

Wilfried Marxer

LOHN(UN)GLEICHHEIT IN DER LIECHTENSTEINISCHEN LANDESVERWALTUNG 2018

UNTERSUCHUNG IM AUFTRAG
DES AMTES FÜR PERSONAL UND ORGANISATION



LIECHTENSTEIN-INSTITUT



Dr. Wilfried Marxer

Politikwissenschaftler, Forschungsleiter Politik
des Liechtenstein-Instituts

wilfried.marxer@liechtenstein-institut.li

© Liechtenstein-Institut 2018

Liechtenstein-Institut
St. Luziweg 2
9487 Bendern
Liechtenstein
T +423 / 373 30 22
F +423 / 373 54 22
info@liechtenstein-institut.li
www.liechtenstein-institut.li

INHALTSVERZEICHNIS

1	EINLEITUNG	4
2	ÜBER DIE UNTERSUCHUNG	5
	Auftrag.....	5
	Wiederholung früherer Studien	5
	Ausgangslage	5
	Fragestellung	7
	Eingrenzung des Analysespektrums	7
3	VERGLEICHSDATEN.....	10
4	LOHNZUSAMMENSETZUNG UND DISKRIMINIERUNGSPOTENZIAL.....	19
	Richtposition der Besoldung, Einreihungsplan und Lohnklassen.....	19
	Aufbau der Besoldung	20
	Bestandteile der Besoldungsbereiche	23
5	OPERATIONALISIERUNG	28
6	ANALYSE DER LOHN DATEN	30
	Statistische Berechnungen	30
	Zahl der Beschäftigten in der Landesverwaltung	32
	Verteilung der Beschäftigten auf Lohnklassen	33
	Dienstauftrag (Beschäftigungsgrad)	34
	Durchschnittslohn und Medianlohn.....	35
	Medianlohn nach Lohnklassen	39
	Lohn nach Alter	41
	Lohn nach Zivilstand	43
	Lohn nach Beschäftigungsgrad.....	45
	Faktoren, die den Lohn beeinflussen	46
7	SONDERAUSWERTUNG	50
8	AUSBLICK	54
9	QUELLEN.....	55
10	LITERATUR	55

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Mögliche Ursachen von Lohndifferenzen.....	7
Tabelle 2: Differenz zwischen minimaler und maximaler ordentlicher Jahresbesoldung	22
Tabelle 3: Besoldungsbestandteile zur Berechnung von Lohndiskriminierung	22
Tabelle 4: Lohnaspekt, Diskriminierungspotenzial, Fragestellung und Informationsbedarf	26
Tabelle 5: Operationalisierung der einzelnen Variablen.....	29
Tabelle 6: Einfluss verschiedener Faktoren auf den Lohn 2007, 2012 und 2018	47
Tabelle 7: Einfluss verschiedener Faktoren auf den Lohn innerhalb der einzelnen Lohnklassen 2007, 2012 und 2018	48
Tabelle 8: Mittelwert, Medianlohn, höchster und tiefster Lohn in der Stichprobe von LK 6	51
Tabelle 9: Mittelwert, Medianlohn, höchster und tiefster Lohn in der Stichprobe von LK 12	52
Tabelle 10: Mittelwert, Medianlohn, höchster und tiefster Lohn in der Stichprobe von LK 12 ..	52

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Bruttomonatslöhne Frauen und Männer 2016 in Liechtenstein	6
Abbildung 2: Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in der Schweiz 2006 bis 2016... ..	11
Abbildung 3: Entwicklung des Lohns von Frauen und Männern in Liechtenstein 2005 bis 2016 ..	12
Abbildung 4: Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Liechtenstein 2005 bis 2016 ..	12
Abbildung 5: Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Liechtenstein 2016 – Einwohner/innen und Zupendler/innen	13
Abbildung 6: Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Liechtenstein 2016 – Vollzeit und Teilzeit.....	13
Abbildung 7: Erklärter und unerklärter Anteil des Lohnunterschiedes zwischen Frauen und Männern in der Schweiz, 1996 bis 2014 (in Prozent)	14
Abbildung 8: Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern in verschiedenen Staaten 2005 und 2015 (in Prozent)	15
Abbildung 9: Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern in der EU 2016 («Gender Pay Gap»).....	16
Abbildung 10: Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern in den EU-Mitgliedsstaaten, der Schweiz, Norwegen und Island 2015 («Gender Pay Gap»).....	17
Abbildung 11: Aufbau der Besoldung des Staatspersonals	21

Abbildung 12: Beschäftigte Frauen und Männer in der Landesverwaltung (Vollzeit und Teilzeit).....	32
Abbildung 13: Beschäftigte Frauen und Männer in der Landesverwaltung nach Lohnklassen (Vollzeit und Teilzeit).....	33
Abbildung 14: Dienstauftrag in der Landesverwaltung.....	34
Abbildung 15: Durchschnittslohn (Mittelwert) von Frauen und Männern in der Landesverwaltung	35
Abbildung 16: Medianlohn von Frauen und Männern in der Landesverwaltung	36
Abbildung 17: Anteil von Frauen und Männern in der unteren Hälfte und in der oberen Hälfte der Löhne.....	37
Abbildung 18: Lohndifferenz des Medianlohns von Frauen zu Männern in verschiedenen Altersklassen	38
Abbildung 19: Medianlohn von Frauen und Männern in der Landesverwaltung in den Lohnklassen 5 bis 13	39
Abbildung 20: Monatliche Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern in der Landesverwaltung nach Lohnklassen	40
Abbildung 21: Altersverteilung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung.....	41
Abbildung 22: Medianlohn von Frauen und Männern nach Alter	42
Abbildung 23: Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen nach Altersklassen	43
Abbildung 24: Medianlohn nach Altersklasse und Zivilstand 2018	44
Abbildung 25: Medianlohn nach Lohnklassen und Beschäftigungsgrad 2018.....	45
Abbildung 26: Theoretischer Einfluss der verfügbaren Variablen auf den Lohn	46

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

BesG	Besoldungsgesetz
BesV	Besoldungsverordnung
DA	Dienstauftrag (Stellenprozente)
DSG	Datenschutzgesetz
DSV	Datenschutzverordnung
GLG	Gleichstellungsgesetz
LGBL	Liechtensteinisches Landesgesetzblatt
LK	Lohnklasse(n)
MW	Mittelwert
N	Zahl (absolute Zahl)
n.s.	nicht signifikant

1 EINLEITUNG

Chancengleichheit, insbesondere die Gleichstellung von Frau und Mann, ist ein zentrales gesellschaftspolitisches Anliegen. Dies ist in Liechtenstein sowohl rechtlich verankert wie auch politisch breit getragen und mit entsprechenden Fachstellen administrativ abgestützt. Die Stabsstelle für Chancengleichheit nahm diesbezüglich eine führende Rolle ein, abgelöst durch die beim Amt für Soziale Dienste angesiedelte Fachstelle für Chancengleichheit. Von dieser Seite kam der Impuls zur Durchführung von Lohnuntersuchungen in der Landesverwaltung, welche in Studien aus dem Jahr 2007 und 2012 mündeten (Marxer 2007, 2012). Bis dahin waren kaum Daten zu einem Lohnvergleich verfügbar gewesen. Eine Auflistung von Zahlen und Fakten über die Gleichstellung von Mann und Frau der Stabsstelle für Chancengleichheit (2006) enthielt kaum Angaben über Lohndiskriminierung und auch Studien zu spezifischen Unterschieden von Männer- und Frauenkarrieren (Hersche 2005; Sochin 2006) beleuchteten das Thema Lohn nicht speziell.

Seit rund 20 Jahren wird dem Thema in Liechtenstein etwas mehr Beachtung geschenkt und seit 2006 regelmässig eine liechtensteinische Lohnstatistik veröffentlicht. Die neueste Ausgabe betrifft das Jahr 2016 (Amt für Statistik 2018). Der Lohnstatistik kann allerdings nicht entnommen werden, ob Lohndiskriminierung vorliegt, da Angaben über Merkmale wie Ausbildung, berufliche Position etc. fehlen. Die Angaben der liechtensteinischen Statistik sind daher mit der schweizerischen Lohnstrukturerhebungen und den Erhebungen von Eurostat nicht zu vergleichen. Dennoch bestätigt die liechtensteinische Lohnstatistik die Vermutung, dass Männer durchschnittlich deutlich besser verdienen als Frauen.

Mit der nach 2007 und 2012 nun zum dritten Mal in Auftrag gegebenen Analyse der Löhne in der Landesverwaltung soll jeweils für den Staat als öffentlichen Arbeitgeber untersucht werden, ob die Löhne geschlechtsneutral festgelegt sind.

Anhand der verfügbaren Lohndaten der Angestellten der Landesverwaltung kann keine Geschlechterdiskriminierung festgestellt werden. Es zeigt sich allerdings wie in den vorangegangenen Untersuchungen, dass Frauen in tieferen beruflichen Positionen beschäftigt sind und daher insgesamt deutlich weniger verdienen als Männer (Zahlen auf eine 100-Prozent-Beschäftigung hochgerechnet). Zudem arbeitet ein Grossteil der Frauen im Unterschied zu den Männern in einem Teilzeitpensum. Eine zusätzliche Stichprobenanalyse lässt allerdings nicht den Schluss zu, dass Beschäftigte mit einem Teilzeitpensum (auf 100 Prozent hochgerechnet) lohnmässig schlechter eingestuft sind als Vollzeitbeschäftigte. Ebenso zeigt sich in einer anderen Stichprobenanalyse, dass von Frauen keine höheren Qualifikationen im Vergleich zu Männern in Positionen mit ähnlicher Einstufung und Entschädigung verlangt werden.

Um den bestehenden Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen zu beseitigen, müssen mehr Frauen in höheren beruflichen Positionen und Lohnklassen beschäftigt sein.

2 ÜBER DIE UNTERSUCHUNG

Auftrag

Den Auftrag für die vorliegende Studie erteilte das Amt für Personal und Organisation der Landesverwaltung des Fürstentums Liechtenstein.

Wiederholung früherer Studien

Die Studie orientiert sich an den vorangegangenen Studien aus den Jahren 2007 und 2012 (Marxer 2007, 2012). Die Daten in der hier vorliegenden Studie bilden das Jahr 2018 ab. Falls sich an den Strukturbedingungen nichts geändert hat, wurden einzelne Textpassagen aus den früheren Studien übernommen.

Ausgangslage

Das *Gleichstellungsgesetz* (GLG, LGBL 1999 Nr. 96) verbietet in Art. 3 Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Erwerbsleben: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder – bei Arbeitnehmerinnen – auf eine Schwangerschaft. Dieses Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung. Die Bestimmungen gelten nach Art. 2 GLG für alle privatrechtlichen und öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse und die sonstige Arbeitswelt, sind also umfassend.

Das *Besoldungsgesetz* (BesG), welches die Besoldung der Staatsangestellten regelt, hält in Art. 7 ebenfalls ausdrücklich fest: «Frau und Mann haben bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit und Leistung Anspruch auf gleiche Besoldung.» Ferner hält Art. 7a fest: «Teilzeitbeschäftigte haben im Umfang ihres Beschäftigungsgrades Anspruch auf gleiche Besoldung wie Vollzeitbeschäftigte.»

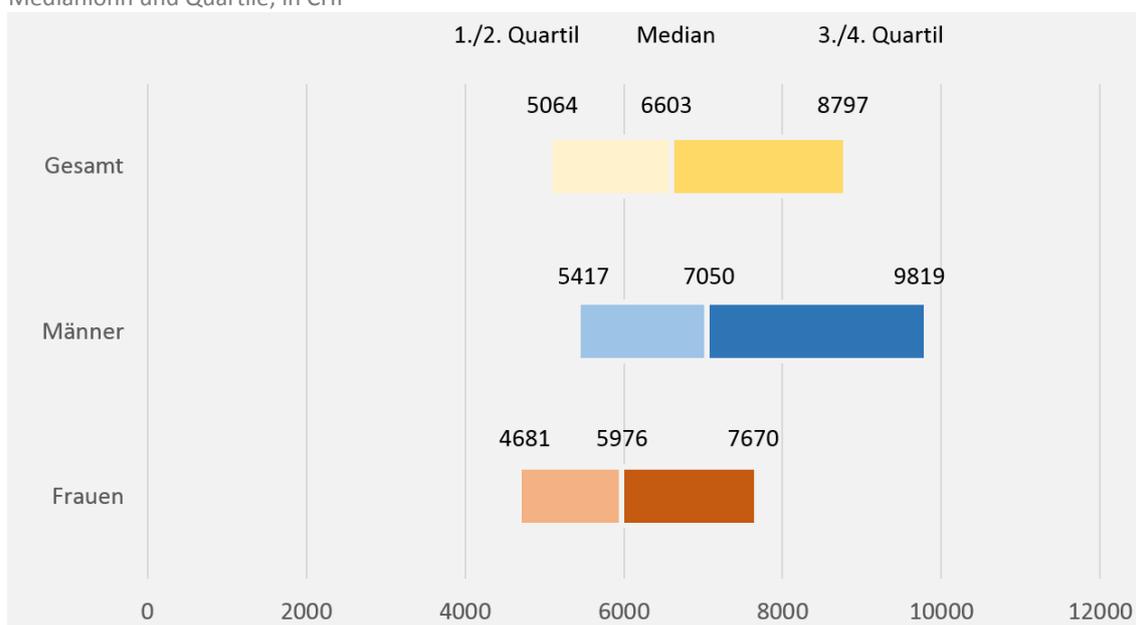
Zu den Lohnunterschieden zwischen den Geschlechtern, den Ursachen hierfür sowie allenfalls vorliegender Diskriminierung gibt es in Liechtenstein wenig statistische Zahlen oder systematische Untersuchungen. In einer älteren Broschüre mit Zahlen und Fakten zu Frauen und Männern in Liechtenstein (Stabstelle für Chancengleichheit 2006, S. 24) wird diesbezüglich auf schweizerische Erhebungen verwiesen. Die Lohnuntersuchungen zur Situation in der Landesverwaltung von 2007 und 2012 setzten sich bereits mit der Frage der Lohngleichheit von Frauen und Männern auseinander. Zur Situation in der Privatwirtschaft in Liechtenstein gibt es hingegen keine spezifischen Untersuchungen. Jedoch veröffentlicht die amtliche Statistik seit einigen Jahren regelmässig Lohnstatistiken, beginnend mit dem Jahr 2005.

Gemäss Lohnstatistik ist der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern beim Medianlohn (Lohn, bei dem die Hälfte mehr, die andere Hälfte weniger als den betreffenden Lohn

verdient) im Aggregat ähnlich hoch wie in der Schweiz.¹ Der Medianlohn der Frauen lag gemäss Lohnstatistik im Jahr 2016 15,2 Prozent unter demjenigen der Männer (Amt für Statistik 2018, S. 12). In der Schweiz betrug die Differenz 12,0 Prozent. Wie viel davon sachlich begründet und wie hoch der Diskriminierungsanteil ist, lässt sich den liechtensteinischen Daten nicht entnehmen. Die Schweizerische Lohnstrukturerhebung beruht auf einer Befragung bei den Unternehmen und erlaubt entsprechende Analysen, während die liechtensteinische Lohnstatistik auf Verwaltungsdaten beruht, die keine Rückschlüsse auf die Ausbildung der Beschäftigten, das Anforderungsprofil der Stellen etc. zulassen.

Abbildung 1: Bruttomonatslöhne Frauen und Männer 2016 in Liechtenstein

Medianlohn und Quartile; in CHF



Quelle: Amt für Statistik (2018): Lohnstatistik 2016, S. 12. Eigene Darstellung.

Legende: Die Hälfte aller Beschäftigten hatte 2016 einen Lohn unter 6603 Franken, die andere Hälfte einen Lohn über 6603 Franken. Ein Viertel aller Beschäftigten hatte einen Lohn von unter 5064 Franken (Übergang 1. zu 2. Quartil), ein Viertel aller Beschäftigten einen Lohn von mehr als 8797 Franken (Übergang 3. zu 4. Quartil).

Die bestehenden Differenzen sind erkannt und werden entsprechend in internationalen Berichterstattungen auch rapportiert. Im vierten Länderbericht gemäss Art. 18 des UNO-Übereinkommens über die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau vom 18. Dezember 1979 wird das Defizit genannt (Regierung 2009, S. 43–45) und es wird auch die Untersuchung zur Lohngleichheit in der Landesverwaltung, die diesem Arbeitgeber eine vorbildliche Haltung attestierte, erwähnt (S. 10 und 45). Im Länderbericht von 2018 werden

¹ Die Berechnung erfolgt nach folgender Formel: $\frac{\text{Lohndifferenz des Medianlohns von Männern und Frauen}}{\text{Medianlohn der Männer}}$.

noch weitere Initiativen und Aktivitäten vorgestellt sowie Daten aus der Lohnstatistik präsentiert (Regierung 2018, S. 4, 18 und 27–28).

Fragestellung

Unter den im GLG nicht abschliessend aufgezählten Diskriminierungsaspekten in der Arbeitswelt und darüber hinaus fokussiert diese Studie auf die Frage der *Lohnungleichheit* zwischen den Geschlechtern bzw. allfälliger Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes innerhalb der liechtensteinischen Landesverwaltung.

Eingrenzung des Analysespektrums

Die Beantwortung der Frage, ob Lohndiskriminierung vorliegt, bedingt den Ausschluss anderer Ursachen von Lohndifferenzen. Schweizerische Studien wie auch Studien aus anderen Staaten zeigen, dass Lohndifferenzen nicht notwendigerweise auf Geschlechterdiskriminierung beruhen. In Tabelle 1 ist aufgeführt, welche Faktoren bei Lohnunterschieden eine Rolle spielen können. Es wird dabei jeweils kommentiert, auf welche Weise diese zu Lohnunterschieden zwischen den Geschlechtern führen können und wo diese allenfalls mit Geschlechterdiskriminierung (kursiv herausgehoben) zusammenhängen. Seit der ersten Lohnuntersuchung 2007 hat sich an dieser Ursachenkonstellation nichts geändert, sodass die entsprechende Auflistung an dieser Stelle wiederholt werden kann.

Tabelle 1: Mögliche Ursachen von Lohndifferenzen

Ursache	Kommentar
Geschlecht	Fall von <i>Diskriminierung</i> aufgrund des Geschlechts
Alter	Kann bspw. zu Lohndifferenzen führen, wenn Frauen wegen Erwerbsunterbruch in jüngeren Segmenten übervertreten sind und Lohnprogressionen, Karriereschritte u.a. versäumen. <i>Diskriminierung</i> würde vorliegen, wenn Frauen mit zunehmendem Alter mehr als Männer aus dem Erwerbsprozess verdrängt würden
Zivilstand	Kann zu Lohndifferenzen führen, falls Verheirateten durchschnittlich ein höherer Lohn zugestanden wird und Männer im erwerbstätigen Segment der Verheirateten übervertreten sind (was wegen des häufigen Ausscheidens der Frauen aus dem Erwerbsleben infolge Heirat oder Geburt eines Kindes der Fall ist). <i>Diskriminierung</i> würde vorliegen, wenn es einen Verheiratetenbonus für Männer, jedoch nicht oder in geringerem Masse für Frauen gäbe.
Dienstalter	Kann zu Lohndifferenzen führen, wenn Erwerbsunterbrüche und häufige Jobwechsel Lohnprogressionen und Karriereschritte bei Frauen beschränken (falls Dienstjahre aus anderen Beschäftigungen nicht angerechnet werden). Kann aber auch theoretisch gegenteilige Wirkung haben, wenn mit dem Jobwechsel Lohnsteigerungen verbunden sind. In der öffentlichen Verwaltung spielt das <i>Dienstalter</i> vermutlich eine grössere Rolle als in der Privatwirtschaft. <i>Diskriminierung</i> würde vorliegen, wenn Frauen Hindernisse für ein hohes Dienstalter in den Weg gelegt würden, oder wenn deren Dienstjahre nicht

	gleich hoch angerechnet würden, oder wenn ihnen ein Jobwechsel negativ, den Männern dagegen positiv ausgelegt würde.
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Kann zu Lohndifferenzen führen, falls Männer durchschnittlich über eine höhere Ausbildung verfügen und dadurch in höhere und besser bezahlte Positionen gelangen. <i>Diskriminierung</i> würde vorliegen, wenn beispielsweise Männer in der Weiterbildung systematisch bevorzugt würden oder wenn deren Abschlüsse höher bewertet würden als diejenigen der Frauen und damit zu höherer LohnEinstufung führen würden.
Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes	Kann zu Lohndifferenzen führen, wenn Männer Arbeitsplätze mit höherem Anforderungsniveau belegen, die entsprechend besser bezahlt sind. <i>Diskriminierung</i> würde vorliegen, wenn Frauen für Arbeitsplätze überqualifiziert sein müssen, bzw. Männern systematisch ein höheres Arbeitsplatzniveau, gemessen an der Ausbildung, zugetraut würde, oder wenn überhaupt Männer für <i>bestimmte</i> qualifizierte Tätigkeiten bevorzugt angestellt würden.
Dienstauftrag, Teilzeitanstellung	Der Dienstauftrag (Anstellungsprozente) kann zu Lohndifferenzen führen, wenn Männer und Frauen durchschnittlich unterschiedlich hohe Arbeitspensen absolvieren. Die nachweislich überdurchschnittliche Teilzeittätigkeit von Frauen muss in den Berechnungen daher berücksichtigt werden. <i>Diskriminierung</i> würde vorliegen, wenn Teilzeitarbeit bei Frauen mit höheren Lohn einbussen verbunden wäre als bei Männern, oder auch, wenn Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten schlechter gestellt wären (und Frauen überdurchschnittlich häufig Teilzeitbeschäftigte wären).
Bruttolohn und Zusatzeinkommen	Kann zu Lohndifferenzen führen, wenn Männer neben dem Basislohn höhere zusätzliche Einkünfte aus dem Beruf haben als Frauen, bspw. durch höhere Gratifikationen, Boni, Spesenpauschalen, Honorare, Sitzungsgelder usw. <i>Diskriminierung</i> würde vorliegen, wenn die Männer bei den Zusatzeinkommen systematisch gegenüber den Frauen besser gestellt wären.

Bei den oben genannten Ursachen der Diskriminierung handelt es sich also einerseits um *direkte Diskriminierung* aufgrund des Geschlechts. Faktisch bedeutet dies, dass eine Frau bei gleicher Qualifikation, gleichem Alter, gleicher Anzahl an Dienstjahren, gleicher Ausbildung, gleichem Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes und gleichem Arbeitspensum weniger Lohn bekommt als ein Mann.

Für die Beurteilung bzw. statistische Berechnung einer allfälligen Diskriminierung müssen daher Daten zu all diesen genannten möglichen Ursachen von Lohndifferenzen vorliegen.

Wenn die statistische Berechnung ergibt, dass die Variable «Geschlecht» keinen Einfluss auf die Lohnhöhe ausübt, heisst dies aber trotzdem noch nicht unbedingt, dass keine Geschlechterdiskriminierung vorliegt. Bei mehreren weiteren Ursachenvariablen kann *indirekte Diskriminierung* vorliegen, etwa wenn Männer bei gleicher Qualifikation wie Frauen in höhere Positionen kommen, wenn sie bei innerbetrieblichen Karrieren häufiger berücksichtigt

werden oder wenn sie bei internen und externen Weiterbildungen bevorzugt behandelt werden. Die diesbezügliche Untersuchung von Bertschy et al. (2014, S. 294–297) zeigt, dass die Lohnschere zwischen Mann und Frau bereits früh in der Berufskarriere aufgeht, beginnend mit der Berufswahl und Berufsbildung über den Einstiegslohn bis zur Lohnentwicklung in den ersten Berufsjahren. Dabei zeigen sich die grössten Unterschiede nicht in den stark von Männern oder Frauen geprägten Berufszweigen, sondern gerade bei solchen mit stark geschlechtergemischtem Profil.

In der hier vorliegenden Lohnuntersuchung 2018 wird erstmals eine Stichprobenanalyse vorgenommen, um den Fragen nachzugehen, ob Frauen in einer bestimmten LK tendenziell eine höhere Qualifikation aufweisen (müssen) als Männer und ob Teilzeitbeschäftigte tendenziell eine höhere Qualifikation aufweisen (müssen) als Vollzeitbeschäftigte.

3 VERGLEICHSDATEN

In der *Schweiz* wird ebenso wie in Liechtenstein bis in die Gegenwart trotz Gleichstellungsgesetz nach wie vor eine Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen festgestellt. Dies wird in der seit 1994 zweijährlich vom Bundesamt für Statistik durchgeführten Lohnstrukturerhebung ausgewiesen.² Auf der Basis repräsentativer Daten werden für sämtliche Wirtschaftszweige mit Ausnahme der Landwirtschaft auf Unternehmenseite die Branchenzugehörigkeit und die Unternehmensgrösse, auf Beschäftigtenseite personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale wie Ausbildung, berufliche Stellung, Dienstjahre, Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes und Art der Tätigkeit im Unternehmen erfasst. In die jüngste Erhebung von 2016 flossen Daten von mehr als 37'000 privaten und öffentlichen Unternehmen bzw. Verwaltungen mit insgesamt rund 1,7 Millionen Beschäftigten ein (Bundesamt für Statistik 2018 – Medienmitteilung).

Die Daten von 2014 wurden von Strub und Bannwart (2017) im Auftrag des Schweizerischen Bundesamtes für Statistik detailliert analysiert. Nachstehend werden die Medianlöhne verglichen, d. h. der Lohn, bei welchem die eine Hälfte mehr, die andere Hälfte weniger als diesen Lohn erhält. Die Analyse der Lohnstrukturdaten von 2014 zeigt, dass Frauen in der Privatwirtschaft in der Schweiz 14,6 Prozent weniger verdienen als Männer, im öffentlichen Sektor 13,6 Prozent. Aufgrund von statistischen Berechnungen gelangen die Autorinnen zum Schluss, dass in der Privatwirtschaft 42 Prozent des Lohnunterschiedes nicht durch objektive Merkmale wie Qualifikation, berufliche Stellung, Unternehmensgrösse, Region und andere sachliche Faktoren erklärt werden kann. Zwischen der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Sektor bestehen dabei nur geringe Unterschiede, nämlich 42 versus 39 Prozent (Strub und Bannwart 2017, S. 44–46). Wenn die Differenz im Medianmonatslohn von 2014 als Bemessungsgrundlage herangezogen wird (866 Franken, privater und öffentlicher Sektor zusammen), wären somit 502 Franken objektiv erklärbar, 364 Franken hingegen nicht. Wenn statt der Medianwerte die Mittelwerte (Durchschnitt aller Löhne) herangezogen werden, beläuft sich der unerklärte monatliche Lohnunterschied auf rund 600 Franken.³

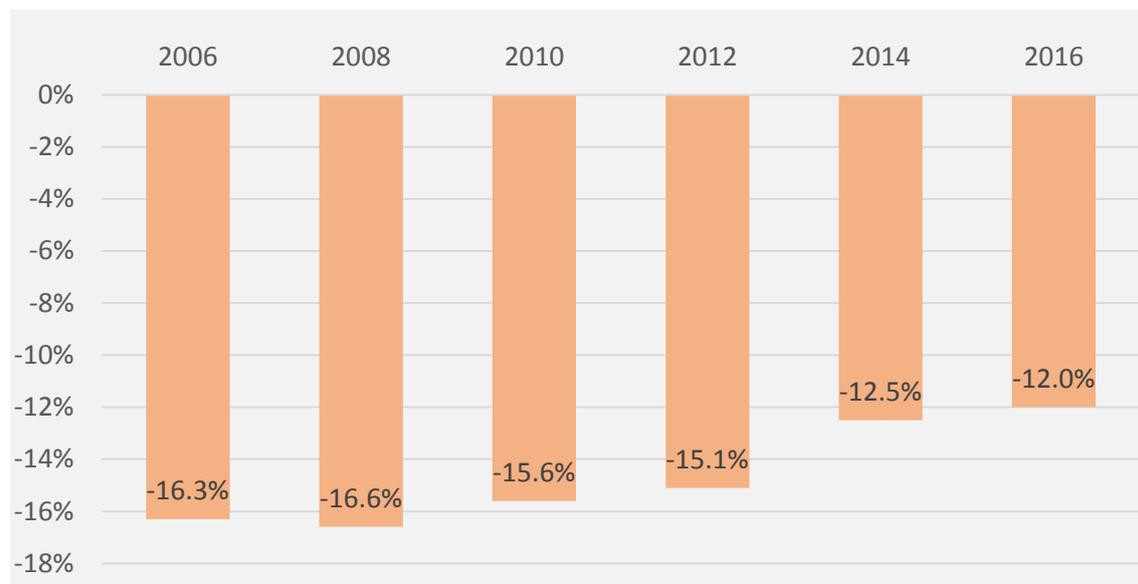
² Siehe Bundesamt für Statistik 2012 und 2018 sowie diverse Studien (Bundesamt für Statistik 2013a; 2013b sowie zahlreiche Spezialauswertungen: Strub et al. 2008; Strub und Stocker 2010; Strub et al. 2016; Strub und Bannwart 2017).

³ Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen (Durchschnittslohn und Medianlohn, brutto, auf Vollzeit standardisiert) gemäss Strub und Bannwart 2017, S. 16.

Die Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern – sowohl der erklärbare als auch der nicht erklärbare Teil – nehmen in der Schweiz nur langsam ab. Spezifische Analysen zu einzelnen Kantonen bestätigen dies.⁴

Abbildung 2: Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in der Schweiz 2006 bis 2016

Medianlohn; Basis: monatlicher Bruttolohn der Männer; privater und öffentlicher Sektor zusammen; in Prozent



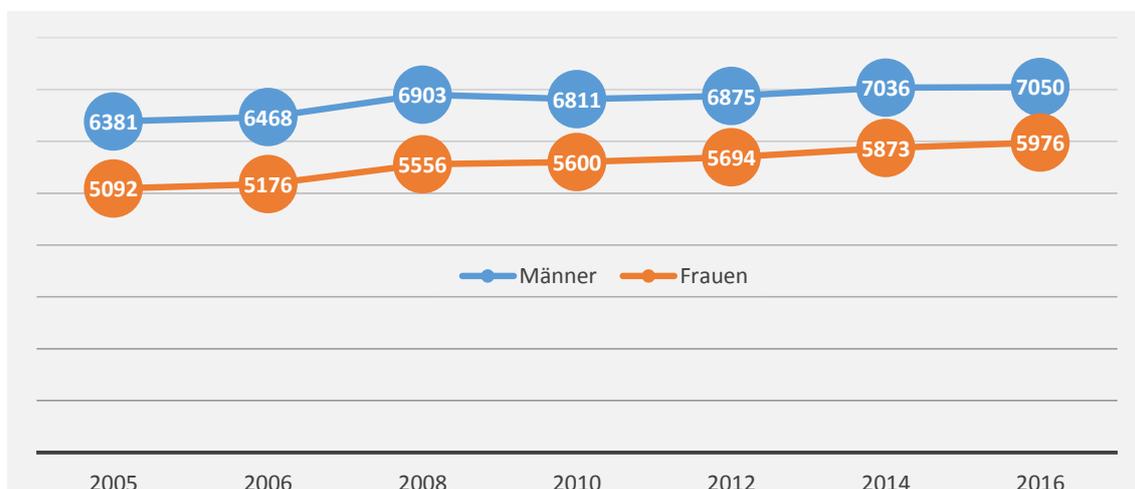
Quelle: Bundesamt für Statistik (2018): Lohnstrukturerhebung 2016 (veröffentlicht am 14. Mai 2018). Eigene Darstellung.

Legende: 2016 verdienen Frauen 12,0 Prozent weniger als die Männer.

⁴ Siehe Studien der Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons St. Gallen (2005); Fachstelle für Statistik St. Gallen 2011.

Auch in Liechtenstein lassen die bisher erhobenen Lohndaten erkennen, dass die Angleichung der Männer- und Frauenlöhne nur sehr langsam vorangeht.

Abbildung 3: Entwicklung des Lohns von Frauen und Männern in Liechtenstein 2005 bis 2016
Medianlohn; privater und öffentlicher Sektor; in CHF



Quelle: Amt für Statistik (2018) – Lohnstatistik 2016, S. 59/Tabellen T21-1. Eigene Darstellung

Legende: 2016 verdiente die eine Hälfte der Männer mehr als 7'050 Franken pro Monat, die andere Hälfte weniger als 7'050 Franken; bei den Frauen betrug der Medianlohn 5'976 Franken. Die Differenz des Medianlohns belief sich auf 1'074 Franken.

Abbildung 4: Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Liechtenstein 2005 bis 2016
Medianlohn; Basis: monatlicher Bruttolohn der Männer; privater und öffentlicher Sektor zusammen; in Prozent



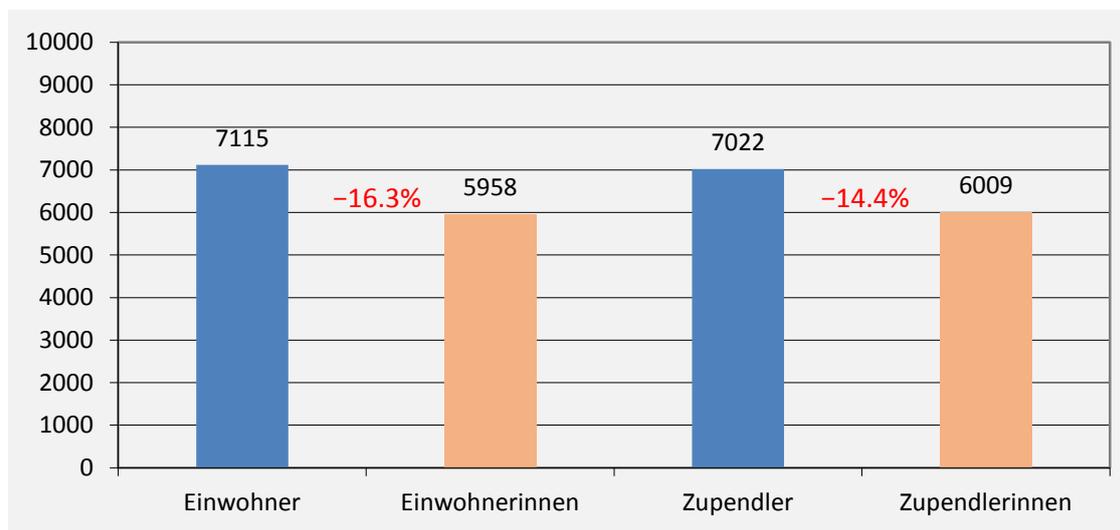
Quelle: Amt für Statistik (2018) – Lohnstatistik 2016, S. 59/Tabelle T21-1. Eigene Darstellung.

Legende: 2016 verdienten Frauen 15,2 Prozent weniger als Männer.

Bei den erwerbstätigen Einwohnerinnen und Einwohnern betrug der Lohnunterschied 2016 1'157 Franken, bei den Zupendlerinnen und Zupendlern 1'013 Franken.

Abbildung 5: Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Liechtenstein 2016 – Einwohner/innen und Zupendler/innen

Medianlohn; Basis: monatlicher Bruttolohn der Männer; privater und öffentlicher Sektor zusammen; Voll- und Teilzeitbeschäftigte; in CHF; Differenz in Prozent

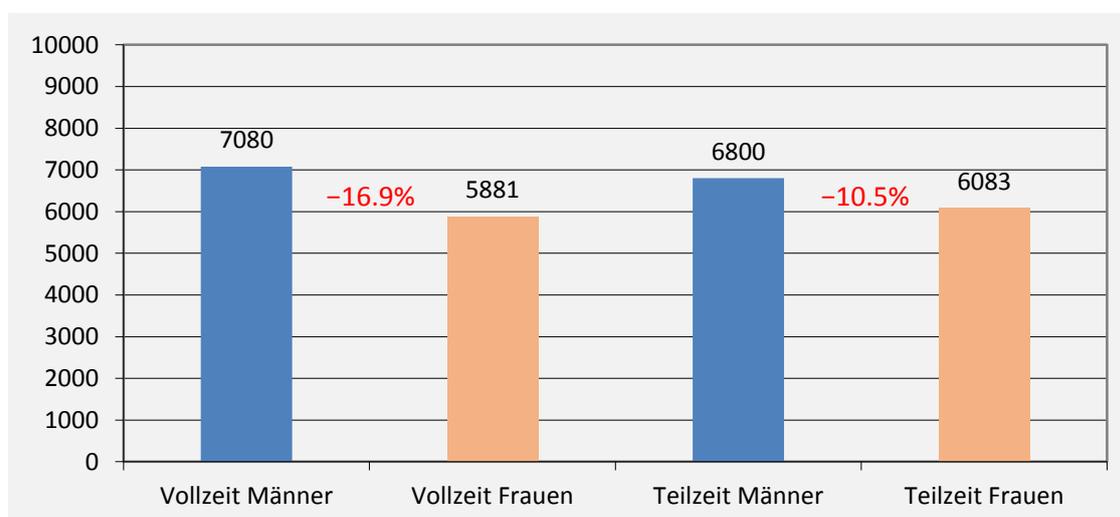


Quelle: Amt für Statistik (2018) – Lohnstatistik Tabelle T2-1. Eigene Darstellung.

Bei Vollzeitbeschäftigten war die Differenz des Medianlohns zwischen Männern und Frauen prozentual und in absoluten Zahlen deutlich höher als bei Teilzeitbeschäftigten: 1'199 Franken gegenüber 717 Franken (auf 100-Prozent-Lohn hochgerechnet).

Abbildung 6: Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Liechtenstein 2016 – Vollzeit und Teilzeit

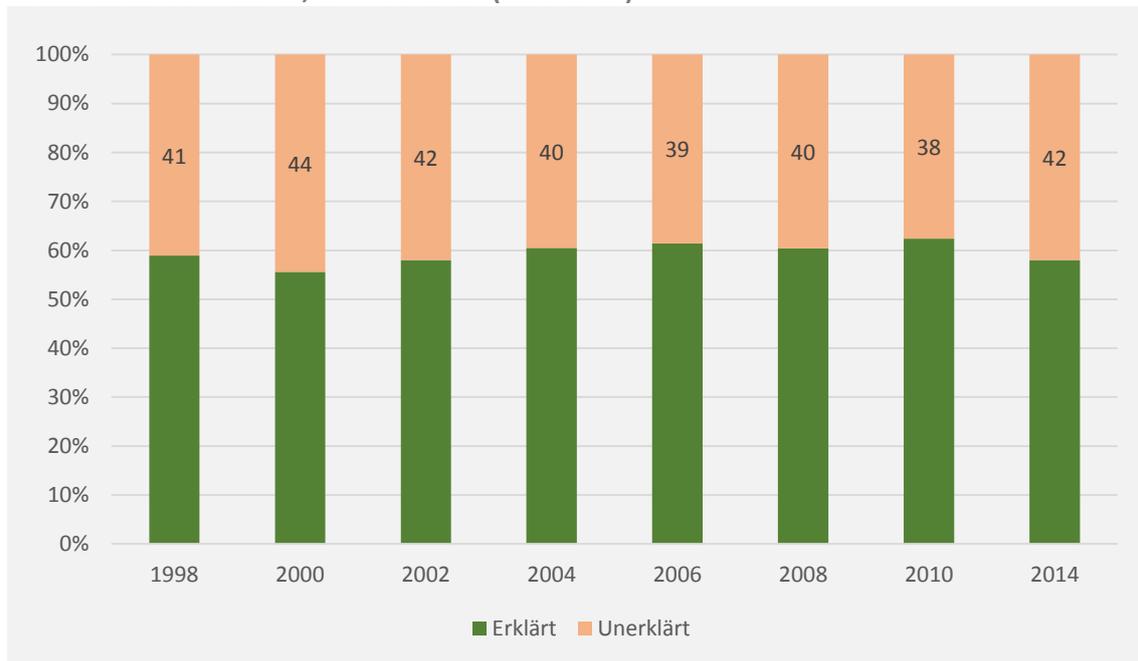
Medianlohn; Basis: monatlicher Bruttolohn der Männer; privater und öffentlicher Sektor zusammen; Vollzeit- und Teilzeitstellen; in CHF; Differenz in Prozent



Quelle: Amt für Statistik (2018) – Lohnstatistik Tabelle T1-3 und T1-4. Eigene Darstellung.

Die schweizerischen Lohnstrukturerhebungen zeigen, dass der Anteil der nicht erklärbaren und daher als Diskriminierungseffekt zu verstehenden Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern in den vergangenen zehn Jahren nur geringfügig gesunken ist. 1998 betrug er in der Privatwirtschaft 41,1 Prozent, erreichte im Jahr 2000 mit 44,4 Prozent einen Spitzenwert in der Periode von 1998 bis 2010 und betrug 2014 immer noch 39 Prozent (Strub, Gerfin und Buetikofer 2008, S. 58, mit Ergänzung gemäss Strub und Bannwart 2017, S. II). Politische Bemühungen wie auch praktische Ratgeber (etwa Schär Moser und Baillo 2008; Schär Moser und Strub 2011) haben noch keinen durchschlagenden Erfolg gezeigt.

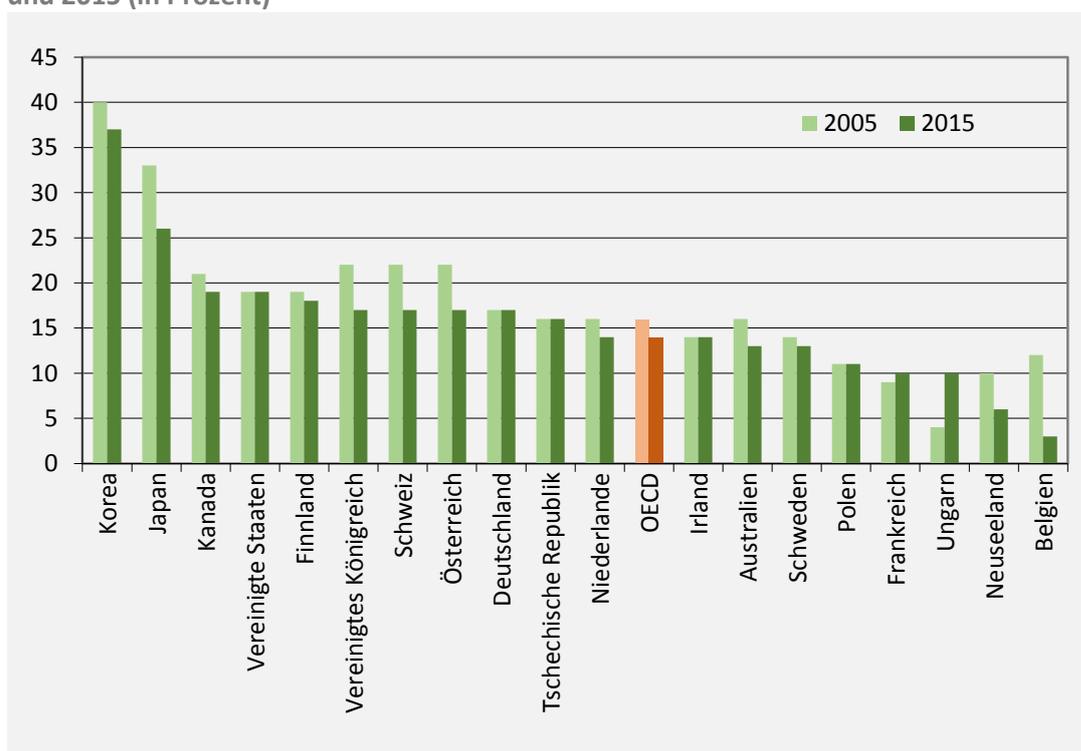
Abbildung 7: Erklärter und unerklärter Anteil des Lohnunterschiedes zwischen Frauen und Männern in der Schweiz, 1996 bis 2014 (in Prozent)



Quelle: Strub, Gerfin und Buetikofer 2008, S. 58, mit Ergänzung Strub und Bannwart 2017, S. II. Eigene Darstellung.

Die Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen (in der englischen Terminologie als «Gender Wage Gap» oder «Gender Pay Gap» bezeichnet) variiert zwischen den Industriestaaten deutlich. Eine Erhebung der OECD weist eine Skala von 3 bis 37 Prozent Lohndifferenz aus. Die Schweiz belegt einen Mittelfeldplatz. Liechtenstein ist in der OECD-Statistik nicht erfasst, liegt aber gemäss Vergleich der Lohnstatistiken rund 3 Prozentpunkte unter der Schweiz. Diese Zahlen beziehen sich auf den gesamten Lohnunterschied, also sowohl sachlich zu begründende Differenzen wie auch einen allfälligen Diskriminierungsanteil.

Abbildung 8: Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern in verschiedenen Staaten 2005 und 2015 (in Prozent)



Quelle: OECD 2017, S. 215. Berechnung aufgrund der Differenz des Medianlohns von Männern und Frauen im Verhältnis zum Medianlohn der Männer.⁵

Das Ziel der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern ist unbestritten. Wie bereits erwähnt besteht diese rechtliche Vorgabe sowohl in Liechtenstein wie auch in der Schweiz. Auf der Ebene der Europäischen Union wurde dieser Grundsatz bereits 1957 im Vertrag von Rom verankert und nie infrage gestellt. Die Europäische Kommission stellte jedoch 2012 selbstkritisch fest, dass die Situation in der Praxis weiterhin schwierig ist und «dass

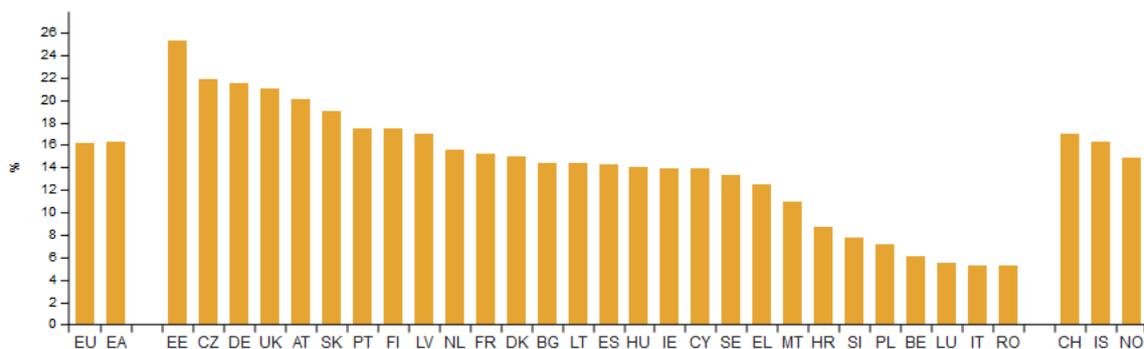
⁵ Die Daten sind nicht jeweils exakt für die Jahre 2005 und 2015 verfügbar. Statt 2005er-Daten wird teilweise auf Daten von 2004 oder 2006 rekurriert, ebenso variieren die Daten je nach Staat für das Jahr 2015. Bei zahlreichen Staaten werden die Daten von 2014 herangezogen, bei Schweden diejenigen von 2013. Die 2014er-Daten der Schweiz in der OECD-Statistik weichen etwas von den vom Bundesamt für Statistik ausgewiesenen Daten ab.

sich das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern trotz aller durchgeführten Massnahmen und der hierzu bereitgestellten Mittel in den letzten zehn Jahren nahezu nicht verringert hat. Den offiziellen Zahlen zufolge verdienten die Frauen in der Europäischen Union im Jahr 2005 durchschnittlich 15 Prozent weniger als die Männer, womit sich das Lohngefälle im Vergleich zu 1995 nur um 2 Prozent verbessert hat. Diese Veränderung ist angesichts des beachtlichen Anstiegs der Frauenerwerbstätigkeit eher vernachlässigbar.»⁶ Nach wie vor steht die Bekämpfung der Lohnungleichheit auf der politischen Agenda der Europäischen Kommission wie auch des Europäischen Parlamentes.⁷ Die nachfolgenden Zahlen zeigen, dass sich bis in die Gegenwart noch nichts Wesentliches geändert hat.

Die Lohngleichheitsstatistik von Eurostat wurde anlässlich des Tages der Lohngleichheit 2018 in einer Erklärung der Europäischen Kommission mit dem Hinweis zitiert, dass der durchschnittliche Stundenlohn von Frauen in Europa um 16,3 Prozentpunkte unter demjenigen der Männer liege. Der Europäische Tag der Lohngleichheit fällt aktuell auf den 3. November und steht somit für den Zeitpunkt, ab welchem Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen in übertragenem Sinne nicht mehr bezahlt werden.⁸

Die deutschsprachigen Staaten innerhalb der EU-27 – also Deutschland (DE) und Österreich (AT) – weisen mit etwas mehr als 20 Prozent überdurchschnittlich grosse Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern auf. Mit Lohndifferenzen zwischen rund 15 bis 20 Prozent liegen Liechtenstein und die Schweiz in Bezug auf den *Gender Pay Gap* im Mittelfeld im Vergleich mit den EU-Staaten (unter Ausklammerung allfälliger Unterschiede in den Erhebungsmethoden).

Abbildung 9: Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern in der EU 2016 («Gender Pay Gap»)



Quelle: Eurostat. *Statistics Explained*.⁹

⁶ Europäische Kommission 2012a, ähnlich Europäische Kommission 2012b. Ausführlichere frühere Darstellung bei Kommission der Europäischen Gemeinschaft 2007.

⁷ European Commission 2010; Europäische Kommission 2014, 2017; Europäisches Parlament 2013.

⁸ Tag der Lohngleichheit: Erklärung des Ersten Vizepräsidenten Frans Timmermans und der Kommissarinnen Marianne Thyssen und Věra Jourová. http://europa.eu/rapid/press-release_STATEMENT-17-4241_de.htm [5.7.2018].

⁹ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics [5.7.2018]. In der Lohnerhebung sind in der Regel Unternehmen mit zehn oder mehr Beschäftigten eingeschlossen. Teilweise handelt es sich um provisorische Daten, in einigen Fällen um die Daten von 2014 oder um Schätzungen.

In einer anschaulichen Grafik, basierend auf den Eurostat-Daten von 2015, wurde der *Gender Pay Gap* in der Broschüre «The life of women and men in Europe» (Eurostat 2017) dargestellt (siehe Abbildung 10).

Abbildung 10: Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern in den EU-Mitgliedsstaaten, der Schweiz, Norwegen und Island 2015 («Gender Pay Gap»)



Quelle: Eurostat (2017), S. 17.

In einem Bericht der Europäischen Kommission im Jahr 2010 hiess es, dass kaum Fortschritte in Richtung Lohngleichheit festzustellen waren; daran hat sich bis in die Gegenwart kaum etwas Grundlegendes geändert (European Commission 2010).¹⁰

¹⁰ Die Europäische Kommission richtete 2007 ein Expertennetzwerk ein, um einen Überblick über die rechtliche und die tatsächliche Lage betreffend die Lohnunterschiede zwischen Frau und Mann in den einzelnen Staaten zu schaffen. Unter den Länderberichten ist auch ein Bericht über Liechtenstein enthalten (European Commission 2010, S. 158–162). Zuständige Expertin war Nicole Mathé von der Universität Wien, die auch im «European network of legal experts in gender equality and non-discrimination» als Expertin zu Liechtenstein in Fragen der Geschlechtergleichstellung vertreten ist.

4 LOHNZUSAMMENSETZUNG UND DISKRIMINIERUNGSPOTENZIAL

Wir wenden uns nun der Analyse der Lohndaten der liechtensteinischen Landesverwaltung zu.¹¹ Die Besoldung in der Landesverwaltung ist zur Zeit der Durchführung der vorliegenden Studie auf der Basis folgender Bestimmungen geregelt:

- Besoldungsgesetz (BesG) vom 22. November 1990;
- Besoldungsverordnung (BesV) vom 7. September 2004;
- Zuordnungsrichtlinien, gültig ab 1. Mai 2015;
- Besoldungstabelle gemäss Anhang zum Besoldungsgesetz.

Im Grundsatz hat sich seit der ersten Lohnuntersuchung 2007 nichts geändert.

Um prinzipiell Lohnunterschiede feststellen zu können, muss notwendigerweise eine *Lohnvarianz* vorhanden sein. In den folgenden Abschnitten wird aufgezeigt, wie und aufgrund welcher Bestimmungen zur Besoldung in der Landesverwaltung die Löhne variieren können.

Richtposition der Besoldung, Einreihungsplan und Lohnklassen

Eine erste massgebliche Streuung von Löhnen erfolgt aufgrund einer Zuteilung in *20 Lohnklassen* (LK). Entscheidend für die Zuteilung in eine bestimmte LK sind die *Anforderungen und Beanspruchungen einer Stelle*. Nach Art. 4 BesV sind folgende Kriterien massgeblich:

- Komplexität der Aufgaben (notwendige geistige Fähigkeiten);
- Schwierigkeitsgrad der dienstlichen Beziehungen (Kommunikation);
- erforderliche Fachkompetenzen (notwendige Ausbildung, Weiterbildung, Erfahrung);
- Grad der fachlichen und finanziellen Verantwortung;
- Grad der Führungsverantwortung;
- Handlungs- und Entscheidungsspielraum;
- körperliche Anforderungen und Belastungen;
- erschwerte Arbeitsbedingungen.

Auf der Basis von Art. 3ff. BesV und der darauf aufbauenden Zuordnungsrichtlinien, gültig ab 1. Mai 2015, wird jede Stelle einer *Richtpositionsbeschreibung* zugeordnet. Die Gesamtheit der Stellen teilt sich in vier *Funktionsbereiche* auf: Handwerklich-technische Stellen, Verwaltungsstellen, Polizeistellen und Führungsstellen.

Die Handwerklich-technischen Stellen reichen von Technischen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen in LK 1 bis zu Technischen Fachexperten/Fachexpertinnen in LK 13.

Die Verwaltungsstellen reichen von Kfm./Adm. Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen in LK 2 bis Fachexperten/Fachexpertinnen in LK 14.

Die Polizeistellen beginnen mit Polizei-Sachbearbeitern/innen in LK 7 und enden in LK 13 bei Gruppenleitern/Gruppenleiterinnen Polizei.

¹¹ Zur Erläuterung des Lohnsystems siehe Amt für Personal 2003/o.J.

Die Führungsstellen gehen von Teamleitern/Teamleiterinnen in LK 8 bis Amtsleitern/Amtsleiterinnen in LK 20.

Je nach Stellenprofil bzw. Richtpositionsbeschreibung kommen für ähnliche Funktionen mitunter mehrere LK in Frage. So gibt es beispielsweise die Bezeichnung «Techn. Sachbearbeiter/in» in den LK 5, 6, 7 und 8.

Die *minimale* fixe Jahresbesoldung inkl. Gratifikation variiert dabei von 44'040 Franken in der LK 1 bis 180'580 Franken in der LK 20. In der LK 1 beträgt die *maximale* Jahresbesoldung inklusive eines variablen Leistungsbonus 66'060 Franken, in der LK 20 beläuft sie sich auf 270'870 Franken. Der Lohn in der LK 20 ist also etwa vier Mal höher als in LK 1. Im Vergleich zum kleinsten Lohn (Minimum von LK 1) beläuft sich die maximale ordentliche Jahresbesoldung (Maximum von LK 20) auf den rund sechsfachen Betrag. Die LK erlauben somit eine sehr hohe Lohnvarianz.

Aufbau der Besoldung

Nach Art. 5 BesG setzt sich die Besoldung des Staatspersonals aus drei Elementen zusammen:

- a) ordentliche Besoldung;
- b) Besoldungszulagen (Sonderzulagen und Funktionszulagen);
- c) Teuerungsausgleich.

Die *ordentliche Besoldung* wiederum setzt sich aus einem *fixen* und *variablen* Teil zusammen. Der fixe Teil setzt sich aus der *Grundbesoldung*, dem *Erfahrungsanteil*, dem *fixen Leistungsanteil* und einem allfälligen *Marktausgleich* zusammen. Der variable Teil besteht aus dem *Leistungsbonus*.

Abbildung 11: Aufbau der Besoldung des Staatspersonals

Besoldungszulagen		+ Funktionszulagen	
		+ Sonderzulagen	
Ordentliche Besoldung	variabler Teil	individueller Besoldungsanteil	+ Leistungsbonus (max. 8 % der Grundbesoldung)
	fixer Teil		+ Marktausgleich (max. 15 % der Grundbesoldung)
			+ fixer Leistungsanteil (max. 30 % der Grundbesoldung)
			+ Erfahrungsanteil (max. 12 % der Grundbesoldung)
		Grundbesoldung = Minimalentlohnung in der Lohnklasse	

Quelle: Besoldungsgesetz.

Legende: Ohne Teuerungsausgleich.

Die *Grundbesoldung* ergibt sich aus der Zuordnung der Stelle zu einer Richtposition und Besoldungsklasse im Einreichungsplan und entspricht dem Minimum der betreffenden Klasse (Art. 9 BesG). Zwischen der minimalen ordentlichen Besoldung und dem Maximum der *fixen Entlohnung* besteht ein grosser Unterschied, welcher durch die Ausschüttung eines *Leistungsbonus* noch anwachsen kann. Für alle LK ist einheitlich geregelt, dass das Maximum der fixen Entlohnung 42 Prozent höher liegt als die Minimalentlohnung und der maximale variable Leistungsbonus weitere 8 Prozent der Minimalentlohnung betragen kann. Ein Leistungsbonus wurde bisher erst zwei Mal gewährt: 2007 0,5 Prozent, 2008 1,0 Prozent. Zwischen der Minimalentlohnung und der maximalen ordentlichen Jahresbesoldung besteht demnach eine *Differenz von 50 Prozent*.

Tabelle 2: Differenz zwischen minimaler und maximaler ordentlicher Jahresbesoldung

Fixe Jahresbesoldung inkl. Gratifikation (gültig für alle Lohnklassen)		Maximaler Leistungsbonus	Maximale ordentliche Jahresbesoldung
Minimal- entlohnung	Maximum der fixen Entlohnung		
Grundlohn	Grundlohn + 42 %	+ 8 % des Grundlohns	Grundlohn + 50 %

Quelle: Amt für Personal und Organisation, Lohntabelle ab 1.1.2009. Eigene Darstellung.

Bis hierher ist also deutlich geworden, dass der Lohn in der Landesverwaltung in zwei Richtungen stark variieren kann. Erstens gibt es zwischen LK 1 und LK 20 eine kontinuierliche Gehaltssteigerung bis auf den rund vierfachen Betrag. Zweitens gibt es innerhalb der LK einen individuellen Besoldungsanteil und einen möglichen variablen Leistungsbonus, so dass innerhalb der LK eine maximale Lohndifferenz von 50 Prozent besteht. Diese kann noch durch Funktions- und Sonderzulagen anwachsen. In den folgenden Abschnitten wird detailliert dargestellt, wie sich die einzelnen Lohnkomponenten ergeben.

In den Lohnvergleich fließen die Daten zur ordentlichen Besoldung ein, während die Besoldungszulagen (Funktionszulagen, Sonderzulagen, Kaufkraftausgleich und pauschaler Basis-kostenansatz) separat betrachtet werden.

Tabelle 3: Besoldungsbestandteile zur Berechnung von Lohndiskriminierung

Elemente der zu analysierenden Besoldung (alle auf 100%-Pensum hochgerechnet)	Separat zu betrachtende Besoldungszulagen
<ul style="list-style-type: none"> • Grundbesoldung • Erfahrungsanteil • Fixer Leistungsanteil • Besitzstand 	<ul style="list-style-type: none"> • Kaufkraftausgleich • Pauschaler Basiskostenansatz • Funktionszulage (Für Rufbereitschaft, spezielle Einsätze, ausserordentliche Aufgaben) • Funktionszulagen Amtsleiter Stellvertretung • Inkonvenienzzulage (Polizei für 7x24-Einsätze) • Zulagen Pikettchef • Zulagen Sondereinheit

Bestandteile der Besoldungsbereiche

Anfangsbesoldung

Nach Art. 13 BesG wird bei der Anstellung die Anfangsbesoldung auf der Grundlage der *Zuordnung der Stelle zu einer Richtposition im Einreihungsplan* festgelegt. Entspricht beispielsweise das Anforderungsprofil der Stelle der Richtpositionsbeschreibung des «technischen Fachgebietsverantwortlichen (LK 10)», erfolgt die Zuteilung in LK 10. Zu dieser Grundbesoldung können nach Art. 13 Abs. 1 BesG *individuelle Besoldungsanteile* hinzukommen, wobei «Ausbildung, Berufs- und Lebenserfahrung, Familienjahre und besondere Kenntnisse der anzustellenden Person sowie der verwaltungsinterne Quervergleich» angemessen zu berücksichtigen sind.

Erfahrungsanteil

Der Erfahrungsanteil wird bereits beim Stellenantritt berücksichtigt (s. vorheriger Abschnitt über die Anfangsbesoldung). Unabhängig davon ist aber auch ein *Automatismus* vorgesehen. Art. 15 Abs. 3 BesG regelt, dass jeweils nach Vollendung des 25., 30., 35. und 45. Altersjahres auf Beginn des folgenden Kalenderjahres die Grundbesoldung um den «Erfahrungsanteil von 3 % der Grundbesoldung erhöht» wird. Nach Art. 9 Abs. 1 BesV erfolgt eine Erhöhung höchstens bis zum Maximum der fixen Besoldung.

Abweichung in der Anfangsbesoldung

Nach Art. 7 Abs. 2 BesV kann die Anfangsbesoldung «über der Summe der massgebenden Grundbesoldung und dem Erfahrungsanteil liegen, sofern dies aufgrund der individuellen Situation des neuen Mitarbeiters bzw. des Quervergleichs gerechtfertigt ist.» Sie kann auch darunter liegen, wenn ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin nicht alle Anforderungskriterien für eine Stelle (bspw. Erfahrung) erfüllt.

Änderung in der Zuordnung

Nach Art. 5 BesV ist die Zuordnung einer Stelle zu einer Richtposition und Besoldungsklasse zu überprüfen und anzupassen, wenn sich die Anforderungen und Beanspruchungen der Stelle in wesentlichem Umfang geändert haben.

Leistungsanteile

Eine wesentliche Grundlage für die Verteilung eines fixen und variablen Leistungsanteils bildet die sich aus der Mitarbeiterbeurteilung nach Art. 33d der Staatspersonalverordnung ergebende Gesamtbewertung (LGBI. 2016 Nr. 381).

– Fixer Leistungsanteil

Der fixe Leistungsanteil kann gemäss Art. 15 Abs. 4 BesG und Art. 15 Abs. 1 BesV maximal 30 Prozent der Grundbesoldung betragen. Er setzt eine positive Leistungsbeurteilung voraus. Daneben können auch die bisherige Lohnentwicklung und das Lohnniveau sowie amts- und stellenspezifische Faktoren berücksichtigt werden. Er kann nach Art. 15 Abs. 5 auch herabgesetzt werden. Dieser Fall kann gemäss Art. 16 BesV eintreten, wenn in zwei

aufeinanderfolgenden Jahren die Leistungsbewertung negativ ausfällt, in begründeten Fällen auch vor Ablauf dieser Zeitspanne.

– Variabler Leistungsanteil (Leistungsbonus)

Nach Art. 15 Abs. 6 BesG können besondere Leistungen mit einem Leistungsbonus, der jährlich variieren kann, honoriert werden. Er kann maximal 8 Prozent der Grundbesoldung betragen. Nach Art. 17 BesV wird der Leistungsbonus als einmaliger Betrag (aber grundsätzlich wiederholbar) bis spätestens Ende April des Folgejahres ausbezahlt.

Marktausgleich

Nach Art. 17 BesG kann ausnahmsweise für eine befristete Zeit ein Marktausgleich von bis zu 15 % der Grundbesoldung gewährt werden. Sind die Voraussetzungen für die Gewährung eines Marktausgleichs nicht mehr gegeben, fällt dieser weg. Ziel dieser Bestimmung ist es, Staatsangestellte mit einem hohen Marktwert zu gewinnen oder zu erhalten. Nach Art. 10 BesV dient der Marktausgleich dazu, Differenzen zwischen den Marktlöhnen und der Besoldung nach dem System der Landesverwaltung auszugleichen.

Sonderzulagen

Sonderzulagen werden nach Art. 25 BesG aus Anlass von Dienstjubiläen, der Verehelichung, der Begründung einer eingetragenen Partnerschaft und der Erreichung einer Altersgrenze ausgerichtet. Das Staatspersonal hat darauf einen Anspruch. Die Einzelheiten sind in Art. 20e bis 20k BesG geregelt.

Funktionszulagen

Funktionszulagen werden gemäss Art. 26 BesG/Art. 20ff. BesV ausgerichtet:

- für regelmässigen Dienst ausserhalb der Dienstzeit, insbesondere für die Nacht- und Sonntagsarbeit;
- für regelmässige und vorgeschriebene Präsenz- und Bereitschaftsdienste über die ordentliche Arbeitszeit hinaus, auch Rufbereitschaftsdienste;
- für die Erfüllung zusätzlicher, ausserordentlicher Aufgaben;
- spezielle Einsätze, etwa im Wasser oder in einer Felswand;
- an Staatsangestellte im diplomatischen Dienst, welche ihren Dienst im Ausland leisten.

Funktionszulagen sind einzustellen, wenn die genannten Voraussetzungen nicht mehr erfüllt sind.

Teuerungsausgleich

Ein Teuerungsausgleich für den fixen Teil der ordentlichen Besoldung und für die Pensionen aus vorzeitiger Pensionierung erfolgt für alle gleich. Er tritt nach Art. 27 BesG nicht automatisch in Kraft, sondern wird von der Regierung beim Landtag beantragt. Die Erhöhung orientiert sich am Landesindex der Konsumentenpreise, an der wirtschaftlichen und finanziellen Lage und den Verhältnissen auf dem Arbeitsmarkt. Die Teuerungsanpassung erfolgt auf den 1. Januar. Die Besoldungstabelle wird entsprechend angepasst.

Richter, Staatsanwälte, Regierung, Regierungssekretär

Für Richter, Staatsanwälte (Art. 31 und 32 BesG), Regierungsmitglieder, den Regierungssekretär (Art. 33 und 34 BesG) und den Leiter der Finanzkontrolle (Art. 34a und 34b BesG) wird die Höchstbesoldung in Prozent der maximalen fixen Besoldung der Besoldungsklasse 20 festgesetzt. Die Skala reicht von 71 % (Richter beim Landgericht und Staatsanwälte im 1. Dienstjahr) bis 104 % (Präsident des Obergerichtes) beziehungsweise von 101,5 % (Regierungssekretär) bis 123 % (Regierungschef), für den Leiter der Finanzkontrolle von 71 % (1. Dienstjahr) bis 95 % (ab dem 3. Dienstjahr).

Besondere Vergünstigungen

Nach Art. 36a BesG kann die Regierung Staatsangestellten weitere Vergünstigungen anbieten, insbesondere Essenspauschalen, «wenn dies die Arbeitstätigkeit erleichtert und sich positiv auf das Arbeitsverhalten auswirkt.»

Berufliche Weiterbildung

Art. 37 BesG lautet: «Das Staatspersonal hat Anspruch auf finanzielle Beiträge an die berufliche Weiterbildung. Die Regierung regelt die Einzelheiten mit Verordnung.»

Die gesetzlichen Grundlagen für die Ermittlung des Lohns der Staatsangestellten lassen also viel Spielraum für unterschiedliche Lohnfestsetzungen zu. Es beginnt mit der Einstufung in eine LK und der Festsetzung individueller Besoldungsanteile und kann infolge altersbedingt automatisierten, marktorientierten, leistungsorientierten und funktionsbedingten Lohnbestandteilen variieren.

In der nachfolgenden Tabelle sind die aufgrund der oben ausgeführten Gesetzeslage massgeblichen Kriterien für die Besoldung und die dabei theoretisch möglichen Lohnunterschiede mit Diskriminierungscharakter aufgelistet.

Tabelle 4: Lohnaspekt, Diskriminierungspotenzial, Fragestellung und Informationsbedarf

Lohnaspekt	Diskriminierungspotenzial	Fragestellung/Informationsbedarf
Anfangsbesoldung	Trotz Zuordnungsrichtlinien und Richtpositionsbeschreibungen sind die Grenzen zwischen den Hierarchiestufen teilweise fließend. Hinzu kommen individuelle Besoldungsanteile (Erfahrungsanteil), welcher bei der Festsetzung der Anfangsbesoldung berücksichtigt wird.	Gelten für Frauen und Männer für die gleichen Stellen bzw. in vergleichbaren Funktionen die gleichen Qualifikationsvoraussetzungen bei der Einstufung und der Anfangsbesoldung und wird Berufserfahrung gleich angerechnet?
Erfahrungsanteil	Der Erfahrungsanteil ist an das Alter gekoppelt, also objektiv.	Automatismus, kein Diskriminierungspotenzial
Abweichung in der Anfangsbesoldung	Lässt Lohnspielraum nach oben und unten aufgrund der individuellen Situation oder eines Quervergleichs zu.	Sind allfällige Abweichungen geschlechtsneutral?
Fixer Leistungsanteil	Mitarbeiterbewertung beinhaltet eine subjektive Komponente, wobei keine lineare Beziehung zwischen dem fixen Leistungsanteil und der Mitarbeiterbewertung besteht.	Werden Frauen und Männer in der Mitarbeiterbewertung in vergleichbaren Funktionen durchschnittlich gleich beurteilt und erhalten sie insgesamt eine gleich hohe Lohnaufbesserung durch den fixen Leistungsanteil?
Variabler Leistungsanteil (Leistungsbonus)	Das letzte Mal 2008 verteilt; nicht wiederkehrender Bonus	Nicht relevant, da seit 10 Jahren nicht mehr angewendet
Marktausgleich	Kann-Bestimmung, die in Einzelfällen zum Tragen kommt	Erhalten Frauen und Männer in vergleichbaren Positionen durchschnittlich einen gleich hohen Marktausgleich?
Sonderzulagen	Kein Diskriminierungspotenzial, da für alle gleich	
Funktionszulagen	Beinhaltet eine subjektive Komponente	Erhalten Frauen und Männer in vergleichbaren Funktionen gleich hohe Funktionszulagen?
Teuerungsausgleich	Kein Diskriminierungspotenzial, da für alle gleich	
Besondere Vergünstigungen	Theoretisch kein Diskriminierungspotenzial, für alle gleich	Erhalten Frauen und Männer in vergleichbaren Funktionen gleich hohe Vergünstigungen?
Berufliche Weiterbildung	Anrechnung von Kosten und Arbeitszeit, Inanspruchnahme von Weiterbildung, Motivation der Mitarbeitenden für	Können Frauen und Männer in vergleichbaren Funktionen gleich viel Weiterbildungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen und wirkt sich das

	Weiterbildungen u.ä. kann diskriminierend sein.	bei beiden gleich auf die Lohnentwicklung aus?
Änderung in der Zuordnung (LK, Richtposition)	Für Änderungen in der Zuordnung einer Stelle gilt das Gleiche wie für die Zuordnung bei Stellenantritt, lässt also etwas Spielraum.	Gibt es für Frauen und Männer in vergleichbaren Funktionen nachträgliche Änderungen in der Zuordnung in gleicher Zahl, Grösse und Richtung?

5 OPERATIONALISIERUNG

Um Geschlechterdiskriminierung als Ursache von Lohnunterschieden ausschliessen zu können, müssen allfällige Lohnunterschiede mit anderen Ursachen erklärt werden können. Es ist daher notwendig, dass andere potenzielle Ursachen identifiziert werden und geeignete Operationalisierungen gefunden werden, um einen Nachweis führen zu können.

Die Informationen, welche in der geeigneten Operationalisierung für eine statistische Analyse zur Verfügung stehen sollten, teilen sich in drei Gruppen auf:

- Individuelle Merkmale der Staatsangestellten wie Geschlecht, Ausbildung, Alter, Erwerbsjahre, Dienstjahre, Zivilstand, Arbeitspensum o. ä.
- Stellenbezogene Merkmale wie Richtpositionsbeschreibung, Lohnklasse o. ä.
- Lohnbezogene Merkmale wie Gesamtjahreslohn, Grundbesoldung, individuelle Besoldungsanteile, Leistungsboni o. ä.

Aufgrund eines Regierungsbeschlusses betreffend die vorliegende Studie ist das Amt für Personal und Organisation angehalten worden, in anonymisierter Form die notwendigen Daten für eine statistische Auswertung zu liefern. Personaldaten sind sensible Daten im Sinne des Datenschutzes, weshalb auch die notwendige Vorsicht im Umgang mit diesen Daten geboten ist (vgl. Datenschutzgesetz und Datenschutzverordnung). Dem Projektbearbeiter standen daher nicht die einzelnen Personaldossiers zur Verfügung. Die Daten wurden von den zuständigen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern des Amtes für Personal und Organisation in Absprache mit dem Projektleiter aufgearbeitet und in anonymisierter, nicht auf den Einzelfall rückschliessbarer Form für eine Analyse zur Verfügung gestellt. Für die Korrektheit der Daten bürgt das Amt für Personal und Organisation. Sie reflektieren den Stand von Mai 2018.

Das Datenmaterial konnte allerdings nicht in einer Detailliertheit, wie es die obigen Ausführungen verlangen würden, zur Verfügung gestellt werden. Die verfügbaren Variablen mit ihren jeweiligen Merkmalsausprägungen sind in der nachstehenden Tabelle angeführt. Angaben zum Ausbildungsgang, zu Weiterbildungen, der beruflichen Karriere und ähnliche, mitunter relevante Aspekte für die Festlegung der Besoldung sind im Datensatz nicht enthalten und müssten den betreffenden Personalakten entnommen werden. Kapitel 7 enthält eine Sonderauswertung, in welcher in einer Stichprobe solche Aspekte berücksichtigt werden.

Tabelle 5: Operationalisierung der einzelnen Variablen

Variable	Merkmale/Kommentar
Geschlecht	- Mann - Frau
Alter	Lebensjahre
Zivilstand	- Ledig - Verheiratet - Eingetragene Partnerschaft - Getrennt - Geschieden - Verwitwet
Dienstalter	Datum des Eintritts in die Landesverwaltung
Höchste abgeschlossene Ausbildung	<i>Keine Angaben in der Lohnliste.</i>
Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes	Der Stellenbeschreibung der liechtensteinischen Landesverwaltung folgend (Richtpositionsbeschreibung bzw. Lohnklasse)
Arbeitspensum	Dienstauftrag in Prozent eines Vollpensums
Lohn	- Grundbesoldung - Erfahrungsanteil - Fixer Leistungsanteil - Variabler Leistungsanteil (Leistungsbonus) - Marktausgleich - Sonderzulagen - Funktionszulagen - Weiterbildungszulagen - Besondere Vergünstigungen

6 ANALYSE DER LOHNDATEN

Der Grundlohn in einer bestimmten LK ist fest definiert, sodass sich Lohnunterschiede innerhalb der Lohnklassen aus den individuellen Besoldungsanteilen (Erfahrungsanteil, fixer Leistungsanteil, Marktausgleich und Leistungsbonus) ergeben (Funktions- und Sonderzulagen werden separat ausgewiesen). Ein Leistungsbonus ist allerdings vom Landtag seit vielen Jahren nicht genehmigt worden (letztmals 2008 1 Prozent, 2007 0,5 Prozent), sodass sich die Varianz aus (wenigen) Fällen von Marktausgleich sowie insbesondere dem Erfahrungsanteil und dem fixen Leistungsanteil ergibt. Die Analyse der Daten kann somit aufzeigen, ob diese Vorgaben tatsächlich korrekt eingehalten werden und in welchen Bereichen allenfalls statistische Abweichungen zwischen Männern und Frauen vorliegen, um darauf aufbauend nachzuprüfen, ob die Abweichungen anders als mit Geschlechterdiskriminierung zu erklären sind. Falls dies nicht der Fall wäre, müsste von Geschlechterdiskriminierung ausgegangen werden.

Statistische Berechnungen

Im Zentrum der Analyse steht der Lohn als abhängige Variable. Andere Variablen (Geschlecht, Arbeitspensum, Alter, Zivilstand usw.) werden als unabhängige Variablen betrachtet, die einen Einfluss auf den Lohn ausüben können.

Die statistische Auswertung und Darstellung erfolgt mittels verschiedener Verfahren.

Häufigkeiten, Mittelwerte, Kreuztabellen

Häufigkeitsauszählungen, Mittelwertberechnungen und Kreuztabellenanalysen sind univariate oder bivariate Verfahren, welche noch keine schlüssigen Interpretationen zulassen.

Bei der Häufigkeitsanalyse geht es um reine Auszählungen, etwa wie viele Männer und Frauen in der Verwaltung arbeiten.

Mit Mittelwertberechnungen wird eruiert, wie viel ein Mann oder eine Frau in der Verwaltung durchschnittlich verdient, wie der Durchschnittslohn in den unterschiedlichen Lohnklassen aussieht usw. Der Median als Mittelwert gibt den Wert an, bei welchem die eine Hälfte oberhalb, die andere Hälfte unterhalb dieses Wertes liegt. Dies ist in vielen Fällen ein verlässlicherer Indikator als der arithmetische Durchschnitt, bei welchem Ausreisser nach unten oder oben einen starken Einfluss ausüben.

In den Kreuztabellen (im Folgenden meist grafisch dargestellt) werden zwei Variablen zueinander in Beziehung gesetzt, also etwa das Arbeitspensum von Frauen und Männern oder der Lohn von Frauen und Männern. Wo es sinnvoll erscheint, können bei den Kreuztabellenanalysen Signifikanzberechnungen durchgeführt werden. Dabei wird das Assoziationsmass Cramer's V verwendet. Der Wert variiert zwischen 0 und 1 und zeigt mit steigendem Wert einen stärkeren Zusammenhang an. Der Signifikanztest zeigt dabei, ob dieser Zusammenhang gesichert ist oder ob etwa wegen einer kleinen Fallzahl und damit möglichen statistischen Ausreissern das Resultat auch zufällig sein kann.

Regressionsrechnung

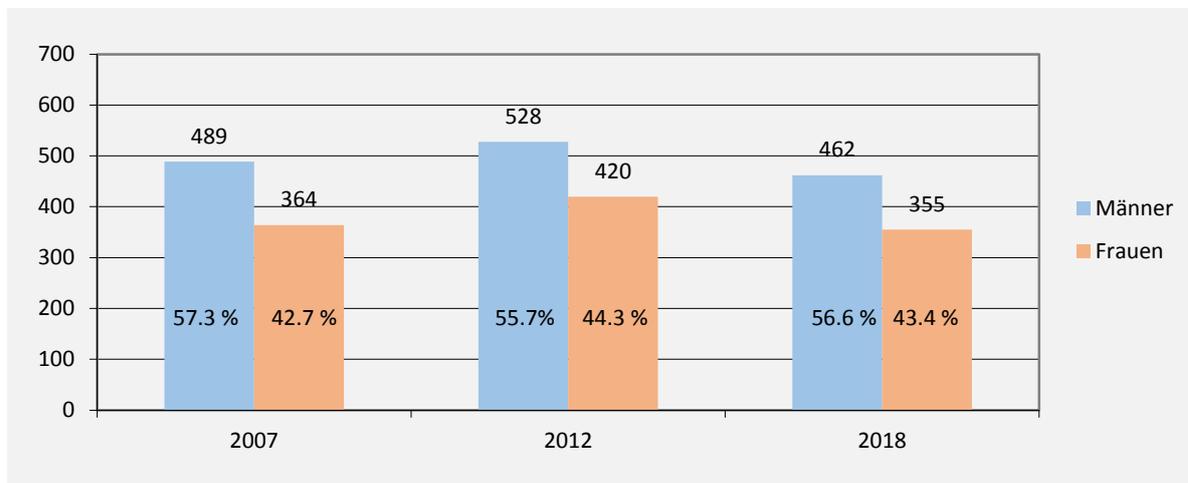
Die Regressionsrechnung als multivariate Methode erlaubt demgegenüber, die Erklärungskraft verschiedener unabhängiger Variablen auf eine abhängige Variable aufzudecken bzw. auch bestimmte Variablen als Einflussfaktoren auszuschliessen.

Zahl der Beschäftigten in der Landesverwaltung

In der Landesverwaltung sind per Juni 2018 gemäss der zur Verfügung gestellten Lohnliste insgesamt 818 Personen beschäftigt (ohne fix besoldete Stellen und Stellen ohne Zuordnung in eine Lohnklasse). 56,6 Prozent davon sind Männer (463), 43,4 Prozent Frauen (355). Der Frauenanteil bei den Angestellten in der Landesverwaltung liegt ungefähr im Landesdurchschnitt, denn gemäss Beschäftigungsstatistik 2016 beträgt der Frauenanteil der in Liechtenstein Beschäftigten, die auch in Liechtenstein wohnhaft sind, 45,4 Prozent. Unter Hinzurechnung der Grenzgänger/innen beträgt der Frauenanteil unter den insgesamt Beschäftigten 40,4 Prozent.

Abbildung 12: Beschäftigte Frauen und Männer in der Landesverwaltung (Vollzeit und Teilzeit)

N 2007=853; N 2012=948; N 2018=818



Quelle: Amt für Personal und Organisation/Eigene Berechnung und Darstellung. Hinweis: 2007 inklusive 10 Fälle ohne Zuordnung in eine Lohnklasse; 2012 inklusive 25 fix besoldete Stellen und 42 Stellen, bei welcher die Zuordnung noch offen war; 2018 ohne fix besoldete Stellen und Stellen ohne Zuordnung eine eine Lohnklasse.

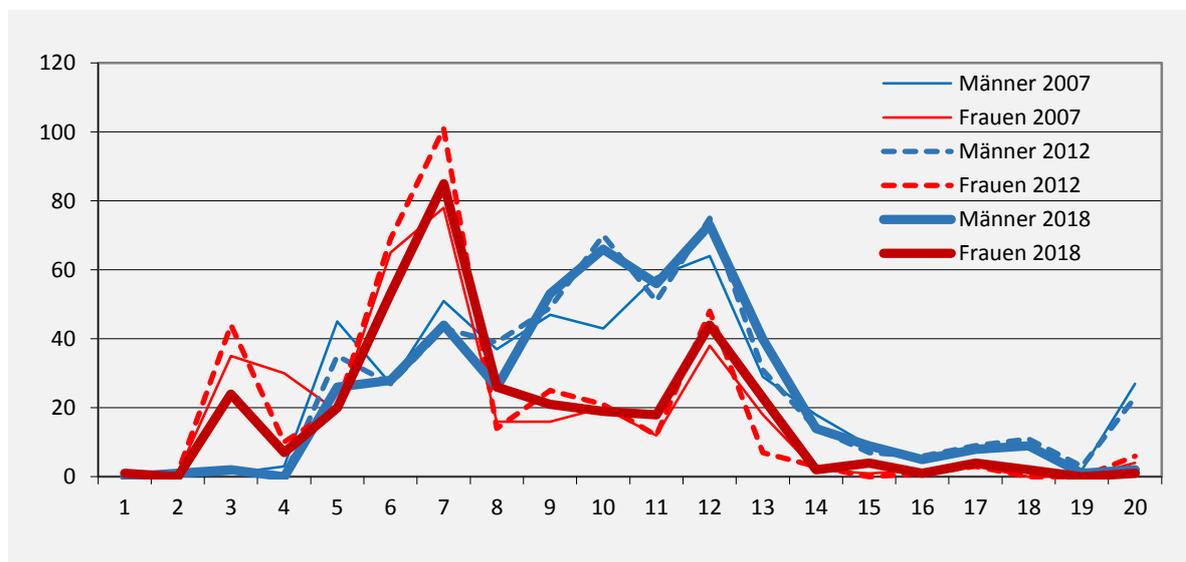
Verteilung der Beschäftigten auf Lohnklassen

Die Frauen sind in den unteren Lohnklassen überrepräsentiert – am deutlichsten in den Lohnklassen 6 und 7, die Männer in den mittleren und oberen Lohnklassen – zahlenmässig am deutlichsten in den mittleren Lohnklassen 9 bis 12. Seit 2007 ist die Verteilung der beschäftigten Männer und Frauen auf die verschiedenen Lohnklassen weitgehend konstant geblieben, wobei sich bei bestimmten Lohnklassen ein Frauen- oder Männerüberhang zeigt. Gemäss Richtpositionsbeschreibung in der Besoldungsverordnung sind beispielsweise in der Lohnklasse 7 (mit starkem Frauenüberhang) Betriebsangestellte, technische Sachbearbeiter/innen oder kaufmännische Sachbearbeiter/innen mit abgeschlossener Berufslehre erfasst. In der Lohnklasse 10 mit sehr starkem Männerüberhang sind beispielsweise Betriebsfachverantwortliche mit einer Berufsprüfung und Führung einer Einheit mit 7 bis ca. 18 Personen und Budgetverantwortung erfasst, ebenso technische oder andere Fachspezialisten/innen mit Hochschulabschluss (Bachelor) ohne Führungsanforderung oder Teamleiter/innen mit Berufslehre und Fachausweis und Führung einer Einheit mit 7 bis ca. 18 Personen.

Ab Lohnklasse 12 beginnen die Fachexperten/innen mit Masterabschluss und Fremdsprachenkenntnissen, Gruppenleiter/innen, Spartenleiter/innen, Amtsleiter/innen und Stabsstellenleiter/innen.

Abbildung 13: Beschäftigte Frauen und Männer in der Landesverwaltung nach Lohnklassen (Vollzeit und Teilzeit)

Anzahl; N 2007=853; N 2012=948; N 2018=818



Quelle: Lohnlisten Amt für Personal und Organisation/Eigene Berechnung und Darstellung. Hinweis: Die Abweichung bei den Männern in LK 20 der Jahre 2007/2012 von 2018 ist damit zu erklären, dass in den vorangegangenen Erhebungen Personen mit fixer Besoldung wie Richter oder Staatsanwälte noch enthalten waren und 2018 erstmals nicht mit aufgeführt sind.

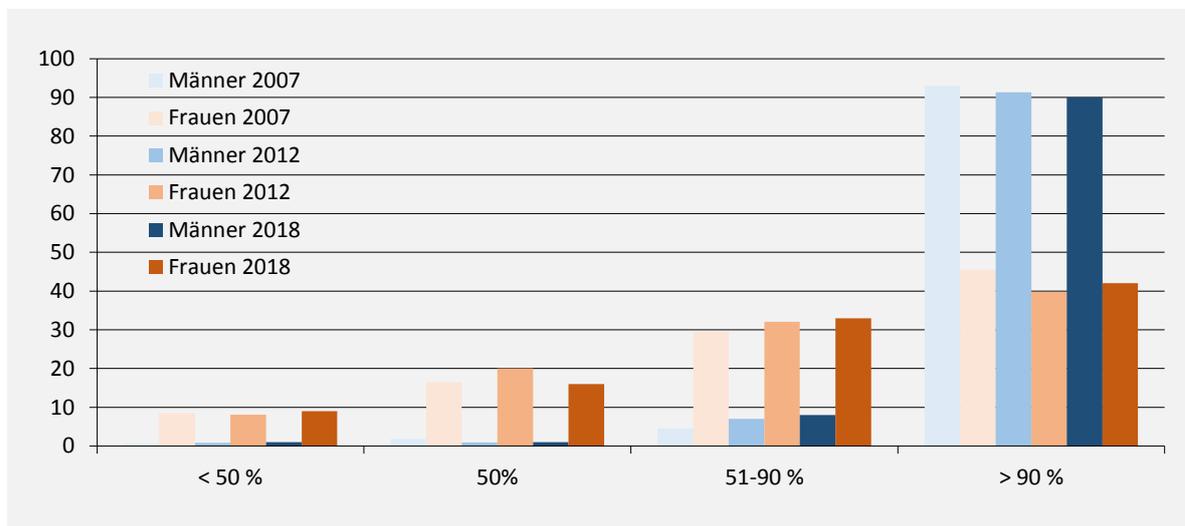
Dienstauftrag (Beschäftigungsgrad)

Die meisten Männer waren und sind in allen drei Erhebungsperioden mit einem 100-Prozent-Pensum beschäftigt (90 Prozent der männlichen Angestellten im Jahr 2018). Bei den männlichen Staatsangestellten mit einem Pensum von unter 100 Prozent ist der häufigste Fall ein Pensum von 80 Prozent (4 Prozent der männlichen Angestellten im Jahr 2018).

Bei den Frauen variiert die 100-Prozent-Anstellung in den Jahren 2007, 2012 und 2018 zwischen 46 und 42 Prozent. Weit mehr als die Hälfte der in der Landesverwaltung beschäftigten Frauen arbeitet also Teilzeit: 2018 rund 30 Prozent mit einem Pensum zwischen 51 und 90 Prozent (davon am häufigsten 80 Prozent), 16 Prozent mit einem Pensum von exakt 50 Prozent, 9 Prozent mit einem Pensum von weniger als 50 Prozent (davon am häufigsten 40 Prozent).

Abbildung 14: Dienstauftrag in der Landesverwaltung

In Prozent; N 2007=853; N 2012=948; N 2018=818



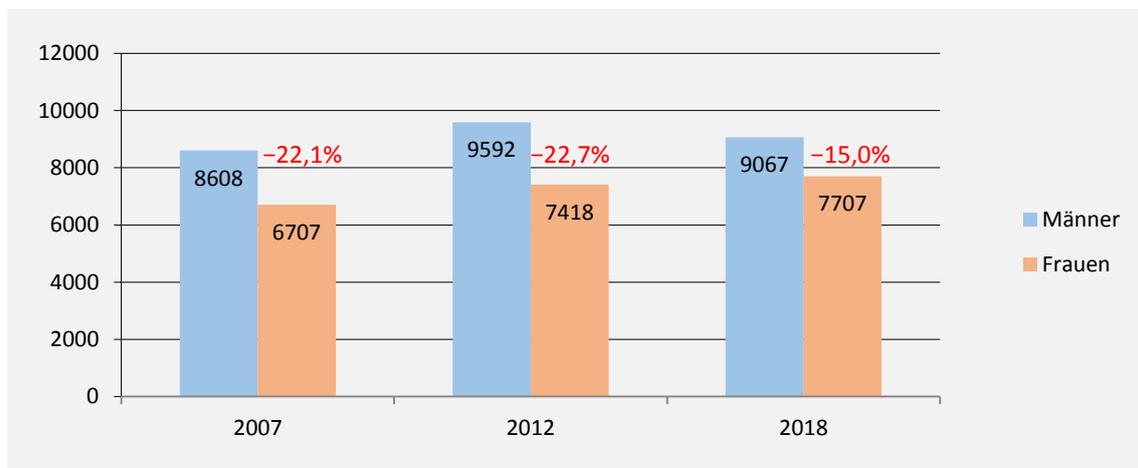
Quelle: Lohnlisten Amt für Personal und Organisation/Eigene Berechnung und Darstellung.

Durchschnittslohn und Medianlohn

Die Differenz zwischen dem Durchschnittslohn von Männern und Frauen stieg von 1'901 (2007) auf 2'174 Franken (2012) und verringerte sich 2018 auf 1'380 Franken. Frauen verdienen 2018 – auf einen 100-Prozent-Dienstauftrag hochgerechnet – im Durchschnitt 15,2 Prozent weniger als Männer, gemessen am Durchschnittslohn der Männer. Die Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen hat sich gegenüber den Messungen von 2007 und 2012 von rund 22 auf rund 15 Prozent verringert.

Abbildung 15: Durchschnittslohn (Mittelwert) von Frauen und Männern in der Landesverwaltung

In CHF; N 2007=853; N 2012=948; N 2018=818 (auf 100-Prozent-Pensum hochgerechnet)

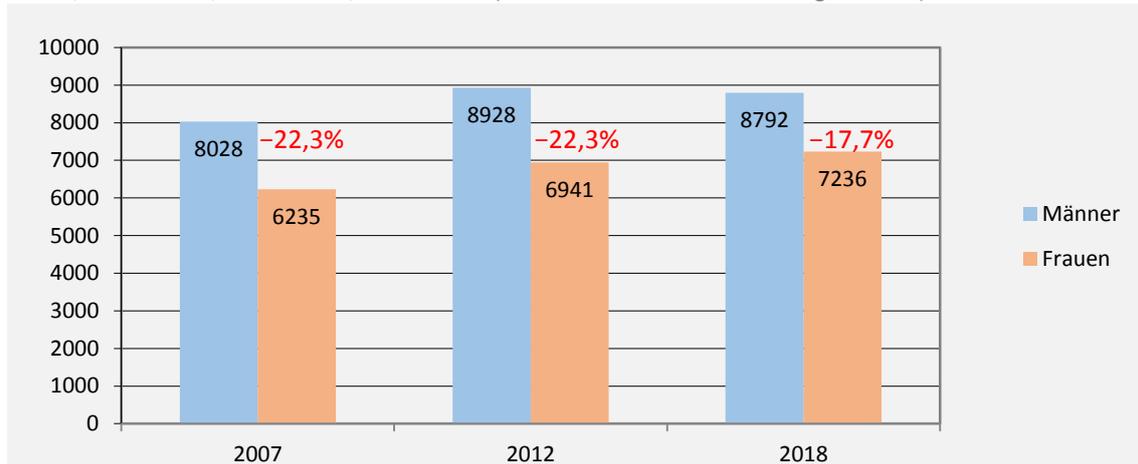


Quelle: Lohnlisten Amt für Personal und Organisation/Eigene Berechnung und Darstellung.

Bezogen auf den Medianlohn fallen die Differenzen ähnlich aus: Der Medianlohn der Männer beläuft sich 2018 auf 8'792 Franken, derjenige der Frauen auf 7'236 Franken. Beim Medianlohn beträgt die Lohndifferenz 2018, bezogen auf den Medianlohn der Männer, 17,7 Prozent oder 1'556 Franken und ist damit im Vergleich zu den beiden vorangegangenen Messungen gesunken. 2007 und 2012 betrug die Differenz jeweils 22,3 Prozent.

Abbildung 16: Medianlohn von Frauen und Männern in der Landesverwaltung

In CHF; N 2007=853; N 2012=948; N 2018=818 (auf 100-Prozent-Pensum hochgerechnet)



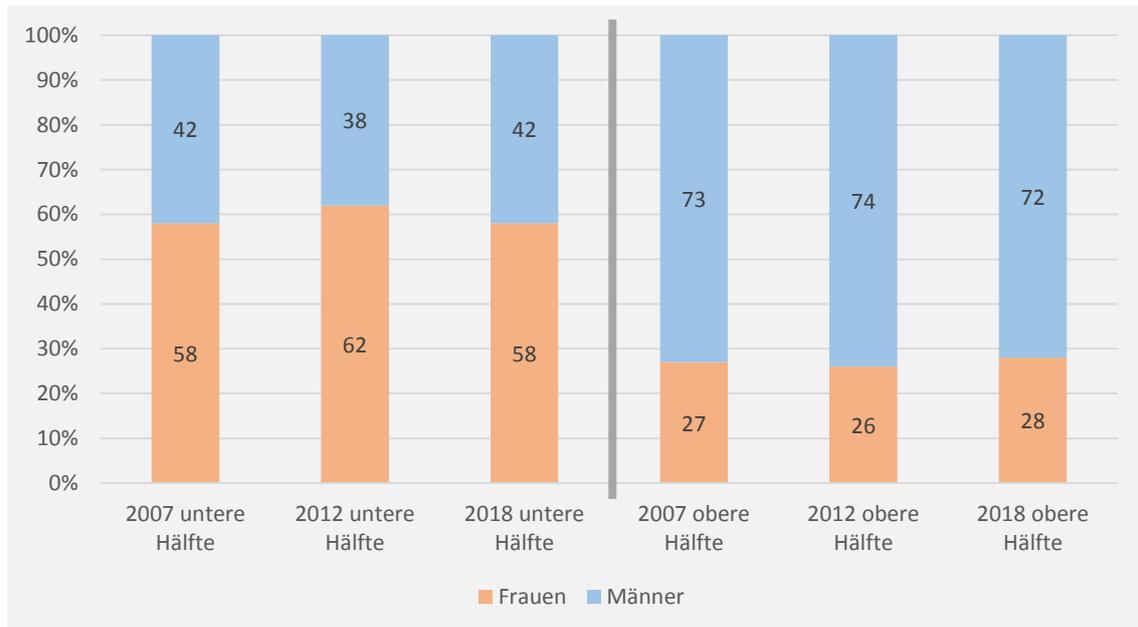
Quelle: Lohnlisten Amt für Personal und Organisation/Eigene Berechnung und Darstellung. Hinweis: Der Medianlohn ist derjenige Lohn, bei welchem die eine Hälfte über diesem Lohn, die andere Hälfte unter diesem Lohn liegt.

Bei den weiteren Darstellungen wird jeweils mit dem Medianlohn gerechnet. Dies ist ein besserer Indikator, da statistische Ausreisser das Bild nicht verzerren.

Die Frauen sind in der unteren Hälfte der auf 100 Prozent hochgerechneten Löhne deutlich über-, in der oberen Hälfte deutlich unterrepräsentiert. 2018 stellen sie in der unteren Hälfte 58 Prozent der Beschäftigten, die Männer 42 Prozent. In der oberen Lohnhälfte stellen die Frauen nur 28 Prozent der Beschäftigten, die Männer 72 Prozent. Gegenüber 2007 und 2012 hat sich die Lage kaum verändert.

Abbildung 17: Anteil von Frauen und Männern in der unteren Hälfte und in der oberen Hälfte der Löhne

N 2007=853; N 2012=948; N 2018=818 (Löhne auf 100-Prozent-Pensum hochgerechnet), in Prozent



Quelle: Lohnlisten Amt für Personal und Organisation/Eigene Berechnung und Darstellung.

Die Differenz zwischen den Löhnen von Frauen und Männern steigt mit dem Alter der Beschäftigten. Die Einteilung erfolgt in drei Altersgruppen: 19 bis 34 Jahre, 35 bis 49 Jahre und 50 bis 64 Jahre (nachstehende Abbildung). Während im ältesten Segment die Lohndifferenz zu den Männern minus 23,5 Prozent beträgt, liegt der Medianlohn der Frauen in der jüngsten Altersgruppe 6,2 Prozent über demjenigen der Männer. Im Vergleich zu den vorangegangenen Messperioden ist die Differenz in allen Altersgruppen kleiner geworden.

Abbildung 18: Lohndifferenz des Medianlohns von Frauen zu Männern in verschiedenen Altersklassen

Gemessen am Medianlohn der Männer; N 2007=853; N 2012=948; N 2018=818 (Löhne auf 100-Prozent-Pensum hochgerechnet)



Quelle: Lohnlisten Amt für Personal und Organisation/Eigene Berechnung und Darstellung.

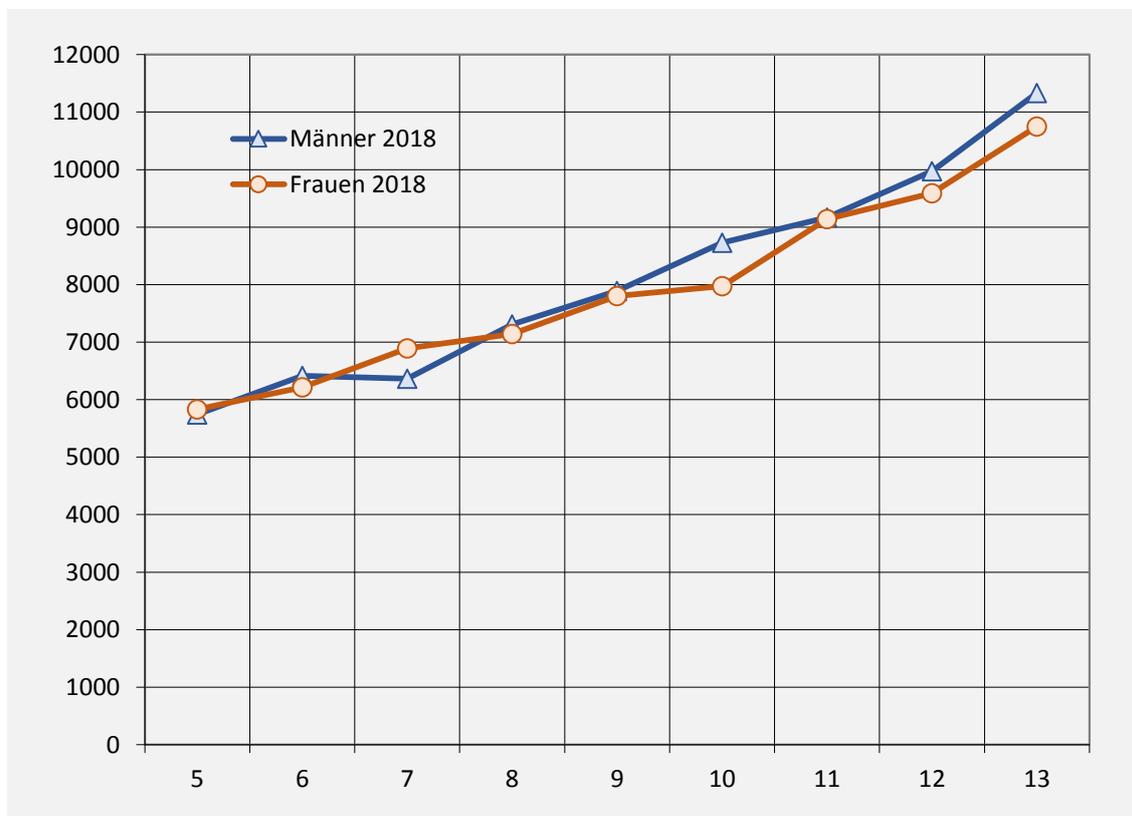
Medianlohn nach Lohnklassen

Der Medianlohn steigt mit den LK bei beiden Geschlechtern fast linear an. In Abbildung 19 werden nur die LK 5 bis 13 dargestellt, weil in den anderen Lohnklassen jeweils mindestens ein Geschlecht mit weniger als fünf Personen repräsentiert ist und daher die Aussagekraft beschränkt ist. In den nicht berücksichtigten LK gibt es solche, bei denen der Medianlohn der Frauen über demjenigen der Männer liegt, bei anderen liegt er darunter.

In den LK 5 bis 13 zeigen sich die deutlichsten Abweichungen im Medianlohn in LK 7 mit einem höheren Medianlohn der Frauen und den LK 10 und 13 mit einem höheren Medianlohn der Männer.

Abbildung 19: Medianlohn von Frauen und Männern in der Landesverwaltung in den Lohnklassen 5 bis 13

2018; N=721; in CHF (Löhne auf 100-Prozent-Pensum hochgerechnet)

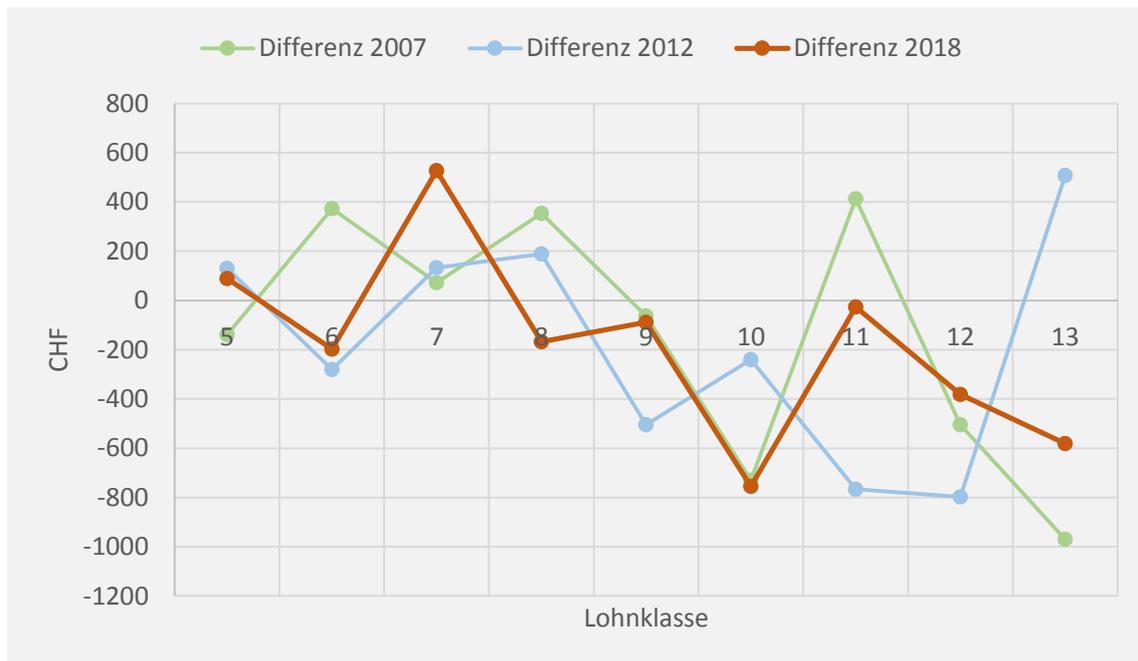


Quelle: Lohnliste Amt für Personal und Organisation/Eigene Berechnung und Darstellung. Hinweis: LK mit weniger als 5 Frauen oder Männern in der betreffenden LK aus Gründen der Anonymisierung ausgeklammert.

Abbildung 20 zeigt auf, in welchen Lohnklassen in den Jahren 2007, 2012 und 2018 der Medianlohn der Frauen über oder unter demjenigen der Männer lag. Lohnklassen, in denen entweder bei Männern oder Frauen weniger als fünf Fälle zu verzeichnen sind, werden in der Darstellung nicht berücksichtigt, da die Gefahr von statistischen Ausreißern besteht. 2018 waren die LK 7 mit einem Plus zugunsten der Frauen und die LK 10, 12 und 13 mit einem Minus zulasten der Frauen die auffälligsten Lohnklassen.

Abbildung 20: Monatliche Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern in der Landesverwaltung nach Lohnklassen

Medianwerte in CHF; nur LK mit mindestens 5 Männern und Frauen; N 2007=853; N 2012=948; N 2018=818 (alle LK; Löhne auf 100-Prozent-Pensum hochgerechnet)



Quelle: Lohnlisten Amt für Personal und Organisation/Eigene Berechnung und Darstellung.

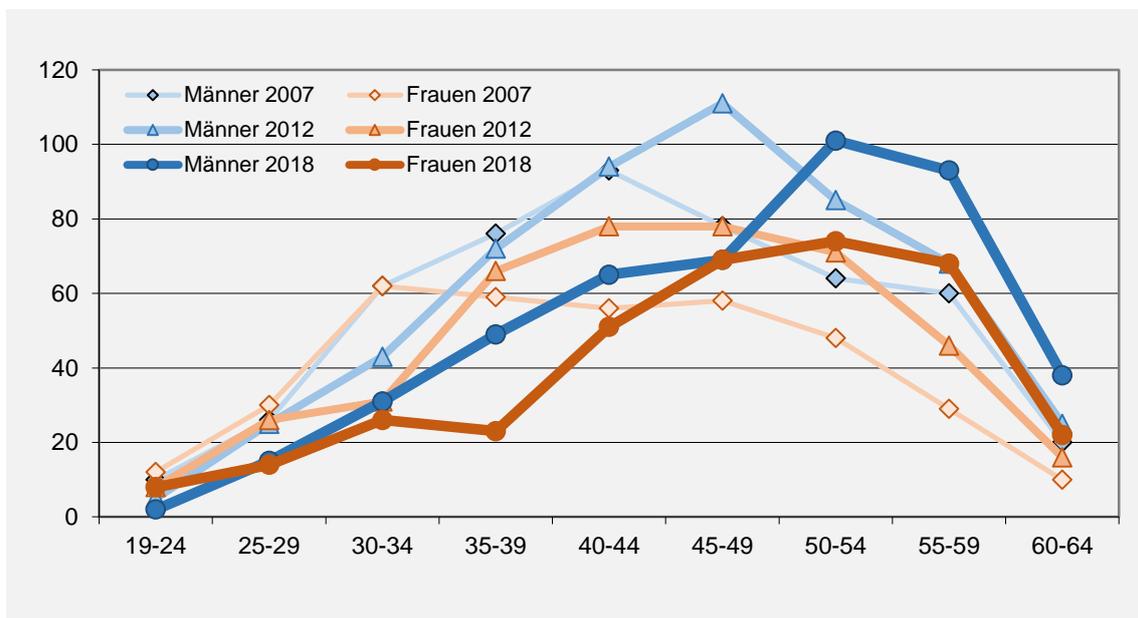
Legende: Pluszahlen = Medianlohn der Frauen in der LK höher als derjenige der Männer; Minuszahlen = Medianlohn der Frauen tiefer als derjenige der Männer.

Lohn nach Alter

Die Altersverteilung der Männer und Frauen zeigt im Vergleich von 2007 bis 2018, dass sich die Linien immer weiter nach rechts verschieben, die Belegschaft somit älter wird. Während bei den Männern 2007 die zahlenmässig stärkste Gruppe diejenige der 40- bis 44-Jährigen war, waren es 2012 die 45- bis 49-Jährigen, 2018 die 50- bis 54-Jährigen. Bei den Frauen lag die Spitze 2007 bei den 30- bis 34-Jährigen, 2012 bei den 40- bis 44-Jährigen gleichauf mit den 45- bis 50-Jährigen, 2018 bei den 50- bis 54-Jährigen. Das erhöht entsprechend den Erfahrungsanteil in der Besoldung, wie weiter unten gezeigt wird.

Abbildung 21: Altersverteilung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung

In absoluten Zahlen; N 2007=853; N 2012=948; N 2018=818



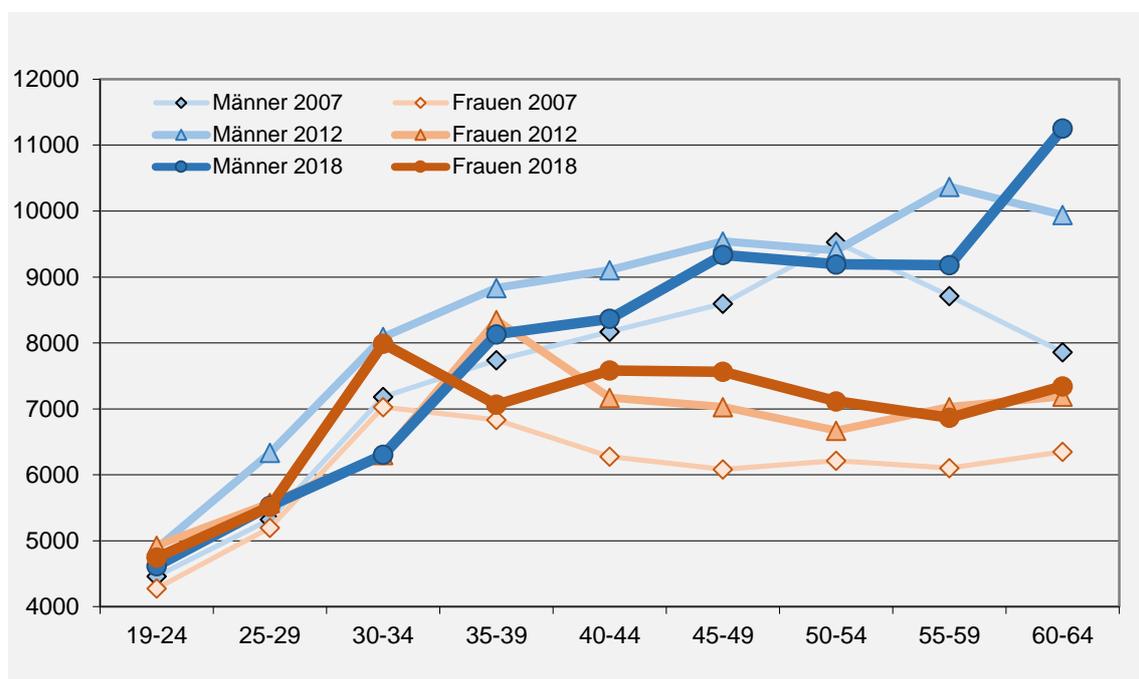
Quelle: Lohnlisten Amt für Personal und Organisation/Eigene Berechnung und Darstellung.

Im Vergleich zwischen 2007, 2012 und 2018 ist der Altersdurchschnitt (Mittelwert) bei den Frauen von 41,6 auf 44,7 und schliesslich auf 47,1 Jahre gestiegen, bei den Männern von 43,4 auf 45,6 und 47,8 Jahre. Die Männer waren 2007 im Durchschnitt 1,8 Jahre älter als die Frauen, 2012 0,9 Jahre, 2018 0,7 Jahre.

Die Abbildung zeigt auch, dass 2018 in den drei jüngsten Altersklassen ungefähr gleich viele Frauen wie Männer angestellt sind, ebenso in der Altersklasse der 45- bis 49-Jährigen. In der Altersklassen dazwischen sowie den höheren Altersklassen sind die Männer dagegen deutlich übervertreten. 2007 ging die Lohnschere bereits ab den 35-Jährigen auseinander; diese Grenze hat sich in Richtung der Älteren verschoben.

Abbildung 22: Medianlohn von Frauen und Männern nach Alter

N 2007=853; N 2012=948; N 2018=818; in CHF (Löhne auf 100-Prozent-Pensum hochgerechnet)

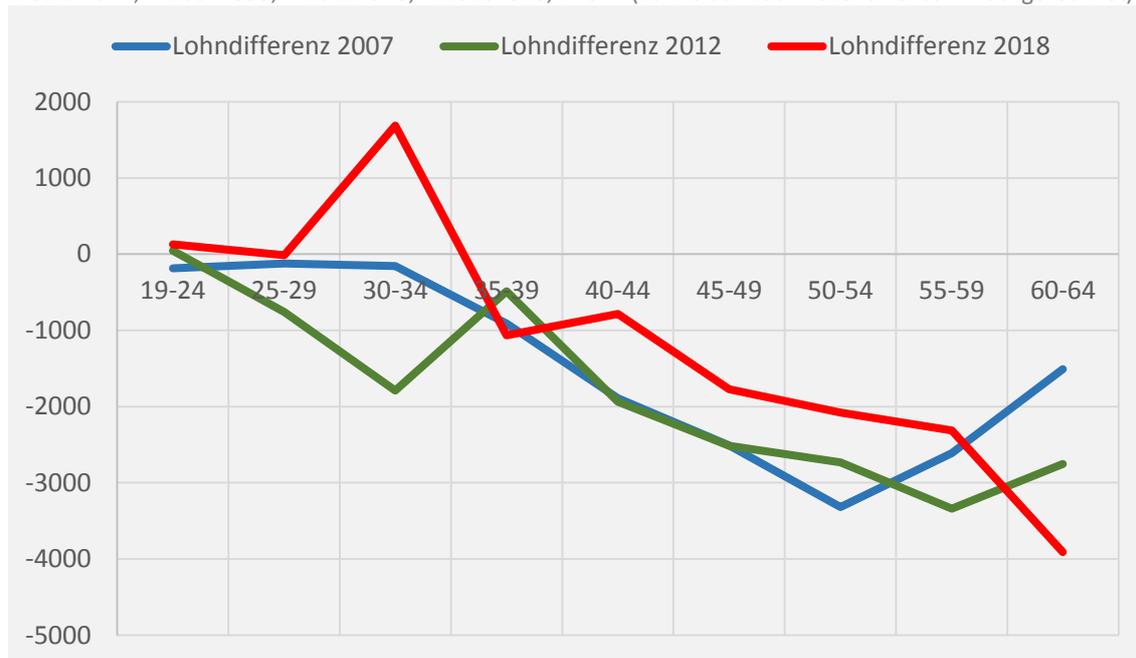


Quelle: Lohnlisten Amt für Personal und Organisation/Eigene Berechnung und Darstellung.

Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in der Landesverwaltung nimmt wie gesehen mit dem Alter tendenziell zu. In den jüngeren Altersklassen zeichnet sich allerdings eine Trendwende ab, da bei den 30- bis 34-jährigen die Frauen pro Monat (Medianwert) knapp 1'700 Franken mehr verdienen als die Männer. Dies ist allerdings die Ausnahme und hängt im Wesentlichen damit zusammen, dass rund die Hälfte der Männer in dieser Altersklasse Beschäftigte in den LK 5 bis 8 sind, bei den Frauen nur rund ein Drittel. Dagegen sind knapp ein Viertel der Frauen dieser Altersgruppe in LK 13 eingestuft, aber kein einziger Mann. In den nächsten beiden Altersklassen (35 bis 39 bzw. 40 bis 44 Jahre) verdienen die Männer rund 800 bis 1'000 Franken mehr als die Frauen, in den höheren Altersklassen geht die Schere auf bis rund 4'000 Franken pro Monat zugunsten der Männer auseinander. Der Grund liegt wieder im Wesentlichen in der Einstufung der Beschäftigten: Mehr als die Hälfte der Männer in der ältesten Gruppe sind in LK 12 oder höher eingestuft, aber nicht einmal fünf Prozent der Frauen. Die Beschäftigung der 60- bis 64-jährigen Frauen spielt sich vor allem in den LK 5 bis 11 ab.

Abbildung 23: Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen nach Altersklassen

Medianlohn; N 2007=853; N 2012=948; N 2018=818; in CHF (Löhne auf 100-Prozent-Pensum hochgerechnet)



Quelle: Lohnlisten Amt für Personal und Organisation/Eigene Berechnung und Darstellung.

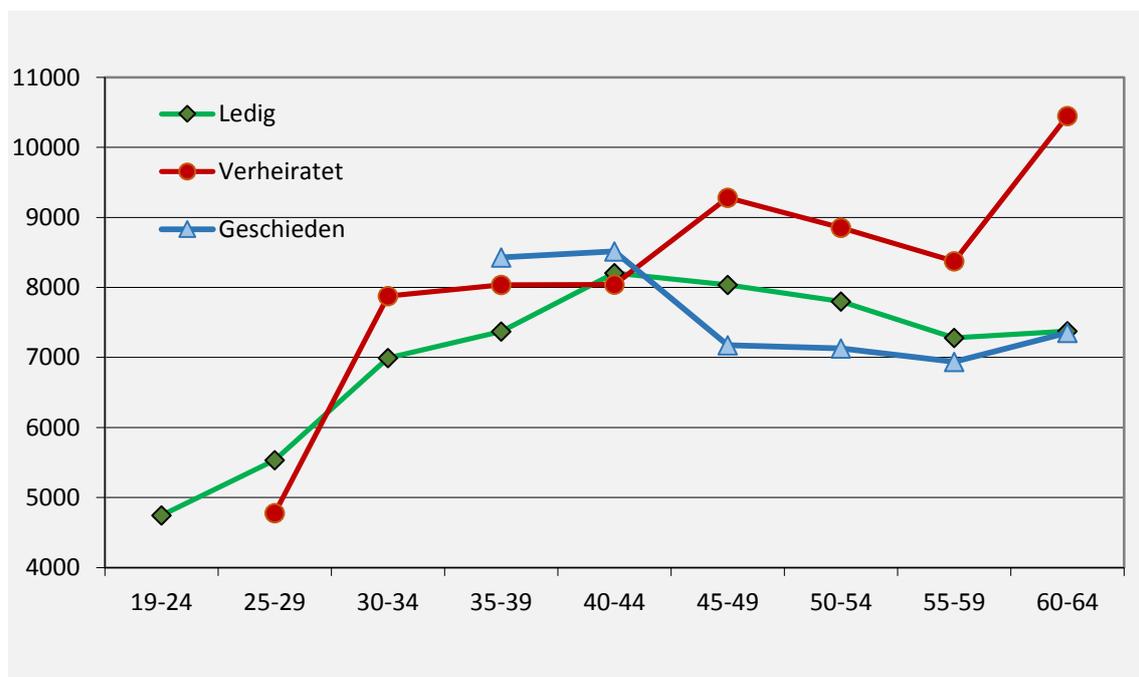
Legende: Minus = Medianlohn der Frauen tiefer als Medianlohn der Männer; Plus = Medianlohn der Frauen höher als Medianlohn der Männer.

Lohn nach Zivilstand

Personen, die in eingetragener Partnerschaft leben, Getrennte und Verwitwete sind in der folgenden Analyse betreffend Zivilstand wegen geringer Fallzahl ausgeklammert. Die Abbildung zeigt die Medianlöhne der Ledigen (227 Beschäftigte), der Verheirateten (492 Fälle) sowie der Geschiedenen (85 Fälle) in verschiedenen Altersklassen auf. In der Altersklasse der 40- bis 44-Jährigen liegt der Medianlohn von Ledigen, Verheirateten und Geschiedenen sehr nahe beieinander. Danach geht die Schere zugunsten der Verheirateten deutlich auseinander. In der ältesten Gruppe der 60- bis 64-Jährigen liegt der Medianlohn der Verheirateten rund 3'500 Franken über demjenigen der beiden anderen Gruppen. Ob dies tatsächlich ursächlich mit dem Zivilstand zusammenhängt, wird im Abschnitt «Faktoren, die den Lohn beeinflussen» geprüft.

Abbildung 24: Medianlohn nach Altersklasse und Zivilstand 2018

In CHF; N=804; wegen geringer Fallzahlen ohne Getrennte, eingetragene Partnerschaft und Verwitwete (Löhne auf 100-Prozent-Pensum hochgerechnet)



Quelle: Lohnliste Amt für Personal und Organisation/Eigene Berechnung und Darstellung.

Lohn nach Beschäftigungsgrad

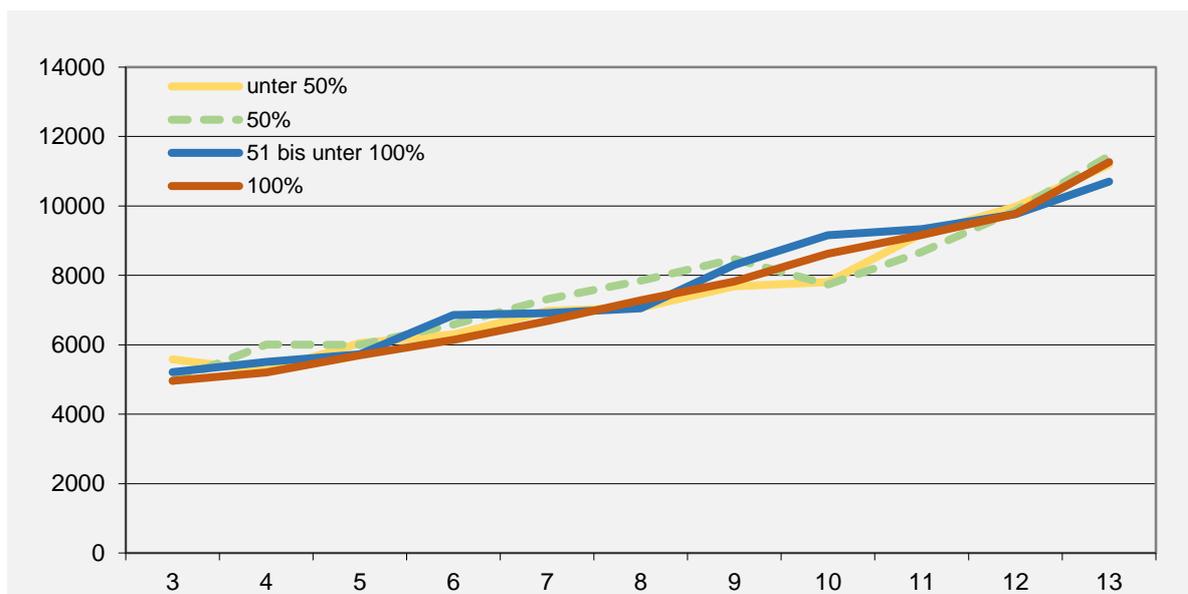
Das Beschäftigungsverhältnis scheint keinen markanten Einfluss auf dielohneinstufung zu haben. Es sind zwar Abweichungen des Medianlohns von Teilzeitangestellten gegenüber Vollzeitangestellten festzustellen, allerdings sowohl nach oben wie auch nach unten und zudem meist innerhalb einer relativ engen Bandbreite. Dies wurde bereits 2007 und 2012 festgestellt.

Ab LK 14 erübrigt sich ein Vergleich, weil dort praktisch keine Teilzeitanstellungen mehr festzustellen sind. Die entsprechenden Werte sind daher in den Abbildungen nicht aufgeführt.

Die Teilzeitbeschäftigung geht gemäss der Analyse der Lohndaten nicht mit einer Lohndiskriminierung einher. Es ist aber theoretisch denkbar, dass Frauen auf Beschäftigungen in niedrigeren LK ausweichen, weil eine Teilzeitanstellung in höheren Positionen nicht möglich ist. Siehe dazu die Sonderanalyse weiter hinten.

Abbildung 25: Medianlohn nach Lohnklassen und Beschäftigungsgrad 2018

In CHF; N=754; ohne Lohnklassen, in denen nicht alle vier Kategorien vertreten sind (Löhne auf 100-Prozent-Pensum hochgerechnet)



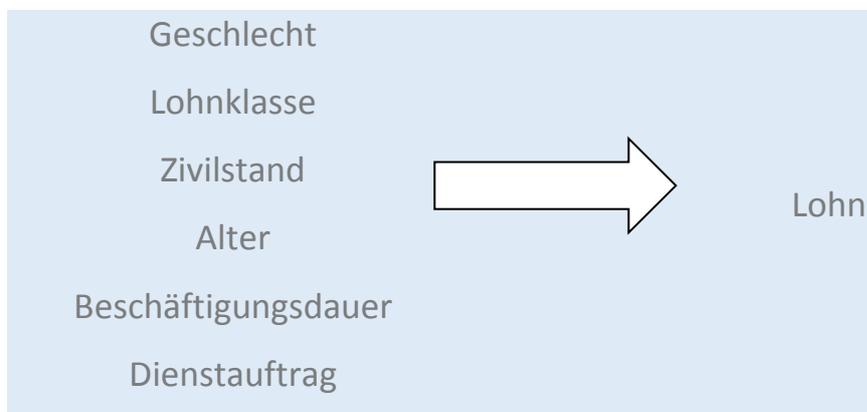
Quelle: Lohnliste Amt für Personal und Organisation/Eigene Berechnung und Darstellung.

Faktoren, die den Lohn beeinflussen

Auf der Basis der zur Verfügung gestellten Daten können wie bei den Untersuchungen 2007 und 2012 verschiedene Faktoren theoretisch als Ursachen für unterschiedliche Löhne wirken.

Die Einstufung in eine bestimmte LK hat selbstverständlich einen erheblichen Einfluss auf den Lohn. Das Alter kann einen Einfluss haben, weil mit der Altersprogression der Lohn steigt. Der Zivilstand kann einen Einfluss auf den Lohn haben, falls dies in der Lohnfestlegung eine Rolle spielt. Ferner kann untersucht werden, ob der Beschäftigungsgrad einen Einfluss auf den auf jeweils 100 Prozent hochgerechneten Lohn hat und ob das Geschlecht einen direkten Einfluss auf die Lohnfestlegung hat.

Abbildung 26: Theoretischer Einfluss der verfügbaren Variablen auf den Lohn



Legende: Der Lohn ist unabhängig vom Beschäftigungsgrad immer auf 100 Prozent hochgerechnet.

Diese möglichen Einflussfaktoren werden in eine multiple Regressionsrechnung aufgenommen, um deren Bedeutung bei der Lohnbemessung abzuschätzen.¹²

¹² Es wird das Verfahren der linearen Regression gewählt. Die Variablen Alter, Lohnklasse und Beschäftigungsgrad sind geeignet skaliert. Bei der Variable ‚Geschlecht‘ genügt eine Zahlenkodierung (männlich = 1, weiblich = 2). Beim ‚Zivilstand‘ wurde ebenfalls eine Dichotomisierung vorgenommen (ledig = 1; verheiratet, getrennt, geschieden, verwitwet = 2). Testweise wurde auch mit der Dummy-Codierungen 0 und 1 sowie mit dem jeweiligen Mittelwert der Lohnklassen gerechnet. Dies hat nur unbedeutende Veränderungen im Rechenergebnis zur Folge, ohne dass der Befund in Frage gestellt wird.

Die Berechnung erfolgt nach der schrittweisen Rückwärtsmethode. Das heisst, dass alle unabhängigen Variablen zunächst gemeinsam in die Berechnung einfließen, wonach dann schrittweise die Variablen ohne Einfluss auf die unabhängige Variable (Lohn) entfernt werden. Im ersten Schritt ergibt sich das Bild gemäss nachstehender Tabelle. Die höchste Signifikanz weisen die Lohnklassen (LK) und das Alter auf. Eine überragende Bedeutung kommt dabei insbesondere der LK zu (Beta 2018 = .921; Beta 2012 = .933; Beta 2007 = .940), einen deutlichen Einfluss hat auch das Alter (Beta 2018 = .221; Beta 2012 = .185; Beta 2007 = .180). Die anderen Variablen erweisen sich als deutlich schwächere oder gar keine Ursachen für die Lohnunterschiede. Das Geschlecht ist in dieser Berechnung sowohl 2007 wie auch 2012 und 2018 keine signifikante Ursache. Das Beschäftigungspensum zeigt dagegen einen Einfluss auf den Lohn.¹³ Nach Lohnklassen und Geschlecht differenziert, zeigen sich dabei die folgenden Besonderheiten: Frauen mit 100-Prozent-Pensum verdienen in den LK 11 und 15 im Durchschnitt mehr als teilzeitbeschäftigte Frauen, dagegen in den LK 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13 und 14 weniger (arithmetisches Mittel der auf 100 Prozent hochgerechneten ordentlichen Besoldung). Bei den Männern liegt die ordentliche Besoldung für 100-Prozent-Angestellte in den LK 6, 8 und 13 höher, in den LK 5, 7, 9, 10, 11, 12 und 14 tiefer als bei den Teilzeitbeschäftigten.

Tabelle 6: Einfluss verschiedener Faktoren auf den Lohn 2007, 2012 und 2018

Regressionsrechnung, erster Schritt

Unabhängige Variable	2007		2012		2018	
	Standardisierte Koeffizienten (Beta)	Signifikanz	Standardisierte Koeffizienten (Beta)	Signifikanz	Standardisierte Koeffizienten (Beta)	Signifikanz
Lohnklasse	.940	.000***	.933	.000***	.921	.000***
Alter	.180	.000***	.185	.000***	.219	.000***
Zivilstand	.025	.014*	-.009	n.s.	.017	n.s.
Beschäftigungsgrad	-.022	.036*	-.046	.000*	-.040	.001**
Geschlecht	-.003	n.s.	-.019	n.s.	-.013	n.s.

Korrigiertes R-Quadrat 2007 = .937; 2012 = .907; 2018 = .911.. *** = höchst signifikant; ** = signifikant; * = schwach signifikant; n.s. = nicht signifikant. 2012: «Fix besoldet» (25 Fälle) und «Stellenzuordnung noch offen» (42 Fälle) aus der Regressionsrechnung ausgeklammert.

In einem weiteren Schritt wurden Regressionsrechnungen für jede LK separat durchgeführt. Die Fallzahlen in den einzelnen LK sind entsprechend tief und die statistische Auswertung ist daher teilweise kritisch. Die Analyse zeigt, dass die bestehenden Lohnunterschiede in den einzelnen Lohnklassen beziehungsweise Richtpositionen weitgehend alters-

¹³ Das umgekehrte Verfahren (lineare Regression vorwärts) ergibt das gleiche Ergebnis für das Jahr 2018. In diesem Falle wird im ersten Modell mit der Lohnklasse gerechnet. Das korrigierte R-Quadrat ergibt bereits den sehr hohen Wert von .855. Unter Einschluss der Alters-Variable in Modell 2 steigt das korrigierte R-Quadrat auf .909. In den Modellen 3 und 4 werden der Zivilstand und der Dienstauftrag hinzugenommen, ohne dass sich das R-Quadrat vergrössert. Das Geschlecht wird nicht als Einflussfaktor erkannt.

bedingt sind. Das Ergebnis der Untersuchungen von 2007 und 2012 wird 2018 diesbezüglich bestätigt. Ältere Mitarbeitende steigen infolge Lohnprogression, ausgedrückt insbesondere im Erfahrungsanteil, in der Lohnskala nach oben, selbst wenn sie in der gleichen Richtposition bleiben.

Die in Abbildung 19 ersichtlichen deutlichen Abweichungen zwischen dem Medianlohn der Frauen und Männer in den LK 7 und 13 beruhen dagegen nicht in erster Linie auf dem Geschlecht, sondern hängen hochsignifikant mit dem Alter, bei LK 7 zudem hochsignifikant mit den Dienstjahren zusammen. Aus Genderperspektive zeigt sich, dass nur in wenigen Richtpositionen das Geschlecht eine Ursache für die Lohn Differenz darstellt. Das betrifft in der Untersuchung für das Jahr 2018 die LK 5, 6, 9 und 10, allerdings jeweils nur schwach signifikant. Diese vier Lohnklassen werden daher nachfolgend noch näher untersucht.

Tabelle 7: Einfluss verschiedener Faktoren auf den Lohn innerhalb der einzelnen Lohnklassen 2007, 2012 und 2018

Regressionsrechnung, zweiter Schritt

Lohnklasse	2007	2012	2018
LK 1			
LK 2			
LK 3		A*	A**, D*
LK 4	G**, A*		
LK 5	A***, Z*	A***	A***, G*
LK 6	A***	A***	A***, B***, G*
LK 7	A***, D*	A***	A***, B***
LK 8	A**	A***	A**, B**
LK 9	A***, D*	A***, G*	A***, B**, G*
LK 10	A***, G**	A***, G*	A***, B*, G*
LK 11	A***	A***	A***, Z*, B*
LK 12	A***, Z**	A***, G***	A***, B*
LK 13	A***	A***	A***
LK 14			
LK 15			A*
LK 16			
LK 17	A*		
LK 18			
LK 19			
LK 20	A***		

Quelle: Lohnlisten Amt für Personal und Organisation. Analysen 2007 und 2012 ohne Einschluss der Beschäftigungsdauer (Betriebsjahre) der Angestellten in der Landesverwaltung.

Legende: A=Alter; B=Betriebsjahre; D=Dienstauftrag; G=Geschlecht; Z=Zivilstand. Signifikanzwerte: *** = höchst signifikant; ** = signifikant; * = schwach signifikant.

In LK 5 zeigt sich eine asymmetrische Verteilung der Geschlechter. Männer sind hauptsächlich in der Richtposition von Betriebsangestellten in der LK 5 beschäftigt und verdienen dabei rund 400 Franken mehr als Frauen in der gleichen Richtposition. Frauen sind dagegen in dieser LK 5 hauptsächlich in der Richtposition von kaufmännischen oder administrativen Mitarbeiterinnen angestellt und verdienen in dieser Position durchschnittlich etwa 400

Franken mehr als Männer in der gleichen Richtposition. In beiden Richtpositionen hängen die Lohnunterschiede hochsignifikant mit dem Alter zusammen. Bei den Betriebsangestellten zeigt die Regressionsrechnung allerdings, dass zudem das Geschlecht einen schwachen Einfluss ausübt. Die Fallzahl ist allerdings sehr gering und daher mit statistischer Unsicherheit behaftet. In der Kreuztabellenanalyse zeigt sich aufgrund der geringen Fallzahl kein signifikanter Zusammenhang.

In LK 6 zeigt sich ebenfalls eine asymmetrische Verteilung. Männer sind in dieser Lohnklasse grossteils als Betriebsangestellte eingeordnet, die Frauen fast ausschliesslich als kaufmännische oder administrative Mitarbeiterinnen. Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern ist vor allem darauf zurückzuführen, dass die als «Betriebsangestellte» Beschäftigten (Männer wie Frauen) durchschnittlich knapp 600 Franken mehr Lohn erhalten als Beschäftigte in anderen Richtpositionen in dieser Lohnklasse. Innerhalb der einzelnen Richtpositionen zeigen sich keine signifikanten Unterschiede, die auf das Geschlecht zurückzuführen sind.

In LK 9 zeigt sich am ehesten, dass Frauen möglicherweise benachteiligt werden. In der Richtposition «Fachspezialist/in» sind sowohl Männer wie Frauen in höherer Zahl angestellt (10 Männer, 17 Frauen). Dabei zeigt sich im Durchschnitt eine Lohndifferenz von rund 300 Franken zugunsten der Männer. Eine Regressionsrechnung unter Einschluss der Variablen Geschlecht, Zivilstand, Alter, Betriebsjahre, Dienstauftrag ergibt, dass einzig die Variable Geschlecht einen (schwach) signifikanten Einfluss auf die Lohndifferenz ausübt. Das Durchschnittsalter in beiden Gruppen ist fast identisch. Entsprechend ist auch der Erfahrungsanteil am Lohn in beiden Gruppen fast gleich bewertet (durchschnittlich 684 Franken bei den Frauen, 675 Franken bei den Männern). Die Differenz erklärt sich vor allem mit dem fixen Leistungsanteil: Bei Frauen beläuft er sich auf durchschnittlich 1'047 Franken, bei den Männern auf 1'362 Franken pro Monat.

LK 10 teilt sich in die vier Richtpositionen «Fachspezialist/in», «Polizei-Fachspezialist/in», «Teamleiter/in» und «Technische Fachspezialist/in» auf. Einzig bei der Position «Fachspezialist/in» deutet sich ein Zusammenhang zwischen Lohn und Geschlecht an. In dieser Position sind 23 Männer und 16 Frauen beschäftigt. In der Kreuztabellenanalyse zeigt sich wegen der relativ geringen Fallzahl allerdings keine statistische Signifikanz. Dennoch wäre es angesichts einer Differenz im Medianlohn von knapp 1'000 Franken angebracht, innerhalb dieser Personengruppe noch genauer zu prüfen, ob dies einzig mit Faktoren wie Alter, Dienstjahr und anderem zu erklären ist.

7 SONDERAUSWERTUNG

Bei der Lohnuntersuchung 2018 wurde erstmals eine Stichprobenanalyse durchgeführt, um folgende Fragen zu klären:

- Weisen Frauen und Männer in den gleichen LK die gleichen Qualifikationen auf?
- Weisen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte in den gleichen LK die gleichen Qualifikationen auf?

Damit sollen die Hypothesen geprüft werden, ob a) Frauen für die gleichen beruflichen Positionen höhere Qualifikationen aufweisen (müssen) als Männer und somit relativ überqualifiziert beziehungsweise unterbezahlt sind; b) die typischerweise von Frauen verrichtete Teilzeitbeschäftigung höhere Qualifikationen bei gleicher beruflicher Position verlangt und somit ebenfalls Überqualifikation, Unterbezahlung und Diskriminierung vorliegt.

Bei der Auswahl der Stichprobe werden die LK 6 und 12 in den Fokus genommen, somit also eine LK in der oberen und eine in der unter Hälfte der LK. Beide weisen jeweils eine genügend hohe Zahl an männlichen und weiblichen Beschäftigten auf und der Medianlohn von Männern und Frauen liegt in diesen LK relativ nahe beieinander. In den Stichproben, die aus diesen LK gezogen werden, werden diejenigen Fälle miteinander verglichen, die sich in Bezug auf den Lohn möglichst wenig unterscheiden. Es wäre also zu erwarten, dass sich diese in Bezug auf die Qualifikation kaum unterscheiden.

Die Angaben über die Qualifikation der einzelnen Mitarbeitenden erfolgten durch einen mit den Personaldossiers vertrauten Mitarbeiter des Amtes für Personal und Organisation. Anhand der Identifikationsnummer konnte der Mitarbeiter die betreffenden Personalakten ausheben und Angaben zu folgenden Fragen machen:

- Welches ist die höchste abgeschlossene Ausbildung der betreffenden Person?
- Ist die Person gemäss Ausbildung für die Stelle eher unterqualifiziert, optimal qualifiziert oder eher überqualifiziert?
- Wie stark sind die berufliche Karriere und allfällige Weiterbildungen als zusätzliches Qualifikationsmerkmal einzuschätzen?
- Gibt es weitere Merkmale und Fähigkeiten, die die Person für die betreffende Stelle besonders qualifizieren?
- Ist die betreffende Person aufgrund der verschiedenen Qualifikationsmerkmale für die betreffende Stelle adäquat qualifiziert, eher unterqualifiziert oder eher überqualifiziert?

Männer und Frauen in LK 6 (Stichprobe)

Aus der LK 6, Richtposition «Kfm./Adm. Sachbearbeiter/in (LK 6)» (insgesamt 60 Angestellte), werden Fälle mit einem Stellenpensum von 100 Prozent analysiert. Dabei werden diejenigen 10 Frauen und 10 Männer in die Stichprobe aufgenommen, die mit ihrem Lohn dem Medianlohn am nächsten kommen. Es wird geprüft, ob ihre Qualifikationen gleichwertig sind.

Im Mittelwert der Löhne zeigt sich in der Stichprobe eine Differenz von 43 Franken zugunsten der Männer, beim Medianlohn sind es 259 Franken. Die Varianz ist bei den Männern bedeutend höher als bei den Frauen. Zwischen dem tiefsten und dem höchsten Lohn in der männlichen Stichprobe besteht ein Unterschied von 2'327 Franken pro Monat, wobei der tiefste Lohn ein deutlicher Ausreisser nach unten ist. Bei den Frauen beträgt die Differenz 1'175 Franken.

Tabelle 8: Mittelwert, Medianlohn, höchster und tiefster Lohn in der Stichprobe von LK 6

Nach Geschlecht; in CHF

	Männer	Frauen	Total
Mittelwert	6'168	6'125	6'147
Median	6'242	5'983	6'105
Höchster Lohn	7'003	6'855	
Tiefster Lohn	4'676	5'680	

Bei den Frauen steht bei allen dokumentierten Fällen eine kaufmännische Grundausbildung am Anfang (ein Fall mit ungenügenden Unterlagen), in den meisten Fällen liegt nur eine geringe berufliche Weiterbildung vor und diese Frauen sind fast durchwegs als Sachbearbeiterinnen eingesetzt. Ein Fall wird als eher unterqualifiziert bewertet, alle anderen als adäquat qualifiziert.

Bei den Männern zeigt sich mehr Varianz in der Ausbildung: kaufmännische Grundbildung, technischer Kaufmann, Lehrerseminar, Berufslehre. In zwei Fällen wird eine mittlere oder hohe Bewertung für Berufskarriere und Weiterbildungen als weitere Qualifikation angegeben. Summarisch werden zwei Fälle als eher überqualifiziert eingestuft, die anderen als adäquat qualifiziert.

Die Analyse der Stichprobe gibt keinen Hinweis darauf, dass Frauen in der betrachteten LK eine höhere Qualifikation aufweisen als die Männer. Als signifikante Ursache für Lohnunterschiede in dieser Stichprobe der LK 6 erweist sich das Alter der Angestellten, während die Qualifikation aufgrund der Ausbildung oder der Berufskarriere und Weiterbildungen nicht für Lohnunterschiede in der Stichprobe dieser LK verantwortlich sind.

Männer und Frauen in LK 12 (Stichprobe)

In der LK 12 wird die Richtposition «Fachexperte/in (LK 12)» analysiert, in welcher insgesamt 83 Frauen und Männer eingestuft sind. In dieser LK wird untersucht, ob Unterschiede in Bezug auf die Qualifikation von Beschäftigten mit Vollzeit- oder Teilzeitpensum bestehen. Dabei werden für die Stichprobe je 5 Frauen und 5 Männer mit Teilzeitpensum und je 5 Frauen und 5 Männer mit Vollzeitpensum gewählt, die wiederum am nächsten beim Medianlohn eingestuft sind, wobei die Löhne auf 100 Prozent hochgerechnet werden.

Im Mittelwert liegen die am nächsten am Medianlohn liegenden Löhne bei 9'770 Franken bei Beschäftigten (Männer und Frauen) mit Vollzeitpensum, während er bei den Teilzeitbeschäftigten um 44 Franken höher liegt. Der Medianlohn in der Stichprobe ist in beiden Gruppen fast identisch und liegt nur 9 Franken auseinander. Die Bandbreite vom tiefsten bis zum höchsten ist bei den Teilzeitbeschäftigten der Stichprobe höher als bei den Vollzeitbeschäftigten.

Aufgrund dieser Zahlen kann nicht bestätigt werden, dass Teilzeitbeschäftigte schlechter entlohnt werden als Vollzeitbeschäftigte.

Tabelle 9: Mittelwert, Medianlohn, höchster und tiefster Lohn in der Stichprobe von LK 12

Nach Vollzeit- und Teilzeitpensum; in CHF

	Vollzeitpensum	Teilzeitpensum	Total
Mittelwert	9'770	9'814	9'792
Median	9'755	9'746	9'755
Höchster Lohn	10'409	11'224	
Tiefster Lohn	9'404	9'766	

Bei einem Vergleich zwischen Männern und Frauen zeigt sich in der Stichprobe, dass bei Vollzeitbeschäftigten kaum ein Unterschied im Mittelwert und Medianlohn besteht, während bei den Teilzeitbeschäftigten die Männer rund 200 Franken höher entschädigt sind als die Frauen. Es zeigt sich, dass die Männer in dieser Gruppe sowohl die höchsten wie auch die tiefsten Löhne aufweisen, während die Frauen die mittleren Positionen einnehmen.

Tabelle 10: Mittelwert, Medianlohn, höchster und tiefster Lohn in der Stichprobe von LK 12

Nach Vollzeit- und Teilzeitpensum sowie nach Geschlecht; in CHF

	Vollzeit Männer	Teilzeit Männer	Vollzeit Frauen	Teilzeit Frauen	Total
Mittelwert	9'763	9'922	9'777	9'707	9'792
Median	9'763	9'974	9'714	9'725	9'755

Bezüglich Qualifikation wird aufgrund der Personalakten festgestellt, dass bei den Vollzeitbeschäftigten der LK 12 eine Frau ausbildungsmässig als eher unterqualifiziert eingestuft wird, eine Frau als eher überqualifiziert, alle anderen weisen eine adäquate Ausbildung auf. Unter Berücksichtigung weiterer Qualifikationen aufgrund von Berufskarriere und Weiterbildungen werden alle als adäquat qualifiziert bewertet.

Bei den Teilzeitbeschäftigten werden je ein Mann und eine Frau ausbildungsmässig als überqualifiziert eingestuft, in der summarischen Bewertung gilt lediglich ein Mann aufgrund einer zusätzlichen Ausbildung als eher überqualifiziert eingestuft. Er weist auch den höchsten Lohn in dieser Stichprobe auf.

Es bestätigt sich nicht, dass Teilzeitbeschäftigte eine höhere Qualifikation aufweisen als Vollzeitbeschäftigte. In der statistischen Analyse zeigt sich ferner, dass auch Geschlecht, Alter und Qualifikation aufgrund der Ausbildung keine Ursache für die Lohnunterschiede sind, während die summarische Beurteilung der Qualifikation aufgrund von Ausbildung, Berufskarriere und Weiterbildungen den Lohn und die Lohnunterschiede beeinflusst.

Fazit der Sonderauswertung

Statistisch betrachtet lassen sich in der Stichprobe der LK 6 die bestehenden Lohnunterschiede nicht auf das Geschlecht zurückführen. Die in LK 12 untersuchte Differenz zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten ergibt ebenfalls keinen Hinweis darauf, dass bestehende Lohnunterschiede mit dem Beschäftigungsgrad erklärt werden können.

8 AUSBLICK

Die Analyse der Lohndaten der liechtensteinischen Landesverwaltung ergibt keinen unmittelbaren Hinweis auf Geschlechterdiskriminierung. Das heisst, dass basierend auf den analysierten Lohndaten sowie einer Stichprobenauswertung innerhalb bestimmter Lohnklassen keine systematische oder statistisch nachweisbare Benachteiligung der Frauen festgestellt werden kann. Die Varianz innerhalb einzelner Lohnklassen ist nicht mit dem Geschlecht, sondern mit anderen Faktoren, hauptsächlich dem Alter und den Dienstjahren, zu erklären. Dennoch besteht aufgrund unterschiedlicher beruflicher Positionen in der Landesverwaltung eine Lohn Differenz im Medianlohn zwischen Männern und Frauen.

Die Lohn Differenzen zwischen Männern und Frauen nehmen mit dem Alter der gegenwärtig Angestellten deutlich zu, während bei den Jungen weitgehende Gleichheit besteht. Karrierebrüche oder stagnierende Karrieren von Frauen bei gleichzeitigem Berufsaufstieg der Männer können allerdings dazu führen, dass mit zunehmendem Alter die Schere zwischen Männern und Frauen auch künftig wieder aufgeht.

Wie schon in den vorangegangenen Lohnstudien angeregt, sollte in der Personalpolitik darauf geachtet werden, dass Frauen auch in höheren Lohnklassen adäquat vertreten sind. Dies beginnt bei der gezielten und bevorzugten Anstellung von Frauen in höheren Positionen, setzt sich fort mit der Motivation und Förderung von Frauen hinsichtlich einer verwaltungsinternen Karriere, der Übertragung von entsprechenden Aufgaben, Verantwortung und Kompetenzen, der stärkeren Berücksichtigung bei Kaderpositionen mit Führungsaufgaben, Gruppenleitungen u.a. Nach Auskunft des Amtes für Personal und Organisation stellt sich allerdings vielfach das Problem, dass gar keine oder keine dem Stellenprofil entsprechende Bewerbungen von Frauen vorliegen.

Hinzu kommt die Gestaltung des beruflichen Umfeldes. Männer und Frauen haben häufig unterschiedliche Karrierepläne und divergierende Prioritäten in ihren Lebensentwürfen. Das berufliche Umfeld sollte daher so gestaltet werden, dass es auf spezifische Bedürfnisse von Frauen eingeht und ihnen damit die Entscheidung für eine berufliche Karriere und eine hohe berufliche Position in der Landesverwaltung erleichtert. Inwieweit dies der Fall ist, war nicht Gegenstand dieser Untersuchung und kann daher nicht beurteilt werden.

9 QUELLEN

- Amt für Personal und Organisation (2003/o.J.): Das neue Lohnsystem der liechtensteinischen Landesverwaltung. Vaduz.
- Amt für Personal und Organisation: Lohntabelle ab 1.1.2009.
- Besoldungsverordnung (BesV). Verordnung vom 7. September 2004 über die Besoldung der Staatsangestellten. LGBL 2004 Nr. 198.
- Besoldungsgesetz (BesG). Besoldungsgesetz vom 22. November 1990. LGBL 1991 Nr. 6.
- Besoldungstabelle gemäss Anhang zum Besoldungsgesetz.
- Gleichstellungsgesetz (GLG). Gesetz vom 10. März 1999 über die Gleichstellung von Frau und Mann. LGBL 1999 Nr. 96.
- Datenschutzgesetz (DSG). Datenschutzgesetz vom 14. März 2002. LGBL 2002 Nr. 55.
- Datenschutzverordnung (DSV). Verordnung vom 9. Juli 2002 zum Datenschutzgesetz. LGBL 2002 Nr. 102.
- Zuordnungsrichtlinien der Liechtensteinischen Landesverwaltung. Gültig ab 1. Mai 2015 (BNR 2015/540).

10 LITERATUR

- Amt für Statistik (2018). Lohnstatistik 2016. Vaduz.
- Bertschy, Kathrin; Walker, Philipp; Baeriswyl, Annick; Marti, Michael (2014): Lohndiskriminierung beim Berufseinsteig. Eine quantitative Analyse für die Schweiz. In: *Swiss Journal of Sociology* 40 (2), S. 279–305.
- Bundesamt für Statistik (2012). Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2010. Neuchâtel.
- Bundesamt für Statistik (2013a): Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann. Stand und Entwicklung. Neuchâtel.
- Bundesamt für Statistik (2013b): Auf dem Weg zur Lohngleichheit! Tatsachen und Trends. Hg. v. Bundesamt für Statistik und Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. Bern.
- Bundesamt für Statistik (2018). Medienmitteilung: Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2016 – «2016 betrug der Medianlohn 6'502 Franken» (Sperrfrist: 14.5.2018). Neuchâtel.
- Bundesamt für Statistik (2018). Schweizerische Lohnstrukturerhebung. Löhne 2016. Pressekonferenz vom 14. Mai 2018 ([Foliensatz](#)). Neuchâtel.
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Mann und Frau (o.J.): «Plattform Lohngleichheit». Internetpräsentation ([online](#) verfügbar) [12.7.2018].
- Europäische Kommission (2012a). Bekämpfung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern ([online](#) verfügbar) [12.7.2018].
- Europäische Kommission (2012b). Das geschlechtsspezifische Lohngefälle ([online](#) verfügbar) [12.7.2018].
- Europäische Kommission (2014). Die Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in der Europäischen Union. Hg. v. Amt für Veröffentlichungen der Europäischen

- Union. Luxemburg ([online](#) verfügbar) [12.7.2018].
- Europäische Kommission (2017). Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat und den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss. Aktionsplan der EU 2017-2019 zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles. Brüssel (COM(2017) 678 final).
- Europäisches Parlament (2013). Bewertung des europäischen Mehrwerts über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen für gleiche und gleichwertige Arbeit. Hg. v. Referat Europäischer Mehrwert. Brüssel (EAVA, 4/2013).
- European Commission (2010): The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspective (including 33 country reports). European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality. Unter Mitarbeit von Petra Foubert, Susanne Burri und Ann Numhauser-Henning. Bruxelles.
- Eurostat (2017). The life of women and men in Europe. A Statistical Portrait - Edition 2017. o.O. ([online](#) verfügbar).
- Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons St. Gallen (2005). Lohn(un)gleichheit nach Geschlecht im Kanton St. Gallen. Zahlen, Ursachen, Lösungsansätze. Broschüre. St. Gallen.
- Fachstelle für Statistik St. Gallen (2011). Lohnlandschaft Ostschweiz. Ergebnisse auf Basis der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung 2008 in der Privatwirtschaft. Unter Mitarbeit von Judith Seitz und Theo Hutter. Hg. v. Fachstelle für Statistik St. Gallen. St. Gallen.
- Hersche, Sonja (2005). Sag mir, wo die Frauen sind. Ursachen für die Unterrepräsentanz von weiblichen Führungskräften in der Wirtschaft im Fürstentum Liechtenstein. Magisterarbeit Psychologie, Fakultät der Kulturwissenschaften, Universität Klagenfurt. Mauren. Typoskript.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2007). Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles. (KOM(2007) 424 endgültig - 18.7.2007). Brüssel.
- Marxer, Wilfried (2007). Lohn(un)gleichheit in der Liechtensteinischen Landesverwaltung. Untersuchung im Auftrag der Arbeitsgruppe zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann in der Landesverwaltung und der Stabsstelle für Chancengleichheit. BERN (Arbeitspapiere Liechtenstein-Institut, 10).
- Marxer, Wilfried (2012). Lohn(un)gleichheit in der Liechtensteinischen Landesverwaltung. Untersuchung im Auftrag der Arbeitsgruppe zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann in der Landesverwaltung und der Stabsstelle für Chancengleichheit. BERN (Arbeitspapiere Liechtenstein-Institut, 36).
- OECD (2017). OECD Employment Outlook 2017. OECD Publishing, Paris ([online](#) verfügbar) [12.7.2018].
- Regierung des Fürstentums Liechtenstein (2009). Liechtenstein. Vierter Länderbericht gemäss Artikel 18 des Übereinkommens über die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau vom 18. Dezember 1979. Am 11. August 2009 von der Regierung verabschiedet. Vaduz.

- Regierung des Fürstentums Liechtenstein (2018). Liechtenstein. Fünfter Länderbericht gemäss Art. 18 des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau vom 18. Dezember 1979. (30. Januar 2018). Vaduz.
- Schär Moser, Marianne; Bailod, Jürg (2008). Instrumente zur Analyse von Lohndiskriminierung. Orientierungshilfe für die juristische Praxis. Bern: Haupt Verlag.
- Schär Moser, Marianne; Strub, Silvia (2011). Massnahmen und Instrumente zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung. Die Schweiz im Spiegel des europäischen Auslands. Hg. v. SGB/USS. o.O. (Dossier, 79) ([online](#) verfügbar) [12.7.2018].
- Sochin, Martina (2006). Karriereverlauf von Männern und Frauen in Liechtenstein. Untersuchung anhand einer Realschulabschlussklasse. Bendern (Beiträge Liechtenstein-Institut, 32).
- Stabstelle für Chancengleichheit (Hg.) (2006). Frauen und Männer in Liechtenstein. Zahlen und Fakten. Fragen und Antworten. Broschüre.
- Strub, Silvia; Abrassart, Aurélien; Bannwart, Livia; Oesch, Thomas (2016). Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2012. Schlussbericht. Im Auftrag von Bundesamt für Statistik, Abteilung Wirtschaft, Sektion Löhne und Arbeitsbedingungen. Bern ([online](#) verfügbar) [12.7.2018].
- Strub, Silvia; Bannwart, Livia (2017). Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2014. Schlussbericht. Im Auftrag des Bundesamtes für Statistik, Abteilung Wirtschaft, Sektion Löhne und Arbeitsbedingungen. Hg. v. Büro für Arbeits- und Sozialpolitische Studien BASS AG. Bern ([online](#) verfügbar) [12.7.2018].
- Strub, Silvia; Gerfin, Michael; Buetikofer, Aline (2008). Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998 bis 2006. Untersuchung im Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes (Schlussbericht). Im Auftrag von: Bundesamt für Statistik (Sektion Löhne und Arbeitsbedingungen), Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. Bern ([online](#) verfügbar) [12.7.2018].
- Strub, Silvia; Stocker, Désirée (2010). Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2008. Aktuelle Entwicklungen in der Privatwirtschaft und Situation im öffentlichen Sektor des Bundes. Schlussbericht. Im Auftrag des Bundesamtes für Statistik und dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. Büro für Arbeits- und Sozialpolitische Studien BASS AG. Bern ([online](#) verfügbar) [12.7.2018].

* * * * *

