



Rektorat – Stabstelle Chancengleichheit

Vergleich Besoldung von weiblichen und männlichen Mitarbeitenden

Massnahme IQM 2013 5

angenommen von der Hochschulleitungskonferenz der PH Luzern am 15.12.2014

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze.....	4
1. Lohngleichheit in der Schweiz.....	5
1.3. Der Lohngleichheitsdialog	6
2. Vergleich Besoldung von weiblichen und männlichen Mitarbeitenden an der PH Luzern	6
2.1. Das Instrument: Logib	7
2.1.1. Die Methode von Logib	7
2.1.2. Logib an der PH Luzern.....	7
3. Ergebnisse	8
3.1. Anteil von Männern und Frauen an der PH Luzern.....	8
3.2. Ergebnis aus der Basis- und der erweiterten Regression.....	9
3.3. Differenz von Basis- und der erweiterten Regression	9
4. Fazit	10
5. Literatur	10

www.phlu.ch

H Luzern · Pädagogische Hochschule Luzern
Rektorat
Stabstelle Chancengleichheit
Töpferstrasse 10 · Postfach 7660 · 6000 Luzern 7
T +41 (0)41 228 45 36 · F +41 (0)41 228 79 18
elke-nicole.kappus@phlu.ch · www.phlu.ch

Elke-Nicole Kappus

Vergleich Besoldung von weiblichen und männlichen Mitarbeitenden

Das Wichtigste in Kürze

Der Vergleich der Besoldung von weiblichen und männlichen Mitarbeitenden zeigt, dass die Lohngleichheit an der PH Luzern im Vergleich mit anderen Institutionen in der Schweiz sehr gut umgesetzt wird.

Hintergrund

Im Rahmen der Diversity-Policy der PH Luzern aus dem Jahr 2011 sowie als Teil der Qualitätsmassnahmen 2013/5 hat die PH Luzern eine Arbeitsgruppe (in alphabetischer Reihenfolge: Dorothee Brovelli (MMO), Markus Elsener (Ausbildung), Elke-N. Kappus (Gender & Diversity, Projektleitung), Brigitte Moser (Stabsabteilung Personal) beauftragt, die Löhne der weiblichen und männlichen Mitarbeitenden auf Lohngleichheit zu überprüfen. Die Arbeitsgruppe wurde punktuell durch Marianne Müller (F+E) ergänzt. Im Februar 2014 hat die PH Luzern beschlossen, die Untersuchung der Löhne im Rahmen des ‚Lohngleichheitsdialogs‘, einem Projekt der Sozialpartner sowie des Bundes durchzuführen. Zur Untersuchung der Löhne wurde auf das vom Eidgenössischen Büro für Gleichstellung von Mann und Frau (EGB) entwickelte und im Rahmen des Lohngleichheitsdialogs empfohlene Selbsttest-Tool Logib zurückgegriffen.

Der Überprüfung der Besoldung liegen die Daten aller Mitarbeitenden ohne Schulmentoren und -mentorinnen zu Grunde. Die Gruppe der Dozierenden sowie der administrativen, technischen und wissenschaftlichen Mitarbeitenden (ATW) wurden zusätzlich separat analysiert.

Ergebnisse

Das Ergebnis des Lohnvergleichs von weiblichen und männlichen Mitarbeitenden an der PH Luzern ist im Vergleich mit den nationalen Daten erfreulich: Mit unerklärten Lohndifferenzen von insgesamt 2.3% liegt die Arbeitgeberin PH Luzern unter dem nationalen Mittelwert des öffentlichen Sektors von 3.3% und weit unter der 5% Toleranzschwelle, wie sie vom Beschaffungswesen des Bundes definiert ist. Mit 0,9 % Lohndifferenz bei der Mitarbeitendenkategorie der Dozierenden nähert sich die PH Luzern der realen Lohngleichheit, wie sie von der Bundesverfassung sowie dem Gleichstellungsgesetz vorgesehen sind.

Die Ergebnisse des Lohnvergleichs können als klarer Erfolg der bisherigen Lohnpolitik gedeutet, zugleich jedoch auch als Einladung verstanden werden, das Prinzip der Lohngleichheit zwischen Mann und Frau an der PH Luzern mit Blick auf spezifische Gruppen und Faktoren noch stärker in den Blick zu nehmen: So zeigt die Untersuchung deutliche Unterschiede in Bezug auf Lohngleichheit bzw. -ungleichheit zwischen unterschiedlichen Beschäftigungskategorien. Die Differenz der Werte aus der Basis- respektive der erweiterten Regression deuten ausserdem darauf hin, dass Frauen bei gleicher Qualifikation in höheren Positionen und bei anforderungsreichen Stellen an der PH Luzern untervertreten sind. Dieses Ergebnis gilt es bei der weiteren Personalentwicklung und -rekrutierung sowie auch bei der Beförderung und Weiterbildung von Mitarbeitenden zu berücksichtigen, wenn die Grundsätze der Chancengleichheit umgesetzt werden sollen.

Es gilt zu berücksichtigen, dass Logib einzig die Lohngleichheit von Mann und Frau bei gleichwertiger Arbeit untersucht. Weitere Faktoren der Ungleichheit von Mann und Frau auf dem Arbeitsmarkt sowie am Arbeitsplatz der PH Luzern werden dabei nicht berücksichtigt. Vor diesem Hintergrund ist es wünschenswert, dass die PH Luzern – neben einer regelmässigen Überprüfung der Lohngleichheit – ein umfassende(re)s Gender-Monitoring aufbaut und verfolgt.

Zum Instrument

Das Instrument Logib hat sich als ein einfaches, jedoch keinesfalls ‚perfektes‘ Instrument zur Überprüfung der Lohngleichheit erwiesen. Anders als vom EGB angekündigt, lag im Frühjahr 2014 keine vollkompatible Version für die Pädagogischen Hochschulen vor. Das aktuelle Tool bildet daher nicht alle für die Hochschule relevanten Faktoren ab – so werden z.B. akademische Titel wie Dissertation oder Habilitation und deren Einfluss auf die Lohngleichheit nicht berücksichtigt. Zwar ist diese ‚Ungenauigkeit‘ des Matchings im Programm berücksichtigt – gerade hier soll die Toleranzschwelle von 5% als Korrektur und Dämpfer wirken – dennoch ist zu hoffen, dass für weitere Durchführungen der Lohnüberprüfung adäquatere Versionen von Logib vorliegen werden. Anderenfalls ist für weitere Überprüfungen der Lohngleichheit an der PH Luzern wünschenswert, zusätzliche relevante Daten (z.B. Einfluss von Doktorat u.a.) zu erheben und zu analysieren.

1. Lohngleichheit in der Schweiz

Seit 1981 ist in der Bundesverfassung der Grundsatz verankert, dass Frauen und Männern für gleichwertige Arbeit der gleiche Lohn zusteht: «(...) Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.» (Bundesverfassung BV Art. 8 Abs. 3)

Auch das Gleichstellungsgesetz von 1996 verpflichtet alle Arbeitgeber in der Schweiz, Lohndiskriminierungen zu beseitigen: «Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, (...)» (Gleichstellungsgesetz GIG Art.3 Abs. 1).

Seit 1996 hat der Lohnunterschied nach Geschlecht fast stetig abgenommen. Dennoch ist der Lohn von Frauen auch bei gleicher Ausbildung und gleicher beruflicher Stellung nach wie vor häufig (oder gar meist) tiefer als jener von Männern: Gemäss dem Eidgenössischem Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EGB) zeigten die Lohnabrechnungen der Frauen im privaten Sektor der Schweiz 2010 im Durchschnitt rund 1'800 CHF im Monat weniger auf als die der Männer. Nur 62,4% der Lohndifferenz lassen sich dabei durch Faktoren wie Alter, Ausbildung, Berufserfahrung oder berufliche Stellung erklären. 37,6% des Lohnunterschieds, das entspricht monatlich 677,- CHF lassen sich dagegen nicht erklären und gelten somit als diskriminierend¹.

Durchschnittlicher Lohnunterschied:	23,6%	1800 Fr. pro Monat
Unerklärter Anteil:	37,6%	677 Fr. pro Monat
Erklärter Anteil:	62,4%	1123 Fr. pro Monat

Diskriminierender Lohnunterschied:	8,7%	
Volkswirtschaftlicher Diskriminierungseffekt:	7,7 Mrd. Franken pro Jahr	

Quelle BfS – EGB

Auch wenn Lohnungleichheit ein ‚allgemeines Phänomen‘ darzustellen scheint, so lassen sich doch Unterschiede zwischen unterschiedlichen Branchen und zwischen privatem und öffentlichem Sektor feststellen. Um die Ergebnisse der Lohnüberprüfung an der PH Luzern besser einschätzen zu können, sollen einige der Befunde kurz skizziert werden:

So zeigt die nebenstehende Grafik die grossen Unterschiede zwischen verschiedenen Branchen des privaten Sektors. Im Bereich ‚Erziehung und Unterricht‘ des Privatsektors liegt der unerklärte Anteil im Verhältnis zur durchschnittlichen Lohndifferenz bei 47,5% und damit 10% über dem Landesdurchschnitt (s. EGB 2013, S. 11).

Verkehr und Lagererei	74,7%
Chemische Industrie	69,3%
Herstellung Nahrungsmittel, Getränke, Tabak	65,7%
Druckgewerbe	54,3%
Herstellung Textilien/Lederwaren	54,1%
Detailhandel	49,7%
Gastgewerbe/Beherbergung/Gastronomie	48,3%
Erziehung und Unterricht	47,5%
Kunst, Unterhaltung, Erholung	45,8%
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	38,6%
Durchschnitt aller Branchen	37,6%
Informatik/Kommunikation	32,0%
Grundstücks- und Wohnungswesen	30,9%
Finanz- und Versicherungswesen	28,1%
Gesundheits- und Sozialwesen	27,6%
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische	23,1%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	13,5%

Auch im öffentlichen Sektor des Bundes, der Kantone und Gemeinden kommt es in Bezug auf die Löhne zu Lohnunterschieden sowie zu Lohndiskriminierung – wenn auch in weitaus geringerer Masse als in der Privatwirtschaft. Gemäss aktueller Daten der Lohnstrukturerhebung liegt der Diskriminierungseffekt im öffentlichen Sektor 2010 bei rund 3,3% (im privaten Sektor bei etwa 8,7%). Bei der PH Luzern liegt der Diskriminierungseffekt gemäss der aktuellen Lohnüberprüfung bei 2,3%.

	Differenzen in Prozent			
	2006	2008	2010*	2012
Privatwirtschaft				
Mittelwert	24.3%	25.0%	23.6%	Ende 2014
Median	19.5%	19.8%	18.4%	18.9%
Diskriminierungseffekt	9.1%	9.6%	8.7%	Ende 2014
öffentlicher Sektor				
Mittelwert	17.5%	16.5%	14.7%	Ende 2014
Median	15.6%	15.5%	13.8%	Ende 2014
Diskriminierungseffekt	3.2%	3.5%	3.3%	Ende 2014

* Die Werte 2010-2012 basieren auf einer neuen Systematik der Wirtschaftszweige

Quelle: BFS Lohnstrukturerhebung

¹ Dabei gilt es zu betonen, dass ‚Diskriminierung‘ in diesem Zusammenhang nicht als eine willentliche und bewusste Benachteiligung verstanden wird, sondern als eine Benachteiligung, welche sich durch blinde Flecken institutioneller Praktiken und Normen häufig unbeabsichtigt ergeben.

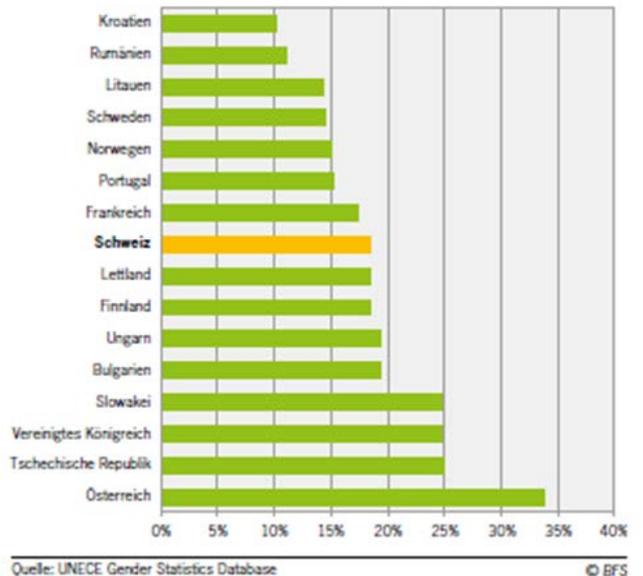
Dass Lohnungleichheit keinesfalls ein Schweizer Spezifikum darstellt – bzw. dass die Schweiz mit den Herausforderungen der Umsetzung einer gesetzlich definierten Lohngleichheit nicht alleine dasteht – zeigt sich in unten stehender Grafik:

Lohnungleichheit gehört auch in anderen Ländern Europas noch immer zu einem *Status quo*. Allerdings zählt sie nicht als ‚zu erhaltendes Kulturerbe‘. Vielmehr hat sich die Schweiz – wie die meisten Staaten Europas – verpflichtet, die Lohngleichheit um- und durchzusetzen.

Als Teil dieses Bestrebens, Lohnungleichheiten zu verringern und/oder aufzuheben, wurde 2009 der Lohngleichheitsdialog (siehe 1.3.) ins Leben gerufen, der Betriebe und öffentliche Institutionen unterstützen möchte, die eigene Lohnpraxis zu überprüfen und den Gleichheitsgesetzen anzupassen.

Auch die Bereitschaft der PH Luzern, die Besoldung von weiblichen und männlichen Mitarbeitenden als Teil ihres Qualitätsmanagements und -monitorings zu prüfen, ist Teil dieser Bestrebungen, evtl. bestehende Lohndifferenzen zu vermindern und langfristig aufzuheben.

Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern, 2010 G 38



1.3. Der Lohngleichheitsdialog

Lohngleichheit zwischen Mann und Frau ist in der Schweiz seit 1981 in der Bundesverfassung (BV Art. 8 Abs. 3) sowie seit 1996 durch das Gleichstellungsgesetz garantiert (Gleichstellungsgesetz GIG Art.3 Abs.1). Um die Umsetzung der rechtlichen Vorgaben zu unterstützen wurde 2009 auf Initiative der Sozialpartner sowie des Bundes² der „Lohngleichheitsdialog“ gestartet

Im Rahmen des Lohngleichheitsdialogs waren alle Schweizer Unternehmen, Verwaltungseinheiten und öffentlich-rechtlichen Institutionen zu einem freiwilligen Dialog betreffs Lohngleichheit eingeladen. Die teilnehmenden Institutionen erklär(t)en sich bereit, in der Zusammenarbeit von Arbeitgeber/in und Mitarbeitendenorganisationen die Besoldung von Mann und Frau in der eigenen Institution zu prüfen und Massnahmen gegen evtl. festgestellte Lohnunterschiede zu ergreifen. Die PH Luzern hat sich im Februar 2014 – als erste und einzige Hochschule der Schweiz – für die Teilnahme am Lohngleichheitsdialog entschieden. Im März 2014 wurde der Lohngleichheitsdialog in „Engagement Lohngleichheit“ überführt³.

2. Vergleich Besoldung von weiblichen und männlichen Mitarbeitenden an der PH Luzern

Der Vergleich der Besoldung von weiblichen und männlichen Mitarbeitenden wurde im Jahr 2013 als Massnahme 5 des Qualitätsmanagements der PH Luzern beschlossen. Der Auftrag ergab sich aus der Mitarbeitendenbefragung 2012. Für die Umsetzung des Auftrags wurde eine Arbeitsgruppe beauftragt, die sich aus der Beauftragten Gender & Diversity (Elke-N. Kappus), der Leiterin Stabsabteilung Personal (Brigitte Moser), einer Vertretung der Ausbildung (Markus Elsener) sowie einer Vertreterin der Mitarbeitendenorganisation (Dorothee Brovelli) zusammensetzt. Im Laufe der Arbeiten wurde die Arbeitsgruppe punktuell durch die Mathematikerin und Statistikerin Marianne Müller ergänzt. Die Ergebnisse wurden darüber hinaus mit M. Urech, dem Projektleiter des ‚Lohngleichheitsdialogs‘ respektive des ‚Engagements Lohngleichheit‘ besprochen und kritisch analysiert.

² Die Trägerschaft des Lohngleichheitsdialogs setzt sich aus Schweizerischer Arbeitgeberverband, Schweizerischer Gewerbeverband, Schweizerischer Gewerkschaftsbund, Travail.Suisse, dem Bundesamt für Justiz BJ, dem Staatssekretariat für Wirtschaft SECO sowie dem Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG zusammen.

³ Zum Engagement Lohngleichheit siehe: <http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/00596/index.html?lang=de>

Die Untersuchung zur Lohnungleichheit an der PH Luzern schreibt sich sowohl in das Qualitätsmanagement der Hochschule als auch in die Lohnungleichheitsbestrebungen des Bundes ein. Im Herbst 2013 hat die Arbeitsgruppe beschlossen, das vom Bund zur Verfügung gestellte Selbsttest-Instrument Logib zur Untersuchung der Löhne von Mann und Frau einzusetzen. Dieses Instrument soll knapp vorgestellt werden, bevor die Ergebnisse der Lohnüberprüfung präsentiert werden.

2.1. Das Instrument: Logib

Logib wurde 2006 vom Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG für die Schweiz entwickelt. 2009 wurde Logib für Deutschland (Logib-D) und Luxemburg (Logib-Lux) adaptiert. Auch die EU propagiert Logib als ein mögliches Instrument zur Verringerung der Lohnungleichheit (Jan 2011).

Logib (Lohnungleichheit im Betrieb) ist ein Selbsttest-Tool zur Überprüfung der Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern in einem Unternehmen oder einer öffentlichen Institution. Das Excel-basierte Programm ermöglicht ein erstes Bild davon, wie gross die Lohnungleichheit (Gender Pay Gap) in einem Unternehmen ist und welche Teile davon sich nicht durch Unterschiede in den persönlichen Qualifikationen der Mitarbeitenden oder in stellenbezogenen Merkmalen erklären lassen, sondern durch das Geschlecht bedingt sind. Logib überprüft gezielt die Lohnungleichheit/Lohndifferenz bei gleichwertiger Arbeit und erlaubt Rückschlüsse auf die Gender-Verteilung auf unterschiedlichen Hierarchie- und Anforderungsstufen. Als standardisiertes Instrument erlaubt es deutliche Einschätzungen betreffs der Lohnungleichheit, ersetzt aber keinesfalls ein Gender-Monitoring als Grundlage einer chancengerechten Anstellungs- und Beschäftigungspolitik.

2.1.1. Die Methode von Logib

Logib⁴ basiert auf ökonomisch-statistischen Analyse-Methoden. Zentraler Bestandteil ist die Regressionsanalyse. Dabei handelt es sich um ein Analyseverfahren, das anhand einer Regression den Zusammenhang zwischen zwei oder mehr Variablen aufzuzeigen versucht. In der standardisierten Logib-Analyse wird ermittelt, welcher Teil der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern durch persönliche Qualifikationsmerkmale (Ausbildung, Dienstalter und potenzielle Berufserfahrung, sogenannte „Humankapitalfaktoren“) oder durch Unterschiede in arbeitsplatzbezogenen Faktoren (berufliche Stellung und Anforderungsniveau) erklärt werden kann und welcher Anteil auf das Geschlecht zurückzuführen ist und somit potenziell diskriminierend⁵ wirkt. Ein weiterer Bestandteil des Instruments ist die summarische Beurteilung der Lohnsituation anhand deskriptiv-statistischer Methoden, die Auskunft über das Ausmass der durchschnittlichen Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern sowie über Differenzen innerhalb derselben Altersgruppen, Ausbildungsniveaus und Hierarchiestufen ermöglichen (siehe Wikipedia-Eintrag zu Logib).

Logib bewertet die Lohnungleichheit in Unternehmen mit einer Toleranzschwelle von 5 %, wie sie auch im Beschaffungswesen des Bundes gilt. Mit der Toleranzschwelle wird der Tatsache Rechnung getragen, dass die standardisierte Überprüfung, die dem Instrument zu Grunde liegt, unter Umständen nicht alle Faktoren, die für die Breite der Unternehmen lohnrelevant sind, berücksichtigt bzw. berücksichtigen kann. Die 5% Toleranz wirkt in diesem Sinne als Schutz vor einer voreiligen oder falschen Lohnungleichheitsvermutung.

ABER: „Bundesverfassung und Gleichstellungsgesetz schreiben klar Lohnungleichheit zwischen Mann und Frau für gleichwertige Arbeit vor. Hier gibt es keine Toleranzschwelle. Ein Unternehmen sollte deshalb in jedem Fall handeln, wenn es feststellt, dass die geschlechtsbedingte Lohnungleichheit signifikant höher ist als Null“. (EBG, Interpretation der Resultate, <http://www.ebg.admin.ch/faq/00158/index.html?lang=de>, 27.7.2014)

2.1.2. Logib an der PH Luzern

Obleich Logib auf den Kategorien der Lohnstrukturerhebungen des Bundes aufbaut, stimmen die genauen Erhebungskategorien des Programms nicht exakt mit den erhobenen Daten der PH Luzern (bzw. für Hochschulen generell) überein. Ein angepasstes Programm für Hochschulen war von Seiten der LOGIB-Verantwortlichen für Frühjahr 2014 in Aussicht gestellt, das Projekt wurde jedoch aus Kostengründen verschoben (obgleich nicht aufgehoben). Dies führte von Seiten der Stabstelle Personal zu umfassenden Zusatzaufwänden, da zusätzliche Zuordnungen erfolgen mussten. Die Zuordnungen und notwendigen

⁴ Mehr zu Logib siehe unter: <http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00017/index.html?lang=de>

⁵ Siehe dazu auch Fussnote 1.

Anpassungen wurden in Rücksprache mit der Projektgruppe inkl. Marianne Müller sowie dem Programmverantwortlichen für Logib von Seiten des EGB, Patric Aeberhard, vorgenommen.

Dennoch konnte keine exakte Passung zwischen dem Programm und den PH Luzern Daten hergestellt werden: Einerseits sind an der PH Luzern Faktoren lohnrelevant, die in den Kategorien von Logib nicht berücksichtigt sind. Andererseits werden in Logib Faktoren verrechnet, die in der Lohnstruktur der PH Luzern nicht berücksichtigt sind; als Bsp. kann hier einerseits auf die Fachleitung verwiesen werden, die an der PH keine Lohnrelevanz hat, andererseits z.B. auf das Doktorat, das an der PH Lohnrelevanz hat, jedoch im aktuellen LOGIB nicht gesondert erhoben wird. Die Kategorie ‚berufliche Stellung‘ (erweiterte Regression) wurde auf Beschluss der Hochschulleitung (und nach Rücksprache mit den Programmverantwortlichen) nicht berücksichtigt.

Diese nicht ‚passgenaue‘ Rahmung kann eine (geringe) Einschränkung der Datengenauigkeit mit sich bringen – ohne dabei allerdings die Wertigkeit der Daten bzw. die Aussagekraft der Untersuchung einzuschränken: Vielmehr sind solche Passungenauigkeiten der Daten gerade im Kontext der 5% Toleranzschwelle ‚mitgedacht‘.

3. Ergebnisse

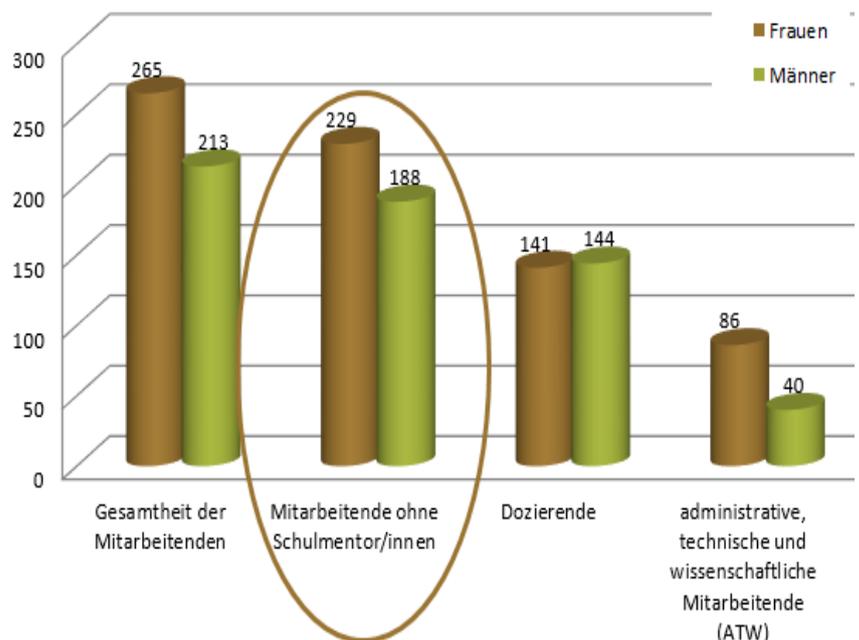
3.1. Anteil von Männern und Frauen an der PH Luzern

Logib analysiert die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau. Der Anteil an Männern und Frauen an der PH Lu zeigt sich in der nebenstehenden Grafik.

Die Berechnungen mit Logib wurden in Bezug auf die Gesamtheit der Mitarbeitenden der PH Luzern ohne Mitglieder der Hochschulleitung und OHNE Schulmentor/innen vorgenommen – weil dielohneinstufung der letztgenannten Mitarbeitenden-gruppe nicht über die PH Luzern erfolgt.

Bei insgesamt 478 Mitarbeitenden beträgt der Anteil der Frauen 55,4%. Die Anzahl der Mitarbeitenden ohne Schulmentorinnen und -mentoren, d.h. der Gruppe, die in den folgenden Analysen im Zentrum steht (in der Grafik eingekreist), liegt bei insgesamt 417 (54,9% Frauen, 45,1 % Männer). Bei den Dozierenden liegt der Gender-Anteil bei 49,5% Frauen (und 50,5% Männern), bei den ATWs bei 68,3% Frauen und 31,7 % Männern.

Mitarbeitende der PH Luzern, Anteil Männer und Frauen



3.2. Ergebnis aus der Basis- und der erweiterten Regression

In der standardisierten Logib-Analyse wird ermittelt, welcher Teil der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern durch persönliche Qualifikationsmerkmale oder durch Unterschiede in arbeitsplatzbezogenen Faktoren (berufliche Stellung und Anforderungsniveau) erklärt werden kann und welcher Anteil auf das Geschlecht zurückzuführen ist und somit potenziell diskriminierend ist. In Hinblick auf die Mitarbeitenden der PH Lu (ohne Schulmentoren und -mentorinnen) hat die Logib-Analyse folgende Resultate ergeben:

Mitarbeitende (ohne Schulmentoren und -mentorinnen)		
Unter Berücksichtigung der Erklärungsmerkmale...	persönliche Merkmale <ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsjahre • (potenzielle) Erwerbsjahre • Dienstjahre 	persönliche Merkmale <ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsjahre • (potenzielle) Erwerbsjahre • Dienstjahre arbeitsplatzbezogene Merkmale <ul style="list-style-type: none"> • Anforderungsniveau
	Basisregression	Erweiterte Regression
verdienen Frauen unter sonst gleichen Voraussetzungen an der PH Luzern	<ul style="list-style-type: none"> • 5.6% weniger 	<ul style="list-style-type: none"> • 2.3% weniger
R2	<ul style="list-style-type: none"> • 0.693 Das Modell erklärt 69% der Variabilität der Löhne 	<ul style="list-style-type: none"> • 0.821 Das Modell erklärt 82% der Variabilität der Löhne

Das Ergebnis („Mitarbeitende ohne Schulmentor/innen“) von 2,3% kann als gut bezeichnet werden. Zum Vergleich: Gemäss Lohnstrukturerhebung liegt der Diskriminierungseffekt im öffentlichen Sektor 2010 bei durchschnittlich rund 3,3%.

Im Rahmen der Untersuchung wurde ergänzend die Lohngleichheit auch in zwei Untergruppen der Mitarbeitenden berechnet – einerseits wurde die Gruppe der Dozierenden als eigenständige Gruppe untersucht; andererseits wurden in einer weiteren Gruppe die Lohnraten der administrativen, technischen und wissenschaftlichen Mitarbeitenden (ATW) der PH Luzern analysiert. Da eine Mindestanzahl von 50 Mitarbeitenden für die Auswertung notwendig ist, war eine weitere Differenzierung der Mitarbeitenden nicht möglich. Die Gruppe der Dozierenden schnitt bei der Untersuchung mit 0.9 % sehr gut ab. Die Ergebnisse der administrativen, technischen und wissenschaftlichen Mitarbeitenden erreichen etwas schlechtere Werte, die sich jedoch auch auf die grosse Heterogenität dieser Untersuchungsgruppe und den, im Gegensatz zu den Dozierenden, leistungsbezogenen Lohn zurückführen lassen. Die Ergebnisse zeigen jedoch zugleich den Bedarf, die Unterschiede zwischen den verschiedenen Kategorien genauer im Auge zu behalten und wo immer möglich zu minimieren bzw. zu überwinden.

3.3. Differenz von Basis- und der erweiterten Regression

Bei allen untersuchten Gruppen ist die anhand der Basisregression festgestellte diskriminierende Lohndifferenz höher als jene, die aus der erweiterten Regression hervorgeht. Dies gilt in besonderem Masse für die Gruppe der ATWs. Dies deutet (gemäss der Unterlagen der EGB) darauf hin, dass bei gleicher Qualifikation die Frauen in höheren Positionen und bei anforderungsreichen Stellen untervertreten sind.

	Basis	erweitert
Alle MA ohne SM	5,6	2,3

4. Fazit

Der Vergleich der Besoldung von weiblichen und männlichen Mitarbeitenden an der PH Luzern im Rahmen des Lohngleichheitsdialogs hat die Auseinandersetzung zu Fragen rund um Lohngleichheit zwischen verschiedenen Akteuren der PH Luzern (Stabsabteilung Personal, Mitarbeitendenorganisation, Stabstelle Chancengleichheit, Hochschulleitung u.a.) angeregt und befruchtet. Das positive Ergebnis kann einerseits als Bestätigung einer bereits in der Vergangenheit gendergerecht orientierten Lohnpolitik verstanden werden, andererseits auch als einen Anreiz, die Ziele der Lohngleichheit auch in Zukunft dezidiert zu verfolgen.

Die Untersuchungen mit dem Instrument Logib haben neben dem generell guten Ergebnis Unterschiede zwischen verschiedenen Angestelltenkategorien aufgezeigt, die es in der weiteren Auseinandersetzung genauer zu analysieren gilt. Die Untersuchung erlaubte darüber hinaus, einzelne ‚Ausreisser‘ zu identifizieren und individuell zu analysieren. In 7 Fällen (Dozierende) führte dies im 2014 zu Lohnanpassungen, weitere Einzelfälle (ATW-Mitarbeitende) werden im Rahmen der individuellen Besoldungsanpassungen im Januar 2015 geprüft.

Der Vergleich der Besoldung von weiblichen und männlichen Mitarbeitenden an der PH Luzern hat darüber hinaus einen Überblick über die Verteilung der Geschlechter in unterschiedlichen Geschäftsbereichen ermöglicht. So lässt sich z.B. ein eher geringer Anteil von Männern bei den administrativen, technischen und wissenschaftlichen Mitarbeitenden und ein eher geringer Anteil von Frauen in höheren Positionen und bei anforderungsreichen Stellen feststellen. Diese Ergebnisse geben Hinweise für eine zukünftige gendersensible und gendergerechte Personalentwicklung an der PH Luzern.

Mittel- und längerfristig lassen sich folgende Konsequenzen des Lohnvergleichs skizzieren:

- Die PH Luzern überprüft regelmässig alle zwei Jahre die Besoldung von männlichen und weiblichen Mitarbeitenden und beteiligt sich langfristig am Engagement Lohngleichheit.
- Die PH Luzern orientiert sich auch in Zukunft am Ziel der Lohngleichheit für alle Mitarbeitendenkategorien.
- Die PH Luzern achtet verstärkt auf eine ausgeglichene Genderverteilung auf allen Positionen, inkl. eines höheren Anteils von Frauen in höheren Positionen und bei anforderungsreichen Stellen.

5. Literatur

BFS (Bundesamt für Statistik) (2013): Auf dem Weg zur Gleichstellung von Mann und Frau. Stand und Entwicklung. Neuchâtel. <http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/00594/index.html?lang=de>

BFS (Bundesamt für Statistik) (2014): Legislaturindikatoren - 7 Gleichstellung - Lohnunterschied nach Geschlecht.

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/00/10/blank/ind44.indicator.30000102.4407.html?open=1,2310&close=2310> (30.7.2014)

Das Portal zur Gleichstellung. Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten.

<http://www.equality.ch/d/home.htm>

EBG (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann) (2014): Methodisches Vorgehen zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes. Anleitung zur Durchführung der standardisierten Überprüfung.

<http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00194/00205/index.html?lang=de>

EGB (2013): Auf dem Weg zur Lohngleichheit!. Tatsachen und Trends. Bern.

<http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/00594/index.html?lang=de>