

Lohngleichheitsanalyse zwischen weiblichen und männlichen Angestellten der kantonalen Verwaltung Glarus

Management summary

1 Management Summary

1.1 Ausgangslage

perinnova compensation GmbH (nachfolgend „perinnova“) wurde durch Personal und Organisation des Kantons Glarus beauftragt, eine Lohngleichheitsanalyse zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung Glarus vorzunehmen. Dies ist nach den Jahren 2012, 2017 und 2021 die vierte Überprüfung der Lohngleichheit mittels Regressionsanalysen beim Kanton Glarus.

Die Berechnung der Lohngleichheitsanalyse folgte exakt den Vorgaben des Standard-Analysemodells des Bundes (bekannt als «Logib»). Der Bund stellt Arbeitgebenden zur Überprüfung, ob die Lohngleichheit im eigenen Betrieb eingehalten wird, das Standard-Analyse-Tool Logib zur Verfügung¹.

Im Vergleich zu den Berechnungen im Jahr 2021 ergaben sich die nachstehenden Unterschiede:

- 1) Anlass: Anlass der Lohngleichheitsanalyse 2025 des Kantons Glarus ist eine freiwillige Überprüfung wie in den Jahren 2012 und 2017 und nicht mehr wie im Jahr 2021 das ergänzte Gleichstellungsgesetz.
- 2) Unterschiedliche Variablenspezifikationen: Im Vergleich zu den letztmaligen Berechnungen im Jahr 2021, wurde die Variable Kompetenzniveau in der Standardanalysemethode Logib im Jahr 2024 geändert. Die Stellen wurden nun acht Kompetenzstufen zugeordnet statt wie letztmalig lediglich vier Kompetenzstufen. Insofern wurde das Standardanalysemodell in diesem Aspekt feiner.
- 3) Im Gegensatz zur Analyse 2021 verzichtete der Kanton Glarus auf einen Einschluss der Inkonvenienzen der letzten 12 Monate in die zu erklärenden Lohngrössen.

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

1.2 Datengrundlage

Die Datenquelle, die perinnova für das Projekt verwendete, ist der Personalstammdatensatz aus dem Personalinformationssystem, betrieben durch Personal und Organisation des Kantons Glarus mit Referenzmonat Mai 2025. Vom gesamten Personalstamm wurden einzelne

¹ Weiterführende Dokumentation zu 'Logib':

[https:// www.ebg.admin.ch/de/lohngleichheit-analysieren-mit-logib](https://www.ebg.admin.ch/de/lohngleichheit-analysieren-mit-logib)

Personalgruppen ausgeschlossen, die auch in der Berechnung gemäss Logib ausgeschlossen werden (insbes. Lernende/MA in Ausbildung, Praktikant*innen, geschützte Arbeitsplätze, Polizeiaspirant*innen).

Stichprobe:

	Anz. Frauen	Anz. Männer	Gesamt
Anzahl in der Analyse berücksichtigter Mitarbeitender	402	364	766

1.3 Für die Berechnung notwendige Merkmale/Variablen

Es gilt zu klären, ob und in welchem Ausmass die Variable Geschlecht, die als Ausprägungen eine 0 für Männer und eine 1 für Frauen annehmen kann, die Lohnhöhe signifikant, d.h. mit mindestens einer Wahrscheinlichkeit von 95% nicht zufällig, beeinflusst.

Zur Berechnung der Standardanalyse gemäss Logib mussten die entsprechenden Variablen generiert werden.

Die zu erklärende Variable („abhängige Variable“) ist der auf 42 Stunden Arbeitszeit standardisierte Monatsgesamtlohn (Grundlohn plus Leistungsprämien und Funktionszulagen) der Angestellten der kantonalen Verwaltung Glarus (inkl. Lehrpersonen), transformiert in den natürlichen Logarithmus aufgrund statistischer Verteilungsanforderungen an eine zu erklärende Variable in einem multivariaten linearen Regressionsmodell.

Lohnbestandteil	Ausgerichtet an					
	Anzahl Mitarbeitende	Anteil an allen Mitarbeitenden in %	Anzahl Frauen	Anteil aller Frauen in %	Anzahl Männer	Anteil aller Männer in %
Grundlohn	766	100.0%	402	100.0%	364	100.0%
13., 14. Monatslohn	766	100.0%	402	100.0%	364	100.0%
Zulagen	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Sonderzahlungen	96	12.5%	54	13.4%	42	11.5%

Neben der Variable Geschlecht, gehen weitere Variablen, die die Lohnunterschiede zwischen weiblichen und männlichen Angestellten teilweise erklären, in das durch logib vorgegebene (standardisierte) Regressionsmodell ein:

- **Persönliche Qualifikationsmerkmale:** Dienstjahre, Anzahl Ausbildungsjahre (abgeleitet vom individuell höchsten vorhandenen Bildungsabschluss einer Person) und die Anzahl potenzieller Erwerbsjahre (hinzu kommt die Variable ‚quadrierte Anzahl potentieller Erfahrungsjahre‘ als „Korrekturfaktor“, um abzubilden, dass der Zuwachs an Lohn in der Regel nicht linear mit der Erfahrung ansteigt).
- **Stellenbasierende Merkmale:** Betriebliches Kompetenzniveau der Stelle (8 «Komplexitätsstufen») und berufliche Stellung der Stelle (keine Kaderfunktion bis hin zum oberen/obersten Kader).

1.4 Ergebnisse

1.4.1 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 Glarus (inkl. Lehrpersonen) ein **unbereinigter Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern von 15.3%²**: Um so viele Prozent liegt der durchschnittliche Monatsgesamtlohn der 344 männlich besetzten Anstellungen in der Stichprobe höher als derjenige der 341 weiblich besetzten Anstellungen.

Lohnbestandteil	Durchschnittliche Höhe der Löhne und Lohnbestandteile in CHF	
	Frauen	Männer
Grundlohn	7701	9097
13., 14. Monatslohn	642	758
Zulagen	0	0
Sonderzahlungen	11	10
Total	8353	9864

² Die Berechnung des unbereinigten Verdienstabstands erfolgt als Division der durchschnittlichen Abweichung des weiblichen Durchschnittslohns in Franken mit dem männlichen Durchschnittslohn: CHF 1'511.- (um diesen Betrag liegt der weibliche Durchschnittslohn tiefer) geteilt durch CHF 9'864.- (männlicher Durchschnittslohn), d.h. 15.3%.

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.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Regressionsanalyse dargestellt. Sie zeigen, wie viele Prozente Lohnunterschied bei gleichzeitiger Berücksichtigung der einzelnen Merkmale durch die Geschlechtszugehörigkeit mit dem verwendeten Logib-Berechnungsmodell nicht erklärbar bleiben.

1.4.2 Berechnung 1: Alle Mitarbeitenden des Kantons Glarus (kantonale Verwaltung und Lehrpersonen)

	Standardregression
Verwendete Merkmale zur Erklärung von Lohnunterschieden zw. weiblichen und männlichen Angestellten der kantonalen Verwaltung Glarus	Persönliche Merkmale - Ausbildungsjahre - (potenzielle) Erwerbsjahre - (potenzielle) Erwerbsjahre im Quadrat - Dienstjahre Arbeitsplatzbezogene (stellenbezogene) Merkmale: - Betriebliches Kompetenzniveau - Berufliche Stellung
Frauen verdienen unter sonst gleichen Voraussetzungen	1.7% weniger
Der gemäss Methode festgesetzte Grenzwert von 5%	Der Grenzwert wurde nicht überschritten
Der gemäss Methode festgesetzte Zielwert von 2.5%	Der Zielwert wurde unterschritten
Modellgüte der Regression – R-Quadrat	0.89 (Modell erklärt die Variabilität der Löhne zu 89%)

Wären wie bei der letztmaligen Durchführung lediglich vier statt acht Kompetenzstufen verwendet worden, hätte das Ergebnis -2.4% statt -1.7% (aus Sicht der Frauen) gelautet.

1.4.3 Berechnung 2: Alle Mitarbeitenden des Kantons Glarus (kantonale Verwaltung ohne Lehrpersonen)

	Standardregression
Verwendete Merkmale zur Erklärung von Lohnunterschieden zw. weiblichen und männlichen Angestellten der kantonalen Verwaltung Glarus	Persönliche Merkmale - Ausbildungsjahre - (potenzielle) Erwerbsjahre - (potenzielle) Erwerbsjahre im Quadrat - Dienstjahre Arbeitsplatzbezogene (stellenbezogene) Merkmale: - Betriebliches Kompetenzniveau - Berufliche Stellung
Frauen verdienen unter sonst gleichen Voraussetzungen	1.3% weniger
Der gemäss Methode festgesetzte Grenzwert von 5%	Der Grenzwert wurde nicht überschritten
Der gemäss Methode festgesetzte Zielwert von 2.5%	Der Zielwert wurde unterschritten
Modellgüte der Regression – R-Quadrat	0.91 (Modell erklärt die Variabilität der Löhne zu 91%)

Wären wie bei der letztmaligen Durchführung lediglich vier statt acht Kompetenzstufen verwendet worden, hätte das Ergebnis -1.8% statt -1.3% (aus Sicht der Frauen) gelautet.

1.4.4 Berechnung 3: Kantonale Lehrpersonen

	Standardregression
Verwendete Merkmale zur Erklärung von Lohnunterschieden zw. weiblichen und männlichen Angestellten der kantonalen Verwaltung Glarus	Persönliche Merkmale - Ausbildungsjahre - (potenzielle) Erwerbsjahre - (potenzielle) Erwerbsjahre im Quadrat - Dienstjahre Arbeitsplatzbezogene (stellenbezogene) Merkmale: - Betriebliches Kompetenzniveau - Berufliche Stellung
Frauen verdienen unter sonst gleichen Voraussetzungen	• 3.1% weniger (mit Einschluss der Lehrpersonen mit unvollständiger Qualifikation) • 0.9% weniger (bei Ausschluss der Lehrpersonen mit unvollständiger Qualifikation, d.h. Analyse nur der Lehrpersonen mit vollständiger Qualifikation)
Der gemäss Methode festgesetzte Grenzwert von 5%	Der Grenzwert wurde nicht überschritten
Der gemäss Methode festgesetzte Zielwert von 2.5%	• Alle Lehrpersonen: Der Zielwert wurde überschritten • Nur Lehrpersonen mit vollständiger Qualifikation: Der Zielwert wurde unterschritten
Modellgüte der Regression – R-Quadrat	• 0.63: (Modell erklärt die Variabilität der Löhne zu 63%); Alle LP • 0.74: (Modell erklärt die Variabilität der Löhne zu 63%); Nur LP mit vollständiger Qualifikation

Wären wie bei der letztmaligen Durchführung lediglich vier statt acht Kompetenzstufen verwendet worden, hätte das Ergebnis aller Lehrpersonen -2.7% statt -3.1% (aus Sicht der Frauen) gelautet, bzw. bei der Analyse der vollständig Qualifizierten Lehrpersonen -1.2% statt -0.9%.

Die «sonst gleichen Voraussetzungen» sind im Einzelnen die genannten persönlichen und Arbeitsplatzbezogenen Merkmale. Logib schätzt anhand dieser Merkmale für jede Anstellung einen Lohn. Dieser ist im Normalfall umso höher, je mehr Ausbildungsjahre, je mehr Erfahrungsjahre, je mehr Dienstjahre individuell vorhanden sind. Des Weiteren steigt die Lohnschätzung durch Logib an, je anforderungsreicher eine Stelle ist (betr. Kompetenzniveau) und je hierarchisch höher eine Stelle in der Kaderstruktur angesiedelt ist (berufliche Stellung). Anhand dieser fünf Angaben und des Geschlechts schätzt Logib iterativ unter Anpassung der Faktoren für jedes Merkmal solange individuelle Löhne, bis die Differenzen der geschätzten Löhne und der effektiv bezahlten Löhne möglichst gering sind.

Die Formulierung «Frauen verdienen unter sonst gleichen Voraussetzungen 1.7% weniger» bedeutet somit, dass der Übergang des Merkmals Geschlecht von 1 (Mann) zu 2 (Frau), eine Reduktion des durch Logib geschätzten (logarithmierten) Lohnes um 1.7% bewirkt: Der berechnete Faktor (Regressionskoeffizient³) ist negativ (-1.7% oder -0.017). Falls der Regressionskoeffizient (Faktor) für das Geschlecht positiv ausfällt, verdienen Frauen mehr als Männer.

1.5 Interpretation und Schlussfolgerungen

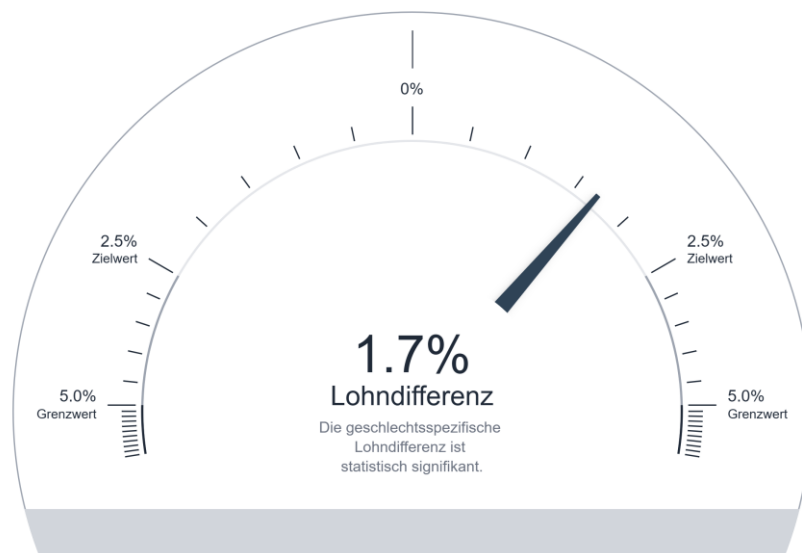
1.5.1 Mitarbeitende der kantonalen Verwaltung Glarus (inklusive Lehrpersonen)

Für den Vorliegenden Anlass der Lohngleichheitsanalyse, d.h. für das geänderte Gleichstellungsgesetz GIG stellt der Bund den Arbeitgebenden ein gratis Analyse-Tool zur Verfügung. Dieses generiert auch einen standardisierten Bericht. Er ist nachfolgend in seinen wesentlichen Zügen wiedergegeben.

Gemäss dem Standard-Analyse-Tool des Bundes (Instrument Logib) besteht eine begründete Vermutung einer Lohndiskriminierung nur, wenn aus der Lohnanalyse eine nicht durch objektive Faktoren erklärte, geschlechtsspezifische Lohndifferenz hervorgeht, die statistisch signifikant grösser ist als der definierte Grenzwert von 5%. Liegt das Ergebnis unterhalb des Grenzwerts, oder liegt dieses nicht signifikant darüber, so kann davon ausgegangen werden, dass keine begründete Vermutung einer Lohndiskriminierung vorliegt. Erstrebenswert ist ein Zielwert von 2.5% oder darunter:

³ Der Regressionskoeffizient für das Merkmal Geschlecht wird auch «Diskriminierungskoeffizient» genannt.

Firma/Institution	Kanton Glarus
UID	CHE-114.808.865
Referenzmonat	05/2025
Anzahl Mitarbeitende	766 davon 402 (52.5%) Frauen und 364 (47.5%) Männer
Anzahl in der Analyse berücksichtigte Mitarbeitende	766 davon 402 (52.5%) Frauen und 364 (47.5%) Männer
Differenz Durchschnittslohn	Frauen verdienen CHF 1511 (15.3%) weniger.
Unerklärte geschlechtsspezifische Lohndifferenz	Mit Berücksichtigung der personen- und arbeitsplatzbezogenen Merkmale verdienen Frauen 1.7% weniger.
Grenzwert	Der Grenzwert wurde nicht überschritten.



Zu Ungunsten der Männer

Zu Ungunsten der Frauen

Kontextinformationen zur Analyse

Sämtliche Berechnungen wurden anhand des Standard-Analysemodells des Bundes Modul 1 durchgeführt. Basis bildet der auf Vollzeit standardisierte Gesamtverdienst für 766 Mitarbeitende, davon 402 (52.5%) Frauen und 364 (47.5%) Männer im Referenzmonat Mai 2025.

Im Durchschnitt verdienen Frauen 15.3% weniger als Männer. Unter Berücksichtigung der Unterschiede in den Qualifikationsmerkmalen und den arbeitsplatzbezogenen Merkmalen verdienen Frauen 1.7% weniger.

Diese Differenz ist statistisch signifikant von Null verschieden. Vorhandene Lohnunterschiede können nicht bzw. nicht allein durch das Zusammenspiel verschiedener objektiver Faktoren wie Alter, Ausbildung und berufliche Stellung erklärt werden.

Basierend auf den Ergebnissen der Standardregression lässt sich demzufolge für das Personal des Kantons Glarus festhalten:

Frauen verdienen bei sonst gleichen Voraussetzungen (gemessen an den standardisierten Qualifikationsmerkmalen und den arbeitsplatzbezogenen Faktoren, betriebliches Kompetenzniveau und berufliche Stellung) 1.7% weniger als Männer.

Ein Geschlechtseffekt ist vorhanden. Die unerklärte Lohndifferenz beträgt jedoch weniger als 5 Prozent ('Grenzwert' der Methode) und liegt auch deutlich unterhalb des Zielwerts von 2.5%. *

* Der Grenzwert von 5 Prozent und der Zielwert von 2.5% sind im Standard-Analyse-Tool basierend auf konzeptionell-methodischen Erwägungen hinterlegt.

2 Zitierte Quellen

Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG (2023): «Standard-Analysemodell des Bundes (Methodenbeschrieb zu Logib Modul 1 und 2)», Bern 2023, abgerufen am 14.10.2025 unter:

[https://www.ebg.admin.ch/dam/de/sd-web/IxAQnYNgBBk2/2023.02.16_Methodenbeschrieb%20M1%20und%20M2%20_V2023.1_DE%20\(1\).pdf](https://www.ebg.admin.ch/dam/de/sd-web/IxAQnYNgBBk2/2023.02.16_Methodenbeschrieb%20M1%20und%20M2%20_V2023.1_DE%20(1).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.

Aarau, perinnova compensation GmbH, im Oktober 2025