 gibt es jedoch statistisch signifikante Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern, die nicht durch die persönliche Qualifikation erklärt werden können. Die unerklärten Lohnunterschiede fallen in all diesen Lohnklassen zuungunsten der Frauen aus, aber sind in ihrer Magnitude moderat: Der höchste unerklärte Lohnunterschied liegt bei 2.4% zuungunsten der Frauen, siehe Tabelle 3⁵.

Tabelle 3: Lohngleichheit innerhalb der Lohnklassen (LK) >20 MA (95% Konfidenzintervall)

LK	pQ	Std.fehler	Anzahl F	Anzahl M	Lohn F	Lohn M
1	1.0	0.019	244	1	4'746.01	4'634.16
2	-0.6	0.006	65	72	4'720.55	4'783.05
4	-2.6	0.016	61	15	5'289.55	5'490.05
5	-1.0	0.010	71	98	5'337.93	5'265.77
6	-1.6	0.009	34	101	5'620.46	5'746.58
7	1.2	0.009	112	156	5'810.55	5'692.99
8	-2.4	0.009	104	149	5'899.00	6'297.23
9	-1.0	0.005	259	269	6'667.02	6'733.55
10	0.4	0.004	635	331	6'791.03	6'803.33
11	-2.0	0.004	439	352	7'272.13	7'337.62
12	-0.1	0.007	558	503	7'506.56	7'682.15
13	-1.9	0.007	326	487	8'164.56	8'406.02
14	-1.2	0.004	786	500	8'616.95	9'017.75
15	-1.4	0.004	1'044	552	9'297.83	9'694.84
16	-0.7	0.004	909	751	10'205.13	10'394.79
17	-0.6	0.004	275	354	10'955.62	11'331.76
18	-0.0	0.004	480	506	11'772.19	11'879.70
19	-1.5	0.008	47	81	12'994.87	13'408.62
20	-2.0	0.011	19	53	14'073.55	14'378.34
21	-2.1	0.011	26	25	15'187.84	15'637.27
22	-1.5	0.019	5	20	16'991.00	16'933.87

Die erwähnten Lohnklassen, die einen unerklärten Lohnunterschied aufweisen, sollten überprüft werden im Hinblick auf die korrekte Einstufung und Entlohnung der Personen, gegeben ihrer Verantwortung und der Komplexität ihrer Aufgaben.



Empfehlung

Lohnklassen 8, 11, 13, 14, 15 und 16 auf unerklärbare Lohnunterschiede überprüfen und, wenn nötig, Lohnanpassungen vornehmen. Hierzu können die vom CCDI zur Verfügung gestellten Ausreisser-Listen als Hilfestellung verwendet werden.

⁵Die pQ-Koeffizienten wurden mit der "Kennedy"-Methode berechnet.

5.2 Lohnklassen mit bis zu 20 Mitarbeitenden

Die Lohnklassen 3 (20 Mitarbeitende), 23 (17 Mitarbeitende) und 99 (9 Mitarbeitende) weisen alle starke Lohndifferenzen zwischen den Durchschnittsmännern und -frauen auf. In Lohnklasse 23 ist die von persönlichen Qualitätsmerkmalen unerklärte Lohndifferenz von -7.3% statistisch signifikant unterschiedlich von Null, während in den Lohnklassen 3 und 99 keine unerklärte Lohndifferenz mit genügender Sicherheit gemessen werden kann.

Tabelle 4: Lohngleichheit innerhalb der Lohnklassen (LK) 3, 23, 99 (95% Konfidenzintervall)

LK	pQ	Std.fehler	Anzahl F	Anzahl M	Lohn F	Lohn M
3	-10.5	0.076	16	4	5'023.03	4'893.13
23	-7.3	0.027	5	12	16'381.48	17'967.14
99	66.0	0.438	2	7	3'705.00	7'591.54

Aufgrund der geringen Anzahl Mitarbeitenden können die Resultate der statistischen Analyse (siehe Koeffizienten in Tabelle 4⁶) nur bedingt interpretiert werden. Die Lohnklassen 3, 23 und 99 werden daher nun ergänzend zu Tabelle 4 mit deskriptiven Statistiken analysiert. Die folgenden Abbildungen zeigen die standardisierten, monatlichen Gesamtlöhne (inkl. monatlicher Anteil der Sonderzahlungen) der Frauen und Männern in den genannten Lohnklassen. Dabei werden die Löhne nach Geschlecht in vier Teile (Quartile) unterteilt. Breitere Stellen sind ein Indikator, dass die Wahrscheinlichkeit einer Person, in diesem Lohnniveau angestellt zu sein, grösser ist, während die Wahrscheinlichkeit kleiner ist, je schmaler die Stelle.

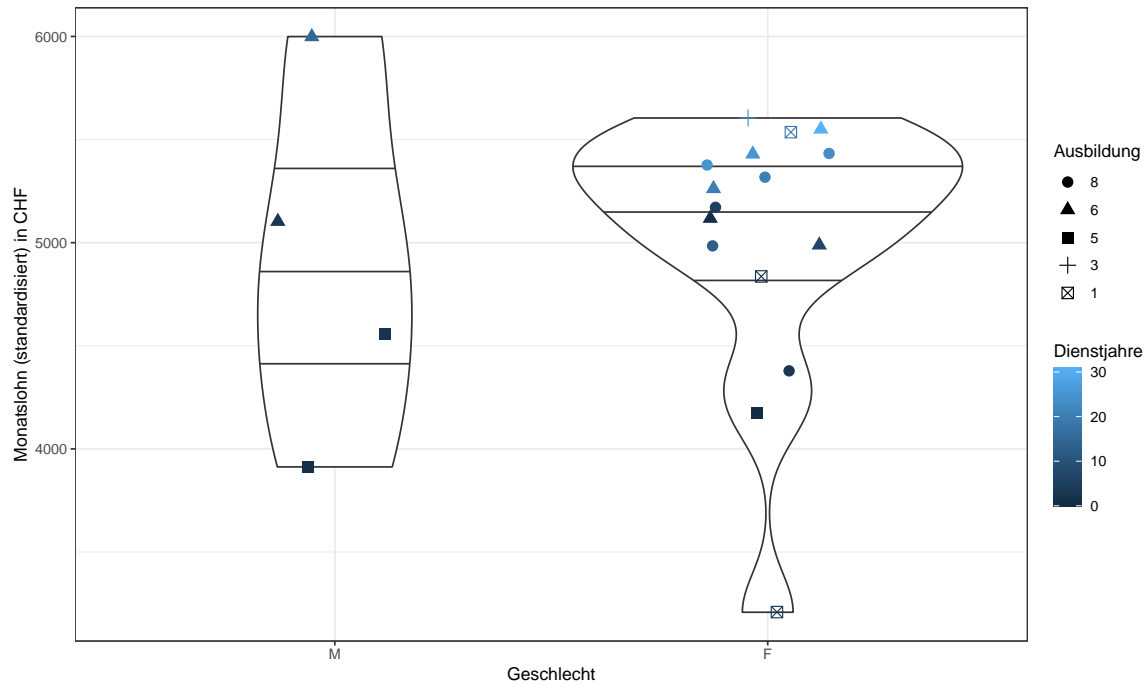
Die Ausbildungsabschlüsse sind gemäss Logib in die Ziffern 1 bis 8 codiert und werden für die Analysen in Ausbildungsjahre umgerechnet, siehe Tabelle 5:

Tabelle 5: Ausbildungsniveaus

Codierung	Ausbildungsabschluss	Ausbildungsjahre
1	Universität	17
2	Fachhochschule	15
3	Höhere Berufsausbildung	14
4	Lehrerpatent	15
5	Matura	13
6	offiziell anerkannte Berufsausbildung	12
7	interne Berufsausbildung	11
8	obligatorische Schule / ohne Ausbildung	7

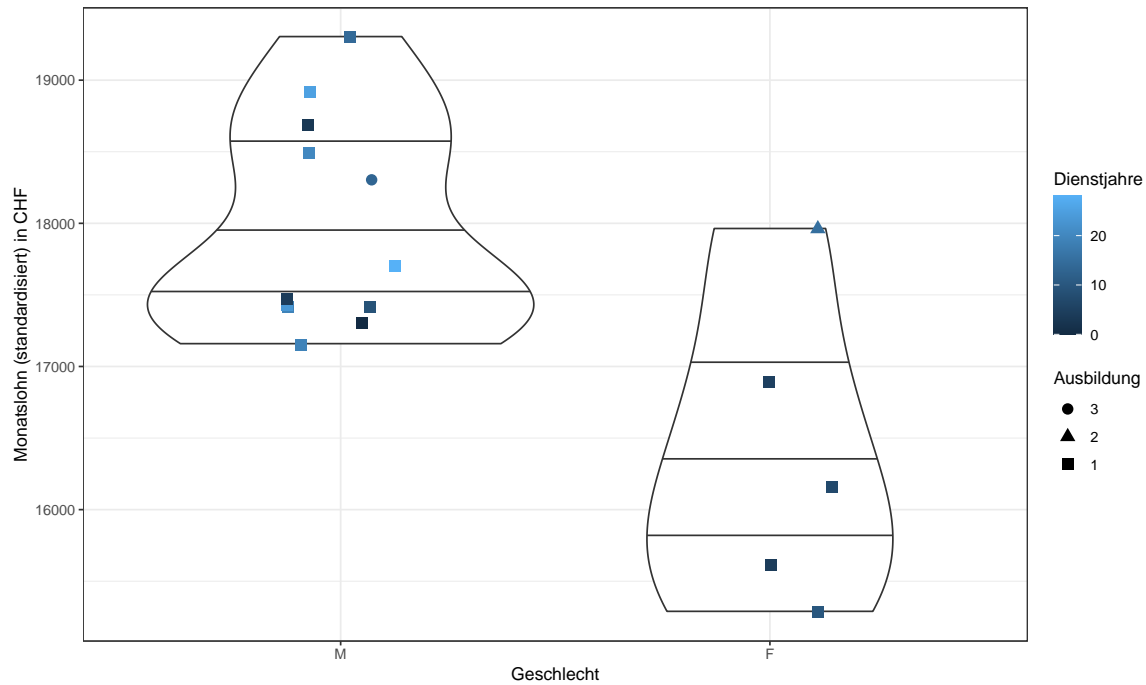
⁶Die pQ-Koeffizienten wurden mit der "Kennedy"-Methode berechnet.

Abbildung 4: Lohnunterschiede nach Geschlecht in der Lohnklasse 3



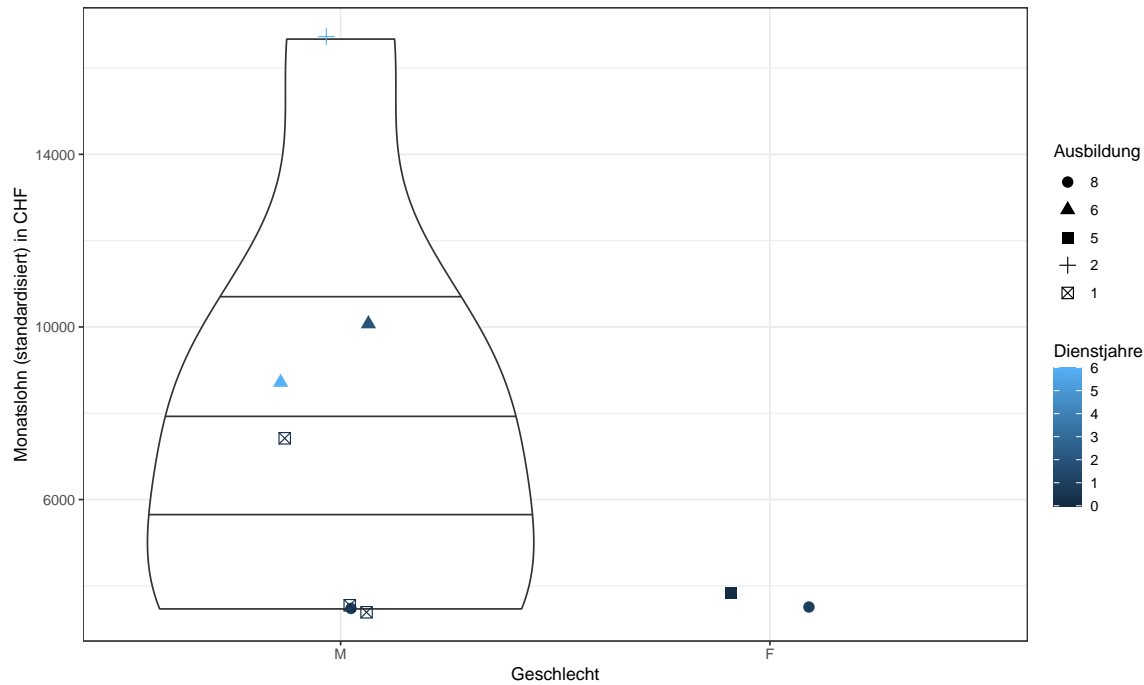
In Lohnklasse 3 fällt eine Mitarbeiterin mit besonders tiefem Lohn (Funktion "Museums MA") und ein Mitarbeiter mit besonders hohem Lohn (Funktion "MitarbeiterIn Postverarbeitung") auf. Diese Ausreisserlöhne verzerren die Durchschnittsanalyse in Logib. Im Median (aber auch im Durchschnitt, siehe Tabelle 4) verdienen Frauen in Lohnklasse 3 mehr als Männer. Auch die Dienstjahre korrelieren (besonders erkenntlich bei den Frauen) positiv mit dem Lohn.

Abbildung 5: Lohnunterschiede nach Geschlecht in der Lohnklasse 23



Lohnklasse 23 weist eine klare Geschlechtersegregation im Lohnniveau auf. Fast alle Mitarbeitenden in dieser Lohnklasse haben dieselbe Ausbildung, werden aber unterschiedlich entlohnt. Die Löhne der Frauen sind (mit einer Ausnahme) kleiner als der tiefste Lohn bei den Männern. Zudem gibt es Männer, die höhere Löhne erhalten als Frauen, obwohl sie sich weder in der Anzahl Dienstjahre noch in der Ausbildung unterscheiden. Diese Beobachtungen sind kohärent mit dem Ergebnis in Tabelle 4, da die Lohnunterschiede weder durch die Ausbildung noch durch die Anzahl Dienstjahre vollumfänglich erklärt werden können.

Abbildung 6: Lohnunterschiede nach Geschlecht in der Lohnklasse 99



In der Lohnklasse 99 sind die Löhne der beiden Frauen ähnlich hoch wie die drei tiefsten Männerlöhne. Männer haben zum Teil höhere Ausbildungen und eine höhere Anzahl Dienstjahre vorzuweisen als die Frauen, wodurch Lohnunterschiede erklärt werden können. Gleichzeitig gibt es Männer mit hohen Ausbildungen, die in den tiefen Lohnniveaus angesiedelt sind (ähnlich der Lohnniveaus der beiden Frauen). Bei den Männern kann zudem ein Ausreisserlohn festgestellt werden (Funktion "LP Berufsf BKU im Std-Lohn").



Empfehlung

Die Ausreisserlöhne in den Lohnklassen 3 und 99 auf ihre korrekte Einstufung im Lohnklassensystem überprüfen. Die Löhne in der Lohnklasse 23 auf nicht objektiv begründete Lohnunterschiede überprüfen und, falls notwendig, Anpassungen vornehmen.

Gesamtes Dokument:
© Competence Centre for Diversity & Inclusion, Universität St.Gallen

Universität St.Gallen (HSG)
Forschungsstelle für internationales Management
Dufourstrasse 40a
9000 St.Gallen
Schweiz
info@ccdi-unisg.ch

www.ccdi-unisg.ch



AKKREDITIERUNGEN



MITGLIED VON