



**CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS**

Überprüfung der Lohngleichheit zwischen weiblichen und männlichen Angestellten der kantonalen Verwaltung Wallis

Kurzpräsentation Ergebnisse, 28.10.2013

**perinnova compensation GmbH
Dr. Iwan von Wartburg**

Kasinostrasse 19
CH-5001 Aarau

T: +41 (0)62 836 95 42

F: +41 (0)62 836 95 49

info@perinnova.ch

perinnova
compensation



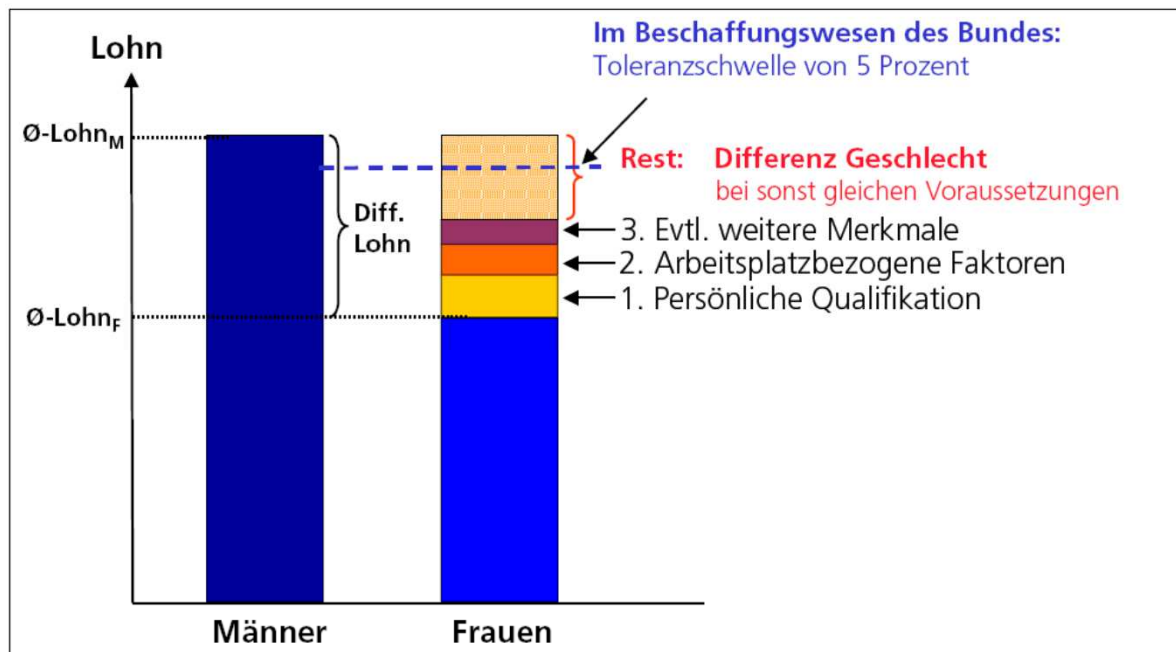
Lohnunterschied und Lohndiskriminierung

- «Lohnunterschied («gender pay gap» oder «unbereinigter Verdienstabstand»):
Unterschied im Durchschnittslohn zwischen den Geschlechtern. In der Regel wird angegeben, wie viel Frauen weniger verdienen als Männer (in Prozent). In der Schweiz werden oft auch die Medianlohndifferenzen ausgewiesen.
- Lohndiskriminierung (oder bereinigter Verdienstabstand):
Nicht durch objektive Faktoren erklärbarer und somit diskriminierender Teil des Lohnunterschieds. Die Lohndiskriminierung gibt an, wie viel Frauen bei sonst gleichwertigen Voraussetzungen weniger verdienen als Männer.
- Lohndiskriminierung bedeutet also, dass Frauen und Männer für gleiche oder gleichwertige Arbeit ungleich entlohnt werden.

Quelle: In enger Anlehnung aus Schär Moser, M., Strub, S. (2011): 39/40.

Berechnungsmethode logib (1)

- Berechnungsmethode in logib: Regressionsanalyse → www.logib.ch → www.lohngleichheitsdialog.ch
- Mit den Regressionsanalysen wird geprüft, wie viel des unbereinigten Verdienstabstandes zwischen Frauen und Männern anhand von Merkmalen der Qualifikation und des Arbeitsplatzes (Stelle) erklärt werden kann.
- Anhand des Ausmasses des durch das Geschlecht erklärten Verdienstabstandes wird eruiert, ob ein Verdacht auf Lohndiskriminierung vorliegt.



Quelle: www.bass.ch

Berechnungsmethode logib (2)

Wieso eine Toleranzschwelle? Gefordert ist per Gesetz ein Lohnunterschied von 0.0%...

- «Der Lohn kann von weiteren objektiven Erklärungsfaktoren beeinflusst werden, die in der standardisierten Analyse (*Basis-/erweiterte Regression, Anm. perinnova*) nicht berücksichtigt werden. Deshalb wurde eine so genannte **Toleranzschwelle von 5%** festgelegt.
- Mit anderen Worten: Es wird davon ausgegangen, dass ein Unternehmen Lohngleichheit zwischen Frau und Mann gewährleistet, wenn das Ergebnis der festgestellten geschlechtsspezifischen (nicht erklärbaren) Lohnungleichheit kleiner als die festgelegte Toleranzschwelle von 5% ist, bzw. nicht signifikant darüber liegt. **Erst wenn der festgestellte Unterschied zwischen Frauen- und Männerlöhnen signifikant über der Toleranzschwelle liegt, wird Lohnungleichheit angenommen.»** (Strub, S. (2005): 2/3)

Schritt 1: Datenaufbereitung

- Datenstamm per 31.11.2012 → Einschluss und Ausschluss von Daten (z.B. Lernende, Kommissionsmitglieder, Mandatsträger/-innen, Praktikanten/-innen und IV-Bezüger/-innen.)
- Festlegung der abgerechneten Lohnarten als Komponenten des zu untersuchenden Lohnes

Schritt 2: Berechnung standardisierte Regressionsanalysen (Basis- und erw. Regression)

- Herleitung der zu berücksichtigenden Merkmale für die Basisregression: «Ausbildungsjahre», «potentielle Erwerbsjahre» und «Dienstjahre»
- Herleitung der zusätzlich zur Basisregression zu berücksichtigenden Merkmale «berufliche Stellung» und «Anforderungshöhe»
- Berechnung der standardisierten logib-Regressionsmodelle («Basis- und erweiterte Regression»)
- Interpretation

Schritt 3: Zusatzauswertungen

Berechnung individueller Lohnniveauwerte in Relation zu Regressionskurven → ermöglicht das Erkennen von Handlungsbedarf auf individueller Ebene und Ableiten von Massnahmenplänen

Ergebnisse

Eckdaten und zusammenfassende Interpretation der Regressionsmodelle	Basisregression	Erweiterte Regression
Verwendete Erklärungsmerkmale	Berücksichtigt sind persönliche Merkmale - Ausbildungsjahre - (potenzielle) Erwerbsjahre - Dienstjahre - Geschlecht	Berücksichtigt sind zusätzlich zwei stellenbezogene Merkmale: - Anforderungsniveau - berufliche Stellung
Frauen verdienen unter sonst gleichen Voraussetzungen	5.1 % weniger	1.5 % weniger
Ist die geschlechtsspezifische Lohndifferenz signifikant grösser als die Toleranzschwelle von 5%?	Ja (signifikant und grösser)	Nein (signifikant aber kleiner)
Die im Rahmen des Beschaffungswesens angewandte Toleranzschwelle von 5%	ist nicht eingehalten	ist eingehalten
R-Quadrat (Modellgüte)	0.816 (zuverlässiges Resultat)	0.955 (sehr zuverlässiges Resultat)
Die Lohngleichheit zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung Wallis ist gemäss der Definition von logib eingehalten.		

Zusammenfassung und Fazit

- Der (signifikante) **Diskriminierungskoeffizient des Merkmals Geschlecht** liegt mit **1.5%** beträchtlich unterhalb der Toleranzschwelle von 5% und weist somit nicht auf eine Verletzung der Lohngleichheit hin.
Es darf Lohngleichheit angenommen werden.
- Die Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern, die zusätzlich zum Diskriminierungskoeffizienten des Merkmals Geschlecht besteht, lässt sich damit erklären, dass Frauen einerseits weniger oft in höherer beruflicher Stellung vertreten sind und weniger oft sehr anspruchsvolle Stellen innehaben (stellenbezogene Merkmale) sowie im Durchschnitt weniger Ausbildungsjahre, potentielle Erwerbsjahre und Dienstjahre (persönliche Merkmale) aufweisen.
- ***Fazit: Gemäss der Definition von logib ist die Lohngleichheit zwischen den weiblichen und männlichen Angestellten der kantonalen Verwaltung Wallis eingehalten.***

- 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.
- Strub, S. (2005): Methodisches Vorgehen zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes, Anleitung zur Durchführung der standardisierten Überprüfung, Bern
- www.logib.ch → Lohngleichheit im Beschaffungswesen des Bundes, Webseite enthält zusätzlichen Hintergrund über das Berechnungsverfahren. Logib wurde 2004 durch das Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann und der Beschaffungskommission des Bundes konzeptionell entwickelt. Es beinhaltet standardisierte Spezifikationen für Regressionsanalysen basierend auf den durch das Bundesamt für Statistik regelmässig erhobenen Lohnstrukturdaten (LSE). Das Instrument, das unter www.logib.ch als Software bezogen werden kann, kann im derzeit stattfindenden Lohngleichheitsdialog (www.lohngleichheitsdialog.ch), der als Überprüfungsmethode den Einsatz von Regressionsanalysen fordert, verwendet werden.