



Ergebnisbericht

Überprüfung der Lohngleichheit zwischen weiblichen und männlichen Angestellten der Verwaltung des Kantons St.Gallen

Ergebnisbericht für:

Kanton St.Gallen
Finanzdepartement
Personalamt
Davidstrasse 35
9001 St.Gallen

perinnova compensation GmbH
Kasinostrasse 19
5001 Aarau
T: 062 836 95 40
F: 062 836 95 49
Aarau, 6.5.2019

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung und Ausgangslage	3
2	Datengrundlage.....	4
3	Berechnungsmethode	4
3.1	<i>Prüfung anhand des logib-Standard-Analysemodells</i>	<i>4</i>
3.2	<i>Variablenspezifikation</i>	<i>6</i>
3.2.1	Variablen in der „PQ-Regression“.....	6
3.2.2	Variablen der Standardregression inkl. arbeitsplatzbezogener Merkmale.....	10
3.2.3	Übersicht über Codierungen.....	11
4	Ergebnisse	12
4.1	<i>Unbereinigter Verdienstabstand („gender pay gap“)</i>	<i>12</i>
4.2	<i>Ausgewählte deskriptive Ergebnisse</i>	<i>13</i>
4.2.1	Merkmal ‘Anzahl Bildungsjahre’	13
4.2.2	Merkmal ‘Potenzielle Erwerbsjahre’.....	13
4.2.3	Merkmal ‘Dienstjahre’.....	14
4.2.4	Merkmal ‘betriebliches Kompetenzniveau’.....	14
4.2.5	Merkmal ‘berufliche Stellung’.....	15
4.3	<i>Ergebnisse der Regressionsanalysen</i>	<i>16</i>
4.4	<i>Einhalten der Lohngleichheit - Bedeutung und Interpretation der Ergebnisse.....</i>	<i>18</i>
4.5	<i>Zitierte Quellen.....</i>	<i>20</i>
5	Anhang 1: Codierungsliste der NeLo-Referenzfunktionen	21

1 Einleitung und Ausgangslage

perinnova compensation GmbH (nachfolgend „perinnova“) wurde durch das Personalamt des Kantons St.Gallen (nachfolgend: «Personalamt») beauftragt, eine Lohngleichheitsprüfung zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitenden der Verwaltung des Kantons St.Gallen vorzunehmen.

Die Berechnungen erfolgten gemäss der standardisierten Berechnungsmethode, die im Tool „logib“ des eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) implementiert ist (siehe hierzu den Konzeptbeschrieb abrufbar unter www.logib.ch). Für die Überprüfung der Lohngleichheit zwischen weiblichen und männlichen Angestellten bei der Verwaltung des Kantons St.Gallen wurden somit dieselben Regressionsmodelle mit denselben Variablen, auch Merkmale genannt, die im logib-Tool Verwendung finden, berechnet. Die Resultate entsprechen denjenigen, die sich bei einem Selbsttest durch den Kanton St.Gallen unter Verwendung des Instruments logib unter Verwendung der in Kapitel 2 beschriebenen Datengrundlage ergeben hätten.

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

2 Datengrundlage

Die Datenquelle, die perinnova für die Prüfung verwendete, wurde durch das Personalamt des Kantons St.Gallen erstellt und an perinnova übermittelt. Es handelt sich dabei um Personalstammdaten aus dem Personalinformationssystem SAP. Die Datenbasis umfasste das Personal aller Departemente und der Staatskanzlei mit einer Zuweisung zu einer NeLo-Referenzfunktion, also keine Lehrkräfte Mittel- und Berufsfachschulen, keine Lernenden, Praktikantinnen und Praktikanten, keine Aushilfen und auch keine Magistratspersonen.

Die erfassten Daten und Löhne entsprechen dem Stand des Monats Oktober 2018. Detailliertere Informationen zum Datensatz in Form deskriptiver Statistiken sind in Kapitel 4.2 enthalten.

3 Berechnungsmethode

3.1 Prüfung anhand des logib-Standard-Analysemodells

Bei der Prüfung der Lohngleichheit geht es um die Feststellung der Vermutung von Lohngleichheit, bzw. im umgekehrten Fall, von Lohndiskriminierung. Lohndiskriminierung ist der nicht durch objektive Faktoren erklärbare und somit diskriminierende Teil des Lohnunterschieds. Die Lohndiskriminierung gibt an, wie viel Frauen bei sonst gleichwertigen Voraussetzungen weniger verdienen als Männer. Dazu wird anhand von Regressionsrechnungen geprüft, wie die Geschlechtszugehörigkeit sich auf die Lohnhöhe auswirkt:

- Es wird erstens berechnet, um wie viele Prozente die Lohnhöhe sinkt oder – selten - steigt, wenn bei der Variable Geschlecht der Wert von 1 (Mann) auf 2 (Frau) wechselt.
- Zweitens wird berechnet, ob die soeben erwähnte und mit der Variable Geschlecht verbundene prozentuale Steigerung („Effekthöhe“) statistisch signifikant auf dem 5%-Irrtumsniveau ausfällt. „Statistisch signifikant“ auf dem 5%-Niveau bedeutet: Die Wahrscheinlichkeit liegt bei 95% und mehr, dass zu Recht ein Einfluss des Geschlechts auf die Lohnhöhe angenommen wird. Ist dies der Fall, so ist Lohngleichheit im engeren Sinne nicht gegeben. Lohngleichheit im engeren Sinne würde bedeuten, dass die Geschlechtszugehörigkeit keinen signifikanten Einflussfaktor für die Lohnhöhe darstellt.
- Drittens wird geprüft, ob die Höhe des Effekts gleichzeitig mehr als 5% Lohndifferenz beträgt und diese Einflusshöhe gleichzeitig auf dem Niveau von 5% Irrtumswahrscheinlichkeit signifikant ist. Liegt eine Differenz vor, die signifikant mehr als 5% beträgt, so liegt keine Lohngleichheit im Sinne des Beschaffungswesens des Bundes vor. Umgekehrt bedeutet eine signifikante Lohndifferenz unterhalb der Toleranzschwelle von 5%, dass Lohngleichheit im Sinne des Beschaffungswesens des Bundes

des vorliegt. Dieses Resultat ist im Rahmen des Beschaffungswesens des Bundes, für welches die Methode entwickelt wurde, also das entscheidende.

Neben dem Geschlecht gehen weitere, die Lohnhöhe jeweils teilweise erklärende, Variablen in die standardisierten Regressionsgleichungen ein. Dazu gehören Dienstalter, Anzahl Ausbildungsjahre, potenzielle Erwerbserfahrung in Jahren, mit einer Stelle verbundene berufliche Stellung und Anforderungshöhe der Stelle.

Anhand der durch das Merkmal Geschlecht erklärten Lohndifferenz wird beurteilt, ob Lohngleichheit zwischen Frau und Mann angenommen werden darf oder nicht.

Nachstehend ist ein Auszug aus einem Methodendokument des eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG aufgeführt (EBG, 2016, S. 2 f.):

«Das im Rahmen der Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit bei öffentlichen Beschaffungen des Bundes verwendete *Standard-Analysemodell* dient dazu, den Lohn der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anhand von *persönlichen Qualifikationsmerkmalen* (Ausbildung, Dienstalter und potenzielle Erwerbserfahrung), von arbeitsplatzbezogenen Faktoren (Betriebliches Kompetenzniveau und berufliche Stellung) sowie anhand des *Geschlechts* zu erklären (vgl. Abbildung 1 unten). «Bei sonst gleichen Bedingungen kann anhand dieser Methode ermittelt werden, welcher Teil der Lohndifferenz nicht durch objektive, lohnrelevante Faktoren erklärt werden kann (=geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung). Oder anders gesagt ist es mit dieser Methode möglich, zu bestimmen, welche Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern in einem Unternehmen bei vergleichbaren persönlichen und berufsbezogenen Merkmalen bestehen.

Das bei der Überprüfung der Lohngleichheit im Beschaffungswesen des Bundes verwendete *Standard-Analysemodell* beschränkt sich auf die obengenannten fünf Faktoren. Zugleich wurde eine sogenannte *Toleranzschwelle von 5%* eingeführt. **Diese gleicht jenen Teil aus, der durch weitere objektive, unternehmensspezifische Faktoren erklärt werden könnte.**» (Hervorhebung perinnova)

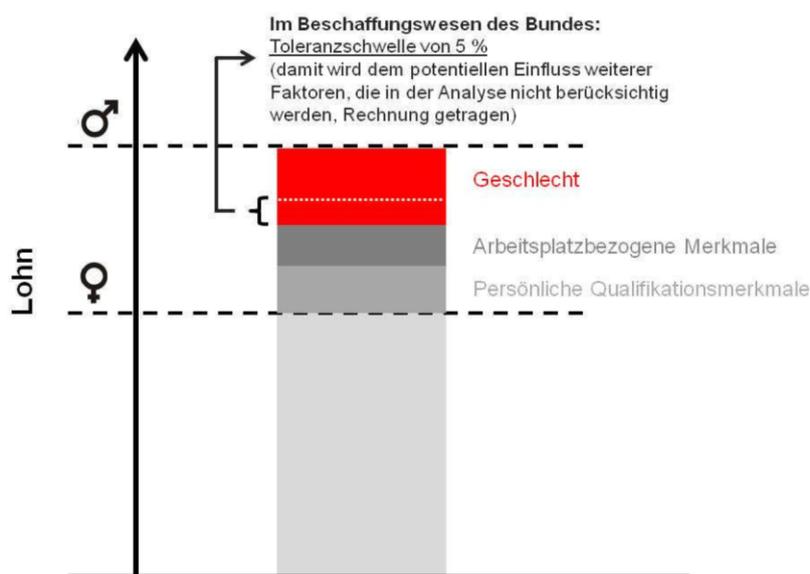


Abbildung 1: Überprüfung der Lohngleichheit mittels *Standard-Analysemodell*.

«Die Toleranzschwelle von 5% gilt ausschliesslich für Überprüfungen im Rahmen des Beschaffungswesens des Bundes. Wenn die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit, d.h. der auf das Geschlecht zurückzuführende Unterschied, nach Berücksichtigung der fünf Faktoren Ausbildung, Dienstalter, potenzielle Erwerbserfahrung, betriebliches Kompetenzniveau und berufliche Stellung statistisch signifikant über der Toleranzschwelle von 5% liegt, gelten die Voraussetzungen bezüglich Lohngleichheit für den Erhalt eines Auftrags des Bundes als nicht erfüllt.»

Da bei den Überprüfungen im Rahmen des Beschaffungswesens des Bundes lediglich nach systematischen Diskriminierungen gesucht und dabei eine Toleranzschwelle von 5% angewendet wird, kann das Ergebnis vom kontrollierten Unternehmen nicht als qualifizierter Nachweis dafür verwendet werden, dass generell keine Diskriminierung gemäss Gleichstellungsgesetz (GIG) besteht.»

Die Berechnungen gemäss dem Standard-Analysemodell sind auf systematische Diskriminierungen beschränkt und schliessen nicht aus, dass im Einzelfall diskriminierende Löhne vorliegen können.

3.2 Variablenspezifikation

3.2.1 Variablen in der „PQ-Regression“

Die „PQ-Regression“ als erster Schritt der logib-Methode und als ein im logib-Instrument ausgewiesenes Resultat, erklärt einen Teil der Lohnunterscheide zwischen Frauen und Männern anhand von Merkmalen unterschiedlicher individueller Human-Kapital Ausstattungen. Die Merkmale sind Anzahl Ausbildungsjahre, Anzahl potenzielle Erwerbsjahre, potenzielle Erwerbsjahre im Quadrat als Korrekturvariable und die Anzahl Dienstjahre. Hinzu kommt

die Dummy-Variable „Geschlecht“, die die Grössen 1 (für Mann) und 2 (für Frau) annehmen kann. Erklärt wird der Einfluss dieser Merkmale auf eine bestimmte Lohngrösse, die nachstehend erläutert wird.

3.2.1.1 Variable „Lohn“

Inhalt der Variable bildet der natürliche Logarithmus der auf 40 Wochenstunden standardisierten individuellen Monatslöhne.¹

Berechnung:

1. Monatsgrundlohn für 100%-Pensum: Jahresgrundlohn für ein Vollzeitpensum geteilt durch 13
2. Monatsgesamtlohn: Addition nachstehender Lohnkomponenten/Lohnarten des kantonalen Lohnsystems zum Monatsgrundlohn:
 - Fixe Funktionszulagen
 - Ausserordentliche Leistungsprämien
 - Treueprämien
3. Berechnung standardisierter Monatslohn für 40 Stunden Wochenarbeitszeit: Division des Monatsgesamtlohnes durch die vertraglich festgelegte Wochenarbeitszeit (bei einem Pensum von 100% durch 42 Stunden) und Multiplikation mit 40 Wochenarbeitsstunden.
4. Transformation des auf 40 Stunden standardisierten Monatslohnes in den natürlichen Logarithmus auf Grund rechtsschiefer Lohnverteilung und für eine direkte Interpretation der Ergebnisse.

3.2.1.2 Variable „Geschlecht“

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

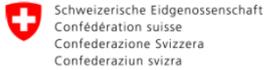
3.2.1.3 Variable „Dienstjahre“

Die Anzahl Dienstjahre wurde aus dem Personalinformationssystem SAP übernommen und orientiert sich am Eintrittsdatum, das beim Kanton St.Gallen für die Berechnung von Treueprämien relevant ist.

¹ Die Standardisierung auf 40 Wochenstunden ist durch logib vorgegeben und stammt daher, dass es universelle Verwendung findet. Es gibt Unternehmen/Organisationen, in denen verschiedene Mitarbeitengruppen unterschiedliche Wochenstundenzahlen aufweisen. Diese müssen zuerst vergleichbar gemacht werden. Im vorliegenden Datensatz waren alle Anstellungsverhältnisse mit einer Arbeitszeit von 42 Stunden für das Vollzeitpensum angegeben.

3.2.1.4 Variable „Anzahl Bildungsjahre“

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



Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG
Fachbereich Arbeit

Tertiär: Hochschule (Codes 1 und 2):

Bezüglich Erfassung der tertiären Hochschulabschlüsse (Codes 1 und 2) haben Sie abhängig von Ihrer betrieblichen Realität zwei Möglichkeiten:

entweder

Sie erfassen die tertiären Hochschulabschlüsse je **nach Institutionstyp** und unterscheiden systematisch zwischen Universitäts- und Fachhochschul-Abschlüssen. In diesem Fall gilt für die Codierung:

1 = Universitäre Hochschule (UNI, ETH)

2 = Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH) oder gleichwertige Ausbildung

oder

Sie erfassen die Hochschulabschlüsse je **nach Abschlusstyp** und unterscheiden systematisch zwischen Bachelorabschluss (erster Abschluss) und Masterabschluss (zweiter Abschluss), unabhängig davon, ob der Abschluss an einer Universität/ETH, Fachhochschule, pädagogischen Hochschule oder einer vergleichbaren Bildungseinrichtung erworben wurde. In diesem Fall gilt für die Codierung:

1 = Master-Abschluss

2 = Bachelor-Abschluss

Tertiär: Höhere Berufsausbildung (Code 3)

3 = Höhere Berufsausbildung mit eidgenössischem Fachausweis, Diplom oder höherer Fachprüfung/Meisterdiplom, Techniker/in TS, Höhere Fachschule, HTL, HWV, HFG, IES oder gleichwertige Ausbildung

Sekundarstufe II (Codes 4 bis 6)

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

5 = Gymnasiale Maturität, Berufsmaturität, Fachmaturität oder gleichwertige Ausbildung

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

Obligatorische Schule (Codes 7 und 8)

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

8 = Obligatorische Schule, ohne abgeschlossene Berufsausbildung

Die höchsten individuellen Ausbildungsabschlüsse sind im Personalsystem des Kantons St.Gallen nicht hinterlegt.

Weil die individuellen Abschlussinformationen zum Zeitpunkt der Lohngleichheitsprüfung nicht vorlagen, musste mit Informationen gerechnet werden, die auf den durch die NeLo-Funktionen geforderten Ausbildungsabschlüssen beruht.

Dies ist eine Abweichung vom logib-Verfahren bei der Festlegung der Inhalte dieser Variable, resp. dieses Merkmals. Wir empfehlen, bei einer erneuten Prüfung der Lohngleichheit diese Information zu erheben oder in der Zwischenzeit im System zu hinterlegen und die Daten zu pflegen. Ausserdem weisen wir darauf hin, dass die dannzumal berechneten Resultate mit der aktuellen Überprüfung nicht mehr vergleichbar sein werden.

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

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

Die für die individuellen Anstellungen verwendeten Codes 1-8 entsprechen denjenigen der NeLo-Referenzfunktion, zu welcher die Anstellungen zugeordnet sind.

Die vollständige Code-Liste ist in Anhang 1 ersichtlich.

3.2.1.5 Variable „Anzahl (potenzielle) Erwerbsjahre“

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

Somit wird diese Variable rein anhand der codierten Anzahl Bildungsjahre berechnet.

3.2.1.6 Variable „Anzahl Erwerbsjahre im Quadrat“

Formel zur Berechnung der Variable: Anzahl Erwerbsjahre im Quadrat.

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

² Zu Code 4: Ausbildungen an einem Lehrerseminar sind gemäss logib auf die Stufe PH/Bachelor (Code 2) gestellt. Die Codes 2 und 4 werden deshalb bei den nachfolgenden Auswertungen zusammengefasst behandelt.

3.2.2 Variablen der Standardregression inkl. arbeitsplatzbezogener Merkmale

In der Standardregression inkl. arbeitsplatzbezogener Merkmale kommen im Vergleich zur PQ-Regression zwei stellenbasierte Variablen hinzu.

3.2.2.1 Variable „Berufliche Stellung“

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

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

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

Bei der Zuteilung der Merkmalsausprägungsstufen zu den NeLo-Referenzfunktionen wurde insbesondere aus einer Gender-Perspektive darauf geachtet, dass nicht alle Fachfunktionen wegen fehlender Führungsfunktion automatisch die berufliche Stellung 5 erhalten (keine Kaderfunktion), sondern dass die mit Blick auf das Lohnmaximum am höchsten angesiedelten Fachfunktionen bis in die Stufe berufliche Stellung 2 reichen.

Die vollständige Code-Liste ist in Anhang 1 ersichtlich.

3.2.2.2 Variable „betriebliches Kompetenzniveau der Stelle“

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

1 = Tätigkeit mit höchst komplexen Problemlöse-/Entscheidungsaufgaben

2 = Tätigkeit mit komplexeren technischen oder praktischen Aufgaben

3 = Tätigkeit mit Aufgaben, die Berufs-/Fachkenntnisse voraussetzen

4 = Tätigkeit mit einfachen manuellen oder routinemässigen Aufgaben.

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

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

Wie das Merkmal der beruflichen Stellung wurde das betriebliche Kompetenzniveau für jede NeLo-Referenzfunktion festgelegt.

Die vollständige Code-Liste ist in Anhang 1 ersichtlich.

3.2.3 Übersicht über Codierungen

Nachstehend sind der Übersicht halber noch einmal die Vorgehensweisen bei der Festlegung der zu codierenden Merkmale im Datensatz aufgeführt:

Personalgruppe	Reglement/e	Codierung Ausbildung	Codierung betriebliches Kompetenzniveau	Codierung berufliche Stellung
Mitarbeitende Verwaltung	Alle NeLo-Referenzfunktionen	Anhand NeLo-RF*	Anhand NeLo-RF	Anhand NeLo-RF

**Abweichung zum geforderten Vorgehen in Logib. Gefordert wäre, die Anzahl Bildungsjahre der individuell tatsächlich vorliegenden Ausbildungsabschlüsse in die Analyse einfließen zu lassen und nicht diejenigen der durch die NeLo-Funktion bedingten.*

Die vollständige Code-Liste ist in Anhang 1 ersichtlich.

4 Ergebnisse

4.1 Unbereinigter Verdienstabstand („gender pay gap“)

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

Ohne Berücksichtigung irgendwelcher die Löhne teilweise erklärender Merkmale existiert in der Verwaltung des Kantons St.Gallen ein **unbereinigter Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern von 18.0%**³: Um so viele Prozent liegt der durchschnittliche Monatsgesamtlohn der 2'452 männlich besetzten Anstellungen im Datensatz höher als derjenige der 1'931 weiblich besetzten Anstellungen:

	Kt. SG
	Anzahl
Weibliche Mitarbeitende	1'931
Männliche Mitarbeitende	2'452
Gesamt	4'383

Berechnung

Aus Sicht Frauen - Lohn tiefer um:	16.4%
Aus Sicht Männer - Lohn höher um:	19.6%
Unbereinigter Verdienstabstand:	18.0%

Für die Prüfung der Lohngleichheit ist der unbereinigte Verdienstabstand lediglich als Kennzahl dienlich, die den Brutto-Unterschied zwischen den Löhnen von weiblichen und männlichen Mitarbeitenden vor der Berücksichtigung von Merkmalen der Anstellungen weiblicher und männlicher Mitarbeitenden aufzeigt. Die personen- und arbeitsplatzbezogenen Merkmale fliessen in die statistischen Prüfungen mit Regressionsanalysen ein und erklären diesen unbereinigten Lohnunterschied zumindest teilweise.

³ Die Berechnung des unbereinigten Verdienstabstands erfolgt als Mittelwert zweier Verhältniszerte: Zuerst wird der mittlere Lohn der Frauen durch denjenigen der Männer geteilt. Dies ergibt einen prozentualen Rückstand. Anschliessend wird der mittlere Lohn der Männer durch denjenigen der Frauen geteilt. Dies ergibt einen prozentualen Vorsprung. Der unbereinigte Verdienstabstand ist der Mittelwert dieser beiden Prozentwerte.

4.2 Ausgewählte deskriptive Ergebnisse

4.2.1 Merkmal 'Anzahl Bildungsjahre'

A) Häufigkeitsverteilung:

Bildungsjahre (Ausbildung)	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anzahl in %	Anzahl	Anzahl in %	Anzahl	Anzahl in %
1) Konsekutivmaster (Universität/Hochschule [Uni/ETH/FH/PH]), ehem. Liz.	732	29.9%	399	20.7%	1'131	25.8%
2) Bachelor (Universität/Hochschule [Uni/ETH/FH/PH]) Pädagogische Hochschule (PH) und 4) LehrerInnenpatent auf versch. Stufen (Primarschule, Kindergarten, Handarbeit und Werken, Hauswirtschaft)	343	14.0%	175	9.1%	518	11.8%
3) Höhere Berufsausbildung (eidg. Fachausweis, Diplom od. höhere Fachprüfung/Meisterdiplom, Techn. TS, höhere Fachschule (HF))	529	21.6%	88	4.6%	617	14.1%
6) Abgeschlossene Berufsausbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ), Vollzeit Berufsschule, Diplom- oder Fachmittelschule, eidg. Berufsattest (EBA)	826	33.7%	1'104	57.2%	1'930	44.0%
8) Obligatorische Schule, ohne abgeschlossene Berufsausbildung	22	0.9%	165	8.5%	187	4.3%
Gesamt	2'452	100.0%	1'931	100.0%	4'383	100.0%
Mittelwert	14.3		13.0		13.7	

B) Kommentar:

Der Mittelwert in Bildungsjahren (vgl. Abschnitt 3.2.1.4) beträgt für weibliche Mitarbeitende leicht weniger als für die männlichen Kollegen. Das bedeutet, dass weibliche und männliche Mitarbeitende in etwa gleich viel in den Ausbildungsteil ihres Humankapitals «investiert» haben. Da die Informationen zu den individuellen Ausbildungsabschlüssen nicht verfügbar sind, müsste die Aussage somit lauten: «investieren müssten, um den Anforderungen der Funktion gerecht zu werden».

4.2.2 Merkmal 'Potenzielle Erwerbsjahre'

A) Häufigkeitsverteilung:

Potenzielle Erwerbsjahre	männlich	weiblich	Gesamt
Mittelwert:	26.0	26.0	26.0

Potenzielle Erwerbsjahre	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anzahl in %	Anzahl	Anzahl in %	Anzahl	Anzahl in %
0-4	12	0.5%	62	3.2%	74	1.7%
5-9	130	5.3%	142	7.4%	272	6.2%
10-19	610	24.9%	446	23.1%	1'056	24.1%
20+	1'700	69.3%	1'281	66.3%	2'981	68.0%
Gesamt	2'452	100.0%	1'931	100.0%	4'383	100.0%

B) Kommentar:

Der Mittelwertunterschied mit Blick auf die potenziellen Erwerbsjahre beträgt 0 Jahre und ist somit nicht vorhanden. Pro Memoria: Die Berechnungsformel lautet: Individuelles Lebensalter minus Anzahl Bildungsjahre minus 6 [Vorschuljahre]. Isoliert betrachtet bedeutet dies, dass dieses Merkmal für sich allein genommen eine geringe Erklärungskraft von Lohnunterschieden aufweisen dürfte.

4.2.3 Merkmal 'Dienstjahre'

A) Häufigkeitsverteilung:

Dienstjahre	männlich	weiblich	Gesamt
Mittelwert:	13.8	10.5	12.1

Dienstjahre	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anzahl in %	Anzahl	Anzahl in %	Anzahl	Anzahl in %
0-1	194	7.9%	211	10.9%	405	9.2%
2-3	253	10.3%	244	12.6%	497	11.3%
4-5	222	9.1%	219	11.3%	441	10.1%
6-9	400	16.3%	380	19.7%	780	17.8%
10-19	697	28.4%	587	30.4%	1'284	29.3%
20+	686	28.0%	290	15.0%	976	22.3%
Gesamt	2'452	100.0%	1'931	100.0%	4'383	100.0%

B) Kommentar:

Bei den Dienstjahren ist ein Unterschied von rund 3 Dienstjahren zwischen der mittleren Zugehörigkeitsdauer zur Verwaltung des Kantons St.Gallen für weibliche und männliche Mitarbeitende erkennbar. Im Lohnsystem des Kantons St.Gallen basiert der jährliche Gehaltsaufstieg auf einer Beurteilung der individuellen Leistung sowie dem Erfahrungszuwachs. Insofern ist eine präzise Aussage dazu, wieviel der Lohnunterschiede pro Dienstalterskategorie sich durch ein allfällig höheres Dienstalter der männlichen Mitarbeitenden in den Kategorien erklären liessen, nicht möglich. Da eine Leistungsbeurteilung, bzw. der daraus folgende Gehaltsaufstieg nicht durch das Geschlecht beeinflusst werden sollte, dürfte ein Teil der Lohnunterschiede durch das Merkmal Dienstalter erklärbar sein.

4.2.4 Merkmal 'betriebliches Kompetenzniveau'

A) Häufigkeitsverteilung:

Betriebliches Kompetenzniveau	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anzahl in %	Anzahl	Anzahl in %	Anzahl	Anzahl in %
Tätigk. mit höchst komplexen Problemlöse-/Entscheidungsaufgaben	311	12.7%	162	8.4%	473	10.8%
Tätigk. mit komplexeren technischen oder praktischen Aufgaben	1'079	44.0%	450	23.3%	1'529	34.9%
Tätigk. mit Aufgaben, die Berufs-/Fachkenntnisse voraussetzen	1'020	41.6%	1'110	57.5%	2'130	48.6%
Tätigk. mit einfachen manuellen oder routinemässigen Aufgaben	42	1.7%	209	10.8%	251	5.7%
Gesamt	2'452	100.0%	1'931	100.0%	4'383	100.0%

B) Kommentar:

Die Auswertung zeigt, dass ein wesentlich geringerer Anteil der weiblichen (rund 32%) als der männlichen (rund 57%) Mitarbeitenden in den beiden anforderungsreichsten Kategorien enthalten sind. Insgesamt deutet dies darauf hin, dass ein Teil der Lohnunterschiede durch dieses Merkmal erklärbar sein sollte.

4.2.5 Merkmal 'berufliche Stellung'

A) Häufigkeitsverteilung:

Berufliche Stellung	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anzahl in %	Anzahl	Anzahl in %	Anzahl	Anzahl in %
Oberstes und oberes Kader	179	7.3%	57	3.0%	236	5.4%
Mittleres Kader	374	15.3%	117	6.1%	491	11.2%
Unteres Kader	76	3.1%	19	1.0%	95	2.2%
Unterstes Kader	41	1.7%	33	1.7%	74	1.7%
Ohne Kaderfunktion	1'782	72.7%	1'705	88.3%	3'487	79.6%
Gesamt	2'452	100.0%	1'931	100.0%	4'383	100.0%

B) Kommentar:

Mit Blick auf die berufliche Stellung zeigt die Auswertung, dass sich ein geringerer Anteil der weiblichen (9.1%) als der männlichen (22.6%) Mitarbeitenden in den Kategorien 'oberstes und oberes' sowie 'mittleres' Kader befindet. Dies deutet darauf hin, dass ein Teil der Lohnunterschiede durch dieses Merkmal erklärbar sein sollte.

4.3 Ergebnisse der Regressionsanalysen

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Regressionsberechnungen dargestellt. Sie zeigen, wie viele Prozente Lohnunterschied bei gleichzeitiger Berücksichtigung der einzelnen Merkmale durch die Geschlechtszugehörigkeit bewirkt werden.

	Regression ausschliesslich auf Basis der persönlichen Qualifikationsmerkmale	Standardregression
Kantonale Verwaltung St.Gallen	berücksichtigt sind persönliche Merkmale - Ausbildungsjahre - (potenzielle) Erwerbsjahre - Dienstjahre	berücksichtigt sind persönliche Merkmale - Ausbildungsjahre - (potenzielle) Erwerbsjahre - Dienstjahre arbeitsplatzbezogene Merkmale - Kompetenzniveau - berufliche Stellung
Frauen verdienen unter sonst gleichen Voraussetzungen	3.0% weniger	2.4% weniger
Die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im engeren Sinne		ist nicht eingehalten
Die im Rahmen des Beschaffungswesens angewandte Toleranzschwelle von 5%		ist eingehalten
R2	0.845	0.900
Interpretation von R2	Das Modell erklärt 85% der Variabilität der Löhne	Das Modell erklärt 90% der Variabilität der Löhne
Statistische Kennzahlen		
Diskriminierungskoeffizient	-0.0304	-0.0245
Standardfehler des Diskriminierungskoeffizienten	0.0036	0.0030
Anzahl eingelesene Datensätze insgesamt	4'383	4'383
Grundgesamtheit (reguläre Arbeitsverträge)	4'383	4'383
Nicht berücksichtigt (Lernende, etc.)	0	0
Grundgesamtheit gültig / in die Analyse eingeschlossen	4'383	4'383
Frauen	1'931	1'931
Männer	2'452	2'452
Grundgesamtheit ungültig / nicht in die Analyse eingeschlossen	0	0
Datensätze mit Lohn 0	0	0
Ungültige / unvollständige Datensätze	0	0
Freiheitsgrade	4377	4370
Test, ob die Lohndifferenz signifikant von Null verschieden ist		
H0: Lohndiff. = 0%; HA: Lohndiff. \neq 0	0%	0%
Kritischer t-Wert (Alpha = 5%, zweiseitig, N = Freiheitsgrad)	1.961	1.961
Teststatistik t	8.349	8.291
Signifikanz	Ja	Ja
Test, ob die Lohndifferenz die Toleranzschwelle signifikant übersteigt		
H0: Lohndiff. = 5% zu Ungunsten der Frauen; HA: Lohndiff. > 5% zu Ungunsten der Frauen		5%
Kritischer t-Wert (Alpha = 5%, einseitig, N = Freiheitsgrad)		1.645
Teststatistik t		-8.625
Signifikanz		Nein

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

A) Bezogen auf die Standardregression gemäss logib-Methode:

- **Frauen verdienen unter sonst gleichen Voraussetzungen 2.4% weniger als Männer:**
Das bedeutet, dass nach Berücksichtigung der aufgeführten Merkmale Ausbildungsjahre, (potenzielle) Erwerbsjahre, Dienstjahre, betriebliches Kompetenzniveau und berufliche Stellung eine Lohndifferenz von 2.4% verbleibt, die im vorliegenden Regressionsmodell nur durch das Geschlecht erklärt werden kann.
- **Die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im engeren Sinne ist nicht eingehalten:**
Das bedeutet, dass das Geschlecht einen signifikanten Einfluss auf die Lohnhöhe auf-

weist. Die Lohndifferenz per se, unabhängig von ihrem Ausmass, hängt also mit einer mindestens 95 prozentiger Wahrscheinlichkeit vom Geschlecht ab. Umgekehrt gesagt liegt die Irrtumswahrscheinlichkeit, dass die Unterschiede zwischen den Geschlechtern doch nicht systematisch, sondern zufällig wären, unter 5% (sie liegt effektiv gar unterhalb von 1 Promille).

- **Die im Rahmen des Beschaffungswesens des Bundes angewandte Toleranzschwelle von 5% ist eingehalten:** Der Diskriminierungskoeffizient von 2.4% liegt deutlich unterhalb der als Referenzwert verwendeten Toleranzschwelle von 5%.

Zusammengefasst kann festgehalten werden: Das Geschlecht weist einen signifikanten Einfluss auf die Lohnhöhe auf. Die modellgemäss mittels Geschlechtes erklärte Restlohndifferenz von 2.4% liegt aber deutlich unterhalb der im Beschaffungswesen des Bundes festgelegten Toleranzschwelle.

B) Bezogen auf das Ergebnis der «PQ-Regression» (Regression auf Basis lediglich der persönlichen Qualitätsmerkmale, d.h. ohne arbeitsplatzbezogene Merkmale):

Der (logarithmierte) Regressionskoeffizient beträgt 3.0%, d.h. Frauen verdienen als Ergebnis der PQ-Regression unter sonst gleichen Voraussetzungen 3.0% weniger. Es ist eine Ergebnisgrösse, die hier pro Memoria zur Einschätzung einer allfälligen Untervertretung von Frauen in anforderungsreicheren oder hierarchisch höher gestellten Funktionen erwähnt wird. Sie ist nicht relevant zur Einschätzung, ob in der Verwaltung des Kantons St.Gallen die Voraussetzungen gemäss dem Beschaffungsrecht des Bundes eingehalten sind oder nicht.

C) Zu den statistischen Kennzahlen:

Die Modellgüte der Regressionsgleichungen (R-Quadrat oder R²), beurteilt nach bereinigtem R-Quadrat⁴, fällt in der Standardregression inkl. arbeitsplatzbezogener Merkmale sehr hoch aus. Das Resultat kann als „sehr zuverlässig“ bezeichnet werden.

Betreffend den anderen in der Tabelle enthaltenen statistischen Kennzahlen verweisen wir an dieser Stelle auf den Methodenbeschrieb⁵ zu logib. Dort ist auf Seite 10 ein Beispiel aufgeführt, wie mittels der einzelnen statistischen Kennzahlen die Hypothese überprüft werden

⁴ 'R²' ist das Bestimmtheitsmass der Regressionsanalyse: «...Interpretation von R² («R-Quadrat»): Das R-Quadrat ist ein Mass für die Güte der Anpassung des Regressionsmodells. Es bezieht sich nicht auf die geschlechtsspezifische Lohngleichheit, sondern steht für den Erklärungsgehalt insgesamt. Der R-Quadrat-Wert liegt zwischen null und eins (bzw. 0% und 100%) und gibt an, welcher Anteil der Varianz (Streuung) der Löhne durch das Modell erklärt werden kann. Generell gilt: Je höher R² ist, desto besser werden die Lohnunterschiede im Unternehmen durch die im Modell berücksichtigten Faktoren erklärt.» (Quelle: «Logib Schritt für Schritt», www.logib.ch)

⁵ Downloadlink, abgerufen am 31.1.2018:

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

kann, ob der «Diskriminierungskoeffizient» des Merkmals Geschlecht statistisch signifikant grösser als die Toleranzschwelle ist.

4.4 Einhalten der Lohngleichheit - Bedeutung und Interpretation der Ergebnisse

Gemäss dem Standard-Analysemodell des Bundes (Instrument logib) besteht eine begründete Vermutung einer Lohndiskriminierung, wenn aus der Lohnanalyse eine nicht durch objektive Faktoren erklärte, geschlechtsspezifische Lohndifferenz hervorgeht, die statistisch signifikant grösser ist als 5%. Liegt dieser Wert darunter, so kann davon ausgegangen werden, dass keine begründete Vermutung einer Lohndiskriminierung vorliegt. Erstrebenswert ist jedoch eine möglichst tiefe geschlechtsspezifische Lohndifferenz.

Basierend auf den Ergebnissen der Standardregression inkl. arbeitsplatzbezogener Merkmale lässt sich demzufolge für das Personal des Kantons St.Gallen festhalten: Frauen verdienen bei sonst gleichen Voraussetzungen (gemessen an den standardisierten Qualifikationsmerkmalen und den arbeitsplatzbezogenen Faktoren, betriebliches Kompetenzniveau und berufliche Stellung) 2.4% weniger als die Männer.

Dieser Wert liegt unter der Toleranzschwelle von 5%, die für das Beschaffungswesen des Bundes gilt. Somit erfüllt der Kanton St.Gallen die Voraussetzung der Lohngleichheit für den Erhalt eines Auftrags des Bundes.

Dass eine Lohngleichheit im engeren Sinne nicht vorliegt, d.h. dass das Geschlecht einen signifikanten Erklärungsbeitrag für Lohndifferenzen leistet, ist in den meisten Lohngleichheitsprüfungen der Fall.

An dieser Stelle sollte darauf hingewiesen werden, dass eine indirekte Beschäftigungsdiskriminierung vorliegen kann.

Beschäftigungsdiskriminierung: Darunter wird hier verstanden, dass Angehörige eines Geschlechts auf Kaderstufe und in anforderungsreicheren Positionen untervertreten sein können. Je höher also die hierarchische Position bzw. die Anforderungen einer Stelle (betriebliches Kompetenzniveau) sind, desto geringer ist der Anteil an Mitarbeitenden desjenigen Geschlechts. Zudem ist diese Untervertretung nur teilweise durch Unterschiede in den Qualifikationsmerkmalen zu erklären.

Eine indirekte Beschäftigungsdiskriminierung ist umso wahrscheinlicher und ausgeprägter, je stärker die Resultate der beiden Regressionsanalysen der Lohngleichheitsprüfung auseinanderliegen (Ergebnis der PQ-Regression und Ergebnis der Standardregression). Falls also in der PQ-Regression ein deutlich grösserer Diskriminierungskoeffizient der Variable Geschlecht als in der Standardregression inkl. der arbeitsplatzbezogenen Merkmale resultiert, ist dies ein Hinweis auf eine ausgeprägtere indirekte Beschäftigungsdiskriminierung. Das bedeutet, dass bei gleichwertiger Qualifikation (Ausbildung, Berufserfahrung und Dienstjahre) die Frauen in verantwortungsvolleren und anforderungsreicheren Stellen untervertreten

sind bzw. es gibt gut qualifizierte Frauen, die in Funktionen arbeiten, die hinsichtlich Kompetenzniveau/berufliche Stellung nicht ihren Fähigkeiten entsprechen.

Situation bei der Verwaltung des Kantons St.Gallen:

Das Resultat der Regression auf Basis lediglich der persönlichen Qualitätsmerkmale (PQ-Regression), beträgt 3.0%. Dasjenige der Standardregression 2.4%. Die Differenz dieser beiden Resultate ist vergleichsweise gering. Das bedeutet, dass eine tendenziell geringe indirekte Beschäftigungsdiskriminierung vorliegen dürfte.⁶

Zum Abschluss ein genereller Hinweis ('Disclaimer') und eine Anmerkung zum Vorgehen:

Disclaimer:

Es ist zu beachten, dass das Vorliegen von gruppenbezogenen oder individuellen Lohndiskriminierungen im Sinne des Gleichstellungsgesetzes (GIG) nicht Teil dieser Analyse ist. Das vorliegende Ergebnis kann folglich nicht als Nachweis dafür verwendet werden, dass generell keinerlei Lohndiskriminierung gemäss Art. 3 Abs. 2 Gleichstellungsgesetz (GIG) vorliegt.

Anmerkung zum Vorgehen:

Die zur Erklärung von Teilen der Lohndifferenzen herangezogene Variable («Merkmal») der Anzahl Ausbildungsjahre ist gemäss der logib-Methode individuell zu erheben, z.B. mittels Personaldossier oder Befragung. In der vorliegenden Analyse wurde die Anzahl Ausbildungsjahre jedoch anhand der ausgeübten Funktion abgeleitet. Dies führt in der Regel zu einer Unterschätzung des Diskriminierungskoeffizienten. Wir empfehlen, im Rahmen einer zukünftigen Lohngleichheitsanalyse die individuellen Ausbildungslevel zu erheben und darauf basierend die individuell vorhandenen Ausbildungsjahre für die Berechnung der Regressionsanalysen zu berücksichtigen.

⁶ Einschränkung muss hingegen angemerkt werden, dass diese Aussage zu überprüfen sein wird, wenn die effektiven und individuell vorhandenen Ausbildungsabschlüsse vorliegen werden. Derzeit sind die wichtigsten Erklärungsmerkmale des Regressionsmodells mit Ausbildung, betr. Kompetenzniveau und berufliche Stellung allesamt von den NeLo-Referenzfunktionen abgeleitet und es besteht eine gewisse Gefahr, dass das zu einer Endogenität der Berechnungen führen kann.

4.5 Zitierte Quellen

Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG (2016): «Standard-Analysemodell zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes (Methodenbeschreibung)», Bern Oktober 2016, abgerufen am 23.3.2017 unter: <https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/de/dokumente/lohngleichheit/themen/standard-analysemodellzurueberpruefungderlohngleichheitszwischenf.pdf.download.pdf/standard-analysemodellzurueberpruefungderlohngleichheitszwischenf.pdf>.

Schär Moser, M., Baillod, J. (2006): Instrumente zur Analyse von Lohndiskriminierung – Orientierungshilfe für die juristische Praxis, Hrsg.: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG & Schweizerischer Anwaltsverband, Bern/Stuttgart/Wien: Haupt.

Schär Moser, M., Strub, S. (2011): Massnahmen und Instrumente zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung - Die Schweiz im Spiegel des europäischen Auslands, Dossier 79, SGB – Schweizerischer Gewerkschaftsbund.

perinnova compensation GmbH

Aarau, 6.5.2019

5 Anhang 1: Codierungsliste der NeLo-Referenzfunktionen

Referenzfunktion	ID-Nr.	Ausbildung (1-8)	Kompetenz- niveau (1-4)	Berufliche Stellung (1-5)	Ausbildungs- jahre
Administrative Mitarbeit 1	AMA1	8	4	5	7
Administrative Mitarbeit 2	AMA2	8	4	5	7
Administrative Mitarbeit 3	AMA3	8	4	5	7
Administrative Mitarbeit 4	AMA4	6	4	5	12
Administrative Sachbearbeitung 1	ASB1	6	3	5	12
Administrative Sachbearbeitung 2	ASB2	6	3	5	12
Administrative Sachbearbeitung 3	ASB3	6	3	5	12
Technische Sachbearbeitung 1	TSB1	6	3	5	12
Technische Sachbearbeitung 2	TSB2	6	3	5	12
Technische Sachbearbeitung 3	TSB3	6	3	5	12
Fachbearbeitung 1	FBE1	2	2	5	15
Fachbearbeitung 2	FBE2	1	2	5	17
Fachbearbeitung 3	FBE3	1	2	5	17
Fachbearbeitung 4	FBE4	1	1	2	17
Fachbearbeitung 5	FBE5	1	1	2	17
Leitung Sachbereich 1	LSB1	6	3	4	12
Leitung Sachbereich 2	LSB2	6	3	4	12
Leitung Sachbereich 3	LSB3	3	2	3	14
Leitung Fachbereich 1	LFB1	2	2	2	15
Leitung Fachbereich 2	LFB2	2	2	2	15
Leitung Fachbereich 3	LFB3	1	2	2	17
Leitung Fachbereich 4	LFB4	1	1	1	17
Leitung Fachbereich 5	LFB5	1	1	1	17
Leitung Amt 1_1	LAM1_1	1	1	1	17
Leitung Amt 1_2	LAM1_2	1	1	1	17
Leitung Amt 1_3	LAM1_3	1	1	1	17
Leitung Amt 1_4	LAM1_4	1	1	1	17
Leitung Amt 1_5	LAM1_5	1	1	1	17
Generalsekretär/-in 1	LGS1	1	1	1	17
Vorsitz/Mitglied Geschäftsleitung 1	VMG1	1	1	1	17
Mitarbeit Handwerk, Technik u. Betrieb 1	MHB1	8	4	5	7
Mitarbeit Handwerk, Technik u. Betrieb 2	MHB2	8	4	5	7
Mitarbeit Handwerk, Technik u. Betrieb 3	MHB3	8	4	5	7
Mitarbeit Handwerk, Technik u. Betrieb 4	MHB4	6	4	5	12
Handwerk, Technik und Betrieb 1	HTB1	6	3	5	12

Referenzfunktion	ID-Nr.	Ausbildung (1-8)	Kompetenz- niveau (1-4)	Berufliche Stellung (1-5)	Ausbildungs- jahre
Handwerk, Technik und Betrieb 2	HTB2	6	3	5	12
Handwerk, Technik und Betrieb 3	HTB3	6	3	5	12
Leitung Handwerk, Technik und Betrieb 1	LHB1	6	3	4	12
Leitung Handwerk, Technik und Betrieb 2	LHB2	6	3	4	12
Leitung Handwerk, Technik und Betrieb 3	LHB3	6	3	4	12
Leitung Handwerk, Technik und Betrieb 4	LHB4	3	3	3	14
Leitung Handwerk, Technik und Betrieb 5	LHB5	3	2	2	14
Mitarbeit Betreuung 1	MAB1	8	4	5	7
Mitarbeit Betreuung 2	MAB2	6	4	5	12
Betreuung und Soziales 1	BUS1	6	3	5	12
Betreuung und Soziales 2	BUS2	6	3	5	12
Betreuung und Soziales 3	BUS3	6	3	5	12
Betreuung und Soziales 4	BUS4	6	3	5	12
Betreuung und Soziales 5	BUS5	2	2	5	15
Leitung Betreuung und Soziales 1	LBS1	6	3	4	12
Leitung Betreuung und Soziales 2	LBS2	3	3	3	14
Leitung Betreuung und Soziales 3	LBS3	2	2	2	15
Leitung Betreuung und Soziales 4	LBS4	2	1	2	15
Allgemeine Polizeiarbeit 1	APO1	6	3	5	12
Allgemeine Polizeiarbeit 2	APO2	3	3	5	14
Allgemeine Polizeiarbeit 3	APO3	3	3	5	14
Spezialisierte Polizeiarbeit 1	SPO1	3	2	5	14
Spezialisierte Polizeiarbeit 2	SPO2	3	2	5	14
Spezialisierte Polizeiarbeit 3	SPO3	2	2	5	15
Leitung Polizei 1	LPO1	3	2	3	14
Leitung Polizei 2	LPO2	3	2	2	14
Leitung Polizei 3	LPO3	3	2	2	14
Leitung Polizei 4	LPO4	2	1	2	15
Leitung Polizei 5	LPO5	1	1	1	17
Leitung Polizei 6	LPO6	1	1	1	17
Leitung Polizei 7	LPO7	1	1	1	17

Referenzfunktion	ID-Nr.	Ausbildung (1-8)	Kompetenz- niveau (1-4)	Berufliche Stellung (1-5)	Ausbildungs- jahre
Sachbearbeiter/-in sta/juga Befugnisse	SMB1	3	3	5	14
Staats- oder Jugendan- walt/-anwältin 1	SJA1	1	1	2	17
Staats- oder Jugendan- walt/-anwältin 2	SJA2	1	1	2	17
Stv.Leit. Staats- /Jugendanwalt/-anwältin	LSJ1	1	1	1	17
Leit. Staats- /Jugendanwalt/-anwältin	LSJ2	1	1	1	17
Erster Staatsanwalt/Erste Staatsanwältin	LSJ3	1	1	1	17
Gerichtsschreiber/-in 1	GES1	1	1	5	17
Gerichtsschreiber/-in 2	GES2	1	1	5	17
Kreisrichter/-in	KRI1	1	1	1	17
Kreisgerichtspräsident/-in	KGP1	1	1	1	17
Abteilungspräsident/-in VRK	VRK1	1	1	1	17
Versicherungsrichter/-in	VGR1	1	1	1	17
Abteilungspräsident/-in Vers.gericht	VGP1	1	1	1	17