



Wilfried Marxer
**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**

Arbeitspapiere Liechtenstein-Institut Nr. 10

Fachbereich Politikwissenschaft
Januar 2007

Arbeitspapiere Liechtenstein-Institut

Die Verantwortung für die Arbeitspapiere
liegt bei den jeweiligen Autoren.

Kontakt: Dr. Wilfried Marxer (wm@liechtenstein-institut.li)

Wilfried Marxer
**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**

Fachbereich Politikwissenschaft
Januar 2007

Liechtenstein-Institut, Auf dem Kirchhügel, St. Luziweg 2, FL-9487 Bendern
Telefon (00423) 373 30 22 - Fax (00423) 373 54 22
<http://www.liechtenstein-institut.li> - admin@liechtenstein-institut.li

Inhaltsverzeichnis

Abstract	1
1 Einleitung	2
2 Über die Untersuchung	3
Auftraggeberin	3
Projektdurchführung	3
Ausgangslage	3
Fragestellung	3
Vergleichsdaten	4
Eingrenzung des Analysespektrums	5
3 Methodisches Vorgehen	8
Lohnzusammensetzung und Diskriminierungspotential	8
Operationalisierung	8
Analyse der Lohndaten	8
4 Lohnzusammensetzung und Diskriminierungspotential	9
Richtposition der Besoldung, Einreihungsplan und Lohnklassen	9
Aufbau der Besoldung	10
Bestandteile der Besoldungsbereiche	12
5 Operationalisierung	17
6 Analyse der Lohndaten	19
Statistische Berechnungen	19
Beschäftigung	20
Dienstauftrag (Beschäftigungsgrad)	21
Durchschnittslohn	22
Durchschnittslohn nach Lohnklassen	24
Durchschnittslohn nach Alter	26
Durchschnittslohn nach Zivilstand	28
Durchschnittslohn nach Beschäftigungsgrad	29
Einflussfaktoren des Lohnes	30
7 Ausblick	33
8 Quellen	35
9 Literatur	35
10 ANHANG: Regressionsrechnung	37
11 ANHANG: Einreihungsplan	39

Abkürzungsverzeichnis

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

Abstract

Die Arbeitsgruppe zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann in der Landesverwaltung hat in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle für Chancengleichheit dem Liechtenstein-Institut in der Person von Dr. Wilfried Marxer den Auftrag für eine Untersuchung zu den Löhnen von Frauen und Männern in der Landesverwaltung erteilt. Die statistische Auswertung der Lohndaten ergibt keinen Hinweis auf Lohndiskriminierung. Bestehende Lohndifferenzen sind durch die Einreihung in die unterschiedlichen Lohnklassen gemäss den jeweiligen Richtpositionsbeschreibungen der Landesverwaltung erklärbar. Die Varianz innerhalb der Lohnklassen ist hauptsächlich altersbedingt. Der im Gesamtdurchschnitt dennoch beträchtliche Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern resultiert massgeblich aus der Überrepräsentation von Frauen in tieferen und der Unterrepräsentation in höheren Lohnklassen. Dies gilt insbesondere für die älteren Frauen, während bei den Jüngeren kaum Unterschiede zwischen Männern und Frauen feststellbar sind. Die Liechtensteinische Landesverwaltung kann in Bezug auf Lohngleichheit von Frauen und Männern als vorbildlich eingestuft werden. Wenn das Ziel angestrebt wird, den Durchschnittslohn von Männern und Frauen insgesamt anzugleichen, bedingt dies eine stärkere Vertretung von Frauen in den oberen Lohnklassen.

1 Einleitung

Die Chancengleichheit stellt ein zentrales gesellschaftspolitisches Anliegen dar. Innerhalb der Liechtensteinischen Landesverwaltung obliegt es der Stabsstelle für Chancengleichheit, dieses Postulat in allen gesellschaftlichen Bereichen zu verfolgen. Unter anderem gehört dazu auch die Gleichstellung von Mann und Frau. Hierzu ist in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten viel erreicht worden. Dennoch belegen verschiedene Studien und statistische Auswertungen, dass die Gleichstellung zwar weitgehend rechtlich, jedoch noch lange nicht faktisch erreicht ist. Eine zentrale Forderung lautet in diesem Kontext: gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit. Gerade in der Lohnstatistik hinkt Liechtenstein allerdings den internationalen Massstäben hinterher. Im Gegensatz zu vielen anderen wirtschaftlich hoch entwickelten Ländern gibt es in Liechtenstein keine systematischen Erhebungen der Löhne einschliesslich eines Vergleichs der Löhne von Frauen und Männern.

Ob die häufig gehörte Vermutung stimmt, dass Frauen lohnmässig gegenüber den Männern diskriminiert werden, ist daher empirisch nicht belegt. In der Abteilung Statistik des Amtes für Volkswirtschaft ist jedoch eine systematische Lohnerhebung für Liechtenstein in Vorbereitung. Man darf also gespannt sein auf die Ergebnisse dieser künftigen Erhebung. Vorderhand wollte die Arbeitsgruppe zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann in der Landesverwaltung in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle für Chancengleichheit in jenem Bereich eine Lohnuntersuchung durchführen lassen, in dem dies ohne allzu grossen Aufwand möglich ist: in der Landesverwaltung. Mit seiner Vorbildfunktion sollte der Staat in Fragen der Gleichstellung keine Kompromisse eingehen. Ziel der Untersuchung sollte es sein, die Lohnpolitik der Landesverwaltung hinsichtlich der Erfüllung oder Verletzung des Gleichstellungspostulates unter die Lupe zu nehmen. Diesem Vorhaben lag ein entsprechender Beschluss der Regierung vom 11. Juli 2006 zugrunde.

2 Über die Untersuchung

Auftraggeberin

Den Auftrag für die vorliegende Studie erteilte die Arbeitsgruppe zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann in der Landesverwaltung in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle für Chancengleichheit, vertreten durch die Stabsstellen-Leiterin Bernadette Kubik-Risch.

Projektdurchführung

Die Untersuchung wurde an das Liechtenstein-Institut vergeben. Die Durchführung erfolgte durch Dr. Wilfried Marxer, Forschungsbeauftragter am Liechtenstein-Institut in Bendern.

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.

Das *Besoldungsgesetz* (BesG), welches die Besoldung der Staatsangestellten regelt, hält ebenfalls ausdrücklich in Art. 7 fest: „Frau und Mann haben bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit und Leistung Anspruch auf gleiche Besoldung.“

Zu den Lohnunterschieden zwischen den Geschlechtern, den Ursachen hierfür sowie allenfalls vorliegenden Diskriminierungen gibt es in Liechtenstein weder statistische Zahlen noch sonstige systematische Untersuchungen. In der Broschüre mit Zahlen und Fakten zu Frauen und Männern in Liechtenstein (Stabsstelle für Chancengleichheit 2006, S. 24) wird diesbezüglich auf die schweizerischen Erhebungen verwiesen.

Fragestellung

Unter den im GLG nicht abschliessend aufgezählten Diskriminierungsaspekten beschränkt sich diese Studie auftragsgemäss auf die Frage der *Lohngleichheit* zwischen den Geschlechtern bzw. allfälliger Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes innerhalb der Liechtensteinischen Landesverwaltung.

Vergleichsdaten

In der *Schweiz* wird 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. Auf der Basis repräsentativer Daten werden für sämtliche Wirtschaftszweige mit Ausnahme der Landwirtschaft auf Unternehmensseite die Branchenzugehörigkeit und die Unternehmensgrösse, an personen- und arbeitsplatzbezogenen Merkmalen die Ausbildung, berufliche Stellung, Dienstjahre, Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes und Art der Tätigkeit im Unternehmen erfasst. In die Erhebung von 2004 flossen Daten von 43'800 privaten und öffentlichen Unternehmen bzw. Verwaltungen mit insgesamt rund 1,4 Millionen Löhnen ein (Bundesamt für Statistik 2006a, 2006b).

Relativ grob aufgeteilt in vier Anforderungsniveaus der Arbeitsplätze (von höchst anspruchsvollen und schwierigsten Aufgaben bis zu einfachen und repetitiven Tätigkeiten) zeigen sich Lohndefizite der Frauen gegenüber den Löhnen der Männer zwischen rund 12 und 18 Prozent. Da Männer häufiger in anspruchsvollen Arbeiten tätig sind, beträgt die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern insgesamt – also ohne Differenzierung nach Anforderungsniveau – 19,7 Prozent. Die Tendenz ist dabei leicht rückläufig, da sie 2000 noch 21,3 Prozent, im Jahr 2002 20,7 Prozent betrug (Bundesamt für Statistik 2006b, S. 24).

Auch in der öffentlichen Verwaltung (Bund) liegen die Löhne der Frauen insgesamt betrachtet knapp 10 Prozent tiefer als die Löhne der Männer.

Gemäss Bericht des *Bundesamtes für Statistik* wurde in einer Studie zur Analyse der Lohnstrukturdaten festgestellt, dass die Lohnunterschiede zum Teil durch die Strukturen zu erklären sind. Solche objektiven Faktoren sind etwa das Alter, die Ausbildung, das Dienstalter oder der Wirtschaftssektor. Es bleiben aber immer noch 40 Prozent an Lohndifferenzen, bei denen es sich um *Lohndiskriminierung* handelt. Die Studie wurde vom *Büro Bass* und der *Universität Bern* im Auftrag des Bundesamtes für Statistik und dem Eidgenössischen Gleichstellungsbüro durchgeführt (Bundesamt für Statistik 2006b, S. 24).

Zu einem differenzierten Ergebnis kommt die Studie des Bundesamtes für Statistik (2006c) über den *Lohnvergleich von Hochschulabsolventinnen und –absolventen* ein Jahr nach Abschluss ihres Studiums. Die Umfrage wird seit 1977 alle zwei Jahre durchgeführt. Seit 1993 sind neben den Universitäten auch die Höheren Fachschulen und Fachhochschulen berücksichtigt. An der Absolventenbefragung 2005 beteiligten sich 62 Prozent der Absolventinnen und Absolventen von Universitäten und Fachhochschulen, sowie 61 Prozent der Neudiplomierten aus Pädagogischen Hochschulen. Bei den Universitätsdiplomierten konnte dem Geschlecht der Befragten unter Kontrolle aller weiteren einkommensrelevanten Faktoren kein statistisch signifikanter Einfluss auf die Höhe des standardisierten Bruttojahreseinkommens nachgewiesen werden. Fachhochschulabsolventinnen weisen jedoch rund ein Jahr nach dem Abschluss ein Bruttojahreseinkommen auf, das rund 2'500 Franken tiefer liegt als dasjenige der männlichen Kollegen

(monatlich also rund 200 Franken). Unter Einschluss aller Hochschultypen zeigen sich dabei die grössten geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede bei den Technischen Wissenschaften und den Wirtschaftswissenschaften, während das Geschlecht bei den Geistes- und Sozialwissenschaften keine Rolle spielt.

Auf der Basis der Daten der Lohnstrukturerhebung 2002 wurde auch für den *Kanton St. Gallen* eine spezifische Analyse zur Lohndiskriminierung durchgeführt (Fachstelle für Gleichstellungsfragen 2005). Der Datensatz enthielt u.a. Angaben zu Geschlecht, Lohn, Ausbildung, beruflicher Situation am Arbeitsplatz, Anforderungsniveau und Art der Tätigkeit der Unternehmen. Erfasst wurden rund 7'000 Unternehmen. In die Analyse flossen rund 53'000 Fälle ein. Die statistische Auswertung umfasste mehrere Aspekte. Zu den Lohnunterschieden heisst es: „Der durchschnittliche Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern im Kanton St. Gallen beträgt 27 Prozent. Davon gehen 13 Prozent auf Faktoren wie Ausbildung, Berufs- und Dienstjahre zurück, 14 Prozent werden als gesamte durchschnittliche Diskriminierung festgehalten. Innerhalb der kleinen und mittleren Betriebe beträgt diese Diskriminierung der Frauen 17 Prozent, bei den grösseren Firmen liegt sie bei 11 Prozent. Weiter fällt auf, dass die Diskriminierung innerhalb der einzelnen Kaderstufen sehr unterschiedlich ist: Kaderstufe 1 hat die frappierende Frauendiskriminierung von 26 Prozent, während die Kaderstufen 2 – 4 Werte von 12 – 14 Prozent aufweisen.“ (Fachstelle 2005, S. 12f.). Dabei wurde auch im Vergleich der Altersklassen festgestellt, dass die Benachteiligung mit dem Alter zunimmt: Bei den unter 30 Jährigen betrug die Lohndiskriminierung 9 Prozent, bei Beschäftigten ab 60 Jahren lag der Lohnunterschied bei 22 Prozent (ebd. S. 15).

Eingrenzung des Analysespektrums

Die Beantwortung der Frage, ob Lohndiskriminierungen vorliegen, bedingt die Ausschliessung anderer Ursachen von Lohndifferenzen. Die schweizerischen Studien haben gezeigt, dass Lohndifferenzen nicht notwendigerweise auf Geschlechterdiskriminierung beruhen. In der nachstehenden Tabelle ist aufgeführt, welche Faktoren bei Lohnunterschieden eine Rolle spielen können. Es wird dabei jeweils kommentiert, auf welche Weise dies zu Lohnunterschieden zwischen den Geschlechtern führen kann, und wo dies allenfalls mit Geschlechterdiskriminierung (kursiv herausgehoben) zusammenhängt.

Tabelle 1: Mögliche Ursachen von Lohndifferenzen

Ursache	Kommentar
Geschlecht	Fall von <i>Diskriminierung</i>
Alter	Kann bsp. 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 sicher der Fall ist). <i>Diskriminierung</i> würde vorliegen, wenn es einen Verheiratetenbonus für Männer jedoch nicht oder in geringerem Masse für Frauen geben würde.
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 Dienstalter 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.
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 Männer in der Weiterbildung systematisch bevorzugt würden, wenn deren Abschlüsse höher bewertet würden als diejenigen der Frauen und damit zu höherer LohnEinstufung führen würden u.ä..
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.
Dienstauftrag	Der Dienstauftrag (Anstellungsprozente) kann zu Lohndifferenzen führen, wenn Männer und Frauen durchschnittlich unterschiedlich hohe Arbeitspensum 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 Lohneinbussen 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, bsp. 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 würde dies bedeuten, dass eine Frau bei gleicher Qualifikation, gleichem Alter, gleicher Anzahl an Dienstjahren, gleicher Ausbildung, gleichem Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes und gleichem Arbeitspensum weniger Lohn bekommen würde 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 ist darauf hingewiesen worden, dass hinter ihnen ebenfalls *indirekte Diskriminierung* stecken kann, etwa wenn Männer bei gleicher Qualifikation wie Frauen in höhere Positionen kommen, wenn sie bei innerbetrieblichen Karriereschritten bevorzugt berücksichtigt

werden, wenn vorwiegend von Männern erfüllte Aufgabenbereiche höher eingestuft werden als typische Frauentätigkeiten, oder wenn Männer bei internen und externen Weiterbildungen bevorzugt behandelt werden.

Die vorliegende Studie beschränkt sich auf die Analyse der *direkten Diskriminierung*. Es wird am Schluss darauf hingewiesen, welche weiteren Schritte für eine differenziertere, gleichzeitig auch kompliziertere Analyse unternommen werden könnten.

3 Methodisches Vorgehen

Nach der thematischen Einschränkung der Untersuchung können die weiteren Analyse-schritte skizziert werden.

Lohnzusammensetzung und Diskriminierungspotential

Lohndiskriminierung bedingt zunächst, dass überhaupt unterschiedliche Löhne existieren. In einem ersten Schritt wird daher dargestellt, wie sich die Löhne in der Landesverwaltung zusammensetzen. Es sollte dann erkennbar sein, ob überhaupt ein Potential für diskriminierende Löhne vorhanden ist.

Operationalisierung

Im nächsten Schritt muss definiert werden, wie die für eine Datenanalyse notwendigen Informationen gewonnen werden können.

Analyse der Lohndaten

Schliesslich erfolgt die empirische, datengestützte Überprüfung der Frage, ob Lohndiskriminierung nachzuweisen ist oder nicht.

4 Lohnzusammensetzung und Diskriminierungspotential

Die Besoldung in der Landesverwaltung ist zum Zeitpunkt der Durchführung der vorliegenden Studie auf der Basis folgender Bestimmungen geregelt:

- Besoldungsgesetz (BesG) vom 22. November 1990
- Besoldungsverordnung (BesV) vom 7. September 2004
- Zuordnungsrichtlinien in der Fassung vom 16. November 2004
- Lohntabelle ab 1.1.2005.

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 ein breites Lohnspektrum vorhanden ist.

Richtposition der Besoldung, Einreihungsplan und Lohnklassen

Eine erste massgebliche Streuung von Löhnen erfolgt aufgrund einer Zuteilung in 20 *Lohnklassen* (LK). Massgeblich für die Zuteilung in eine bestimmte LK sind die *Anforderungen und Beanspruchungen einer Stelle*. Nach Art. 4 der Besoldungsverordnung 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. der Besoldungsverordnung BesV und der darauf aufbauenden Zuordnungsrichtlinien vom 16. November 2004 wird jede Stelle einer *Richtpositionsbeschreibung* zugeordnet. Die Gesamtheit der Stellen teilt sich in drei *Funktionsbereiche* auf: Handwerklich-technische Stellen, Verwaltungsstellen und Führungsstellen. Insgesamt sind auf diese Weise 62 Richtpositionen definiert, die in drei Funktionsbereichen und 20 LK streuen. In der LK 1 sind beispielsweise „technische Mitarbeiter“ (handwerklich-technische Stellen) und „Verwaltungsmitarbeiter“ (Verwaltungsstelle),

aber keine Führungsstellen eingeordnet. In LK 10 sind bei den technisch-handwerklichen Stellen die „technischen Fachgebietsverantwortlichen“ und die „Betriebsfachverantwortlichen“ eingestuft, bei den Verwaltungsstellen die „Fachgebietsverantwortlichen“, bei den Führungsstellen die „Fachgebietsleiter“. In LK 20 sind nur „Amtsvorsteher mit besonderen Funktionen“ (Führungsstelle) eingestuft. Je nach Stellenprofil bzw. Richtpositionsbeschreibung kommen für ähnliche Funktionen auch mehrere LK in Frage. So gibt es beispielsweise die Bezeichnung Technische Fachgebietsverantwortliche in LK 9, LK 10 und LK 11. Vgl. dazu den Einreihungsplan im Anhang. Die *minimale* fixe Jahresbesoldung inkl. Gratifikation variiert dabei von 41'750 Franken in der LK 1 bis 171'220 in der LK 20. In der LK 1 beträgt die *maximale* Jahresbesoldung 62'630 Franken, in der LK 20 beläuft sie sich auf 256'830 Franken. Der Lohn in der LK 20 ist also etwa vier Mal höher als in LK 1. Gegenüber dem minimalsten 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

- a) der ordentlichen Besoldung,
- b) den Besoldungszulagen (Sonderzulagen und Funktionszulagen) und
- c) dem Teuerungsausgleich

zusammen. 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 1: Aufbau der Besoldung des Staatspersonals

Besoldungszulagen		+ Funktionszulagen		Maximum
		+ Sonderzulagen		
Ordentliche Besoldung	variabler Teil		+ Leistungsbonus (max. 4 % der Gesamtlohnsumme/max. 8 % der Grundbesoldung)	↑
			individueller Besoldungsanteil	
	+ fixer Leistungsanteil (max. 30 % der Grundbesoldung)			
	+ Erfahrungsanteil (max. 12 % der Grundbesoldung)			
	fixer Teil	Grundbesoldung = Minimalentlohnung in der Lohnklasse		

Legende: ohne Teuerungsausgleich. Quelle: Besoldungsgesetz

Die *Grundbesoldung* ergibt sich aus der Zuordnung der Stelle zu einer Richtposition und Besoldungsklasse im Einreihungsplan und entspricht dem Minimum der betreffenden Klasse (Art. 9 BesG). Zwischen des minimalen ordentlichen Lohnes 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 Leistungsbonus weitere 8 Prozent der Minimalentlohnung betragen kann. 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
Minimalent- lohnung	Maximum der fixen Entlohnung		
Minimallohn	Minimallohn + 42 %	Minimallohn + 8 %	Minimallohn + 50 %

Quelle: Lohnblatt 2005.

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 durch einen individuellen Besoldungsanteil und einen möglichen Leistungsbonus innerhalb der LK eine maximale Lohndifferenz von 50 Prozent, welche noch durch Funktions- und Sonderzulagen anwachsen kann. In den folgenden Abschnitten wird detailliert dargestellt, wie sich die einzelnen Lohnkomponenten ergeben.

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 BesG *individuelle Besoldungsanteile* hinzu kommen, wobei „Ausbildung, Berufs- und Lebenserfahrung, Familienjahre und besondere Kenntnisse der anzustellenden Person sowie der verwaltungsinterne Quervergleich zudem angemessen berücksichtigt (werden)“. Dies bildet einen Teil des „Erfahrungsanteils“ im individuellen Besoldungsanteil der ordentlichen Besoldung.

Der Erfahrungsanteil wird bei der Anstellung immer berücksichtigt, da es sich um einen automatisierten Lohnbestandteil handelt. Sollte der Lohn unterhalb der Minimalgrenze sein (fehlende fachliche Erfahrung), wird der Erfahrungsanteil immer voll ausgewiesen und es entsteht ein Gehalt in der Anlaufzone.

Erfahrungsanteil

Der Erfahrungsanteil wird teilweise 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 BesV erfolgt eine Erhöhung höchstens bis zum Maximum der fixen Besoldung.

Abweichung in der Anfangsbesoldung

Nach Art. 7 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 nicht alle Anforderungskriterien für eine Stelle (bsp. 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

Grundlage für die Festsetzung des fixen und variablen Leistungsanteils ist der Leistungsdialog gemäss Art. 11-13 BesV. Dabei werden in Mitarbeitergesprächen die Ergebnisse der abgelaufenen Bewertungsperiode besprochen und neue Ziele festgelegt. In die Leistungsbewertung fliessen die Beurteilung der Erfüllung der festgelegten Kernaufgaben, allenfalls zusätzlicher Jahresziele und Verhaltensziele ein.

- Fixer Leistungsanteil

Der fixe Leistungsanteil kann gemäss Art. 15 Abs. 4 BesG 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. Dies kann nach Art. 16 BesV eintreten, wenn in zwei aufeinander folgenden Jahren die Leistungsbewertung negativ ausfällt, in begründeten Fällen auch vor Ablauf dieser Zeitspanne.

- variabler Leistungsanteil (Leistungsbonus)

Nach Art. 15 Abs. 6 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 Februar 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.¹

Sonderzulagen

Sonderzulagen werden nach Art. 25 BesG aus Anlass von Dienstjubiläen, der Verehelichung und der Erreichung der Altersgrenze ausgerichtet. Das Staatspersonal hat darauf einen Anspruch.

Funktionszulagen

Funktionszulagen werden gemäss Art. 26 BesG 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;
- für die Erfüllung zusätzlicher, ausserordentlicher Aufgaben;
- an Staatsangestellte im diplomatischen Dienst, welche ihren Dienst im Ausland leisten.

Sie 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, der wirtschaftlichen und finanziellen Lage und den Verhältnissen auf dem Arbeitsmarkt. Die Teuerungsanpassung erfolgt auf den 1. Januar. Die Besoldungstabelle wird entsprechend angepasst.

¹ Zum Zeitpunkt der vorliegenden Untersuchung war nur für drei Beschäftigte ein Marktausgleich realisiert.

Richter, Staatsanwälte, Regierung, Regierungssekretär

Für Richter, Staatsanwälte, Regierungsmitglieder und den Regierungssekretär wird die Höchstbesoldung in Prozent der maximalen fixen Besoldung der Besoldungsklasse 20 festgesetzt.

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 per 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, der Festsetzung individueller Besoldungsanteile und kann durch weitere, altersbedingt automatisierte, marktorientierte, leistungsorientierte und funktionsbedingte Lohnbestandteile 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 3: Lohnaspekt, Diskriminierungspotential, Fragestellung und Informationsbedarf

Lohnaspekt	Diskriminierungspotential	Fragestellung
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 und werden Erfahrungen gleich angerechnet?
Erfahrungsanteil	Kein Diskriminierungspotential. Nach dem Stellenantritt erfolgt die	Gibt es trotz Automatismus eine ungleiche Anrechnung von Erfahrung in

	Erhöhung des Erfahrungsanteils automatisch altersbedingt, also objektiv.	vergleichbaren Funktionen?
Abweichung in der Anfangsbesoldung	Lässt Lohnspielraum nach oben und unten aufgrund der individuellen Situation oder eines Quervergleichs zu.	Sind allfällige Abweichungen geschlechterneutral?
Fixer Leistungsanteil	Mitarbeiterbewertung beinhaltet eine subjektive Komponente.	<i>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?</i>
Variabler Leistungsanteil (Leistungsbonus)	Bewertung des ablaufenden Lohnjahres mit evtl. Ausschüttung eines Leistungsbonus beinhaltet subjektive Komponente	<i>Erhalten Frauen und Männer in vergleichbaren Funktionen durchschnittlich einen gleich hohen Leistungsbonus?</i>
Marktausgleich	Kann-Bestimmung, die in Einzelfällen zum Tragen kommen kann	Erhalten Frauen und Männer in vergleichbaren Funktionen durchschnittlich einen gleich hohen Leistungsbonus?
Sonderzulagen	Kein Diskriminierungspotential, für alle gleich	
Funktionszulagen	Beinhaltet eine subjektive Komponente	Erhalten Frauen und Männer in vergleichbaren Funktionen gleich hohe Funktionszulagen?
Teuerungsausgleich	Kein Diskriminierungspotential, für alle gleich	
Besondere Vergünstigungen	Kein Diskriminierungspotential, 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 Weiterbildungen u.ä. kann diskriminierend sein. Dies gilt auch für die Anrechnung von Weiterbildungen auf den Erfahrungsanteil und damit auch für allfällige Lohneffekte	Nehmen Frauen und Männer in vergleichbaren Funktionen gleich viel Weiterbildungsmöglichkeiten in Anspruch und wirkt sich das bei beiden gleich auf die Lohnentwicklung aus?
Änderung in der Zuordnung	Für Änderungen in der Zuordnung einer Stelle gilt das Gleiche wie für die Zuordnung bei Stellenantritt. Es bewegt sich in einem Graubereich	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 potentielle 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 zu 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 der vorliegenden Studie ist das Amt für Personal 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 rückführbarer Form, für eine Analyse zur Verfügung gestellt. Für die Korrektheit der Daten bürgt das Amt für Personal und Organisation. Sie reflektieren den Stand von Ende 2006.

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. Es ist dabei jeweils auch vermerkt, wo und weshalb Lücken (kursiver Kommentar) vorhanden sind.

Tabelle 4: Operationalisierung der einzelnen Variablen

Variable	Merkmale/Kommentar
Geschlecht	- Mann - Frau
Alter	Lebensjahre
Zivilstand	- Ledig - Verheiratet - Getrennt - Geschieden - Verwitwet

Dienstalter	<p><i>Differenzierte Angaben zum Dienstalter fehlen.</i></p> <p><i>Eine mögliche Operationalisierung wäre etwa:</i></p> <p><i>Dienstjahre (oder Jahr des Stellenantritts)</i> <i>Im Falle einer Weiterbeschäftigung eines Lehrlings wäre der Stellenantritt nach der Lehre massgeblich</i></p> <p><i>In der Landesverwaltung werden für die Lohneinstufung allerdings nicht nur die Dienstjahre innerhalb der Landesverwaltung, sondern ein allgemeiner Erfahrungsanteil gewertet, also auch Berufsjahre oder Erfahrungen aus Tätigkeiten ausserhalb der Landesverwaltung.</i></p>
Höchste abgeschlossene Ausbildung	<p><i>Es fehlen die Angaben zur Ausbildung.</i></p> <p><i>Ein in der Umfrageforschung gebräuchliches Kodierschema wäre:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Obligatorische Schule/Anlehre</i> - <i>Berufslehre/Berufsschule u.ä.)</i> - <i>Diplommittelschule/Allgemeinbild. Schule u.ä.</i> - <i>Gymnasium, Maturitätsschule u.ä.</i> - <i>Höhere Berufsausbildung mit Meisterdiplom, Eidg. Fachausweis</i> - <i>Höhere Fachschule, Technikerschule</i> - <i>Universität, ETH</i> - <i>Anderes</i> <p><i>Entsprechende Angaben befinden sich teilweise in den Personaldossiers (Bewerbungsdossiers), allerdings nicht vollständig und elektronisch nicht erfasst und somit nicht auswertbar. Zudem müssten Aktualisierungen vorgenommen werden, da auch Weiterbildungen seit dem Stellenantritt massgeblich sind.</i></p>
Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes	Der Stellenbeschreibung der liechtensteinischen Landesverwaltung folgend (Richtpositionsbeschreibung bzw. Lohnklasse)
Arbeitspensum	Dienstauftrag in Prozent eines Vollpensums
Lohn	<p>Gesamtjahreslohn</p> <p><i>Eine weitere Differenzierung des Lohnes ist im Datensatz nicht enthalten. Wünschenswert wäre eine Aufschlüsselung nach</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Grundbesoldung</i> - <i>Erfahrungsanteil</i> - <i>fixer Leistungsanteil</i> - <i>variabler Leistungsanteil (Leistungsbonus)</i> - <i>Marktausgleich</i> - <i>Sonderzulagen</i> - <i>Funktionszulagen</i>

6 Analyse der Lohndaten

Der für eine Datenanalyse zur Verfügung gestellte Datensatz weist wie ausgeführt zwei erhebliche Mängel auf. Einerseits fehlen Angaben zur Ausbildung der Angestellten. Da aber ein höheres Ausbildungsniveau mitunter bei einer gleichwertigen Stelle eine höhere LohnEinstufung nach sich ziehen kann, wäre diese Information wichtig. Aus erhebungspragmatischen Gründen konnten diese Daten jedoch nicht geliefert werden.

Zweitens fehlt eine Differenzierung des Lohnes nach seinen Bestandteilen. Dies ist zwar ebenfalls ein bedauerlicher Nachteil, stellt aber eine Datenanalyse trotzdem nicht ganz in Frage. Bei einer Differenzierung hätte im Einzelnen analysiert werden können, in welchen spezifischen Bereichen allfällige Abweichungen zwischen Männern und Frauen auftreten. Da aber der Grundlohn in einer bestimmten LK fest definiert ist, können sich Lohnunterschiede innerhalb der Lohnklassen ohnehin nur aus den individuellen Besoldungsanteilen (Erfahrungsanteil, fixer Leistungsanteil, Marktausgleich und Leistungsbonus) ergeben (Funktions- und Sonderzulagen werden separat ausgewiesen). Ein Leistungsbonus ist allerdings bis 2006 vom Landtag nicht genehmigt worden, sodass sich die Varianz aus (wenigen) Fällen von Marktausgleich, sowie insbesondere dem Erfahrungsanteil und dem fixen Leistungsanteil ergibt. Damit bietet der Gesamtlohn eine ausreichende Grundlage, um eine stichhaltige und aussagekräftige Analyse vorzunehmen.

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

Dies 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 ermittelt, wie viel ein Mann oder eine Frau in der Verwaltung durchschnittlich verdient, wie der Durchschnittslohn in den unterschiedlichen Lohnklassen aussieht usw.

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. Dies ist vor allem wichtig, um prozentuale Abweichungen dahingehend zu überprüfen, ob sie nicht etwa wegen der kleinen Fallzahl und damit möglichen statistischen Ausreißern nur zufällig sind.

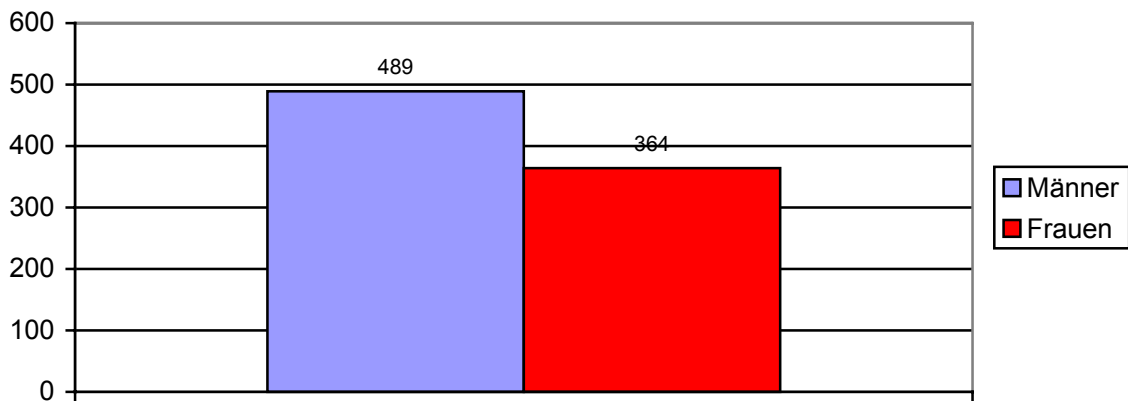
Regressionsrechnung

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

Beschäftigung

In der Landesverwaltung sind per Ende 2006 insgesamt 853 Personen beschäftigt, die dem neuen Lohnsystem zugeordnet sind. 57,3 Prozent davon sind Männer (489), 42,7 Prozent Frauen (364). Der Frauenanteil bei den Angestellten in der Landesverwaltung ist daher etwas höher als im Landesdurchschnitt, wo 38,8 Prozent aller Beschäftigten Frauen sind.

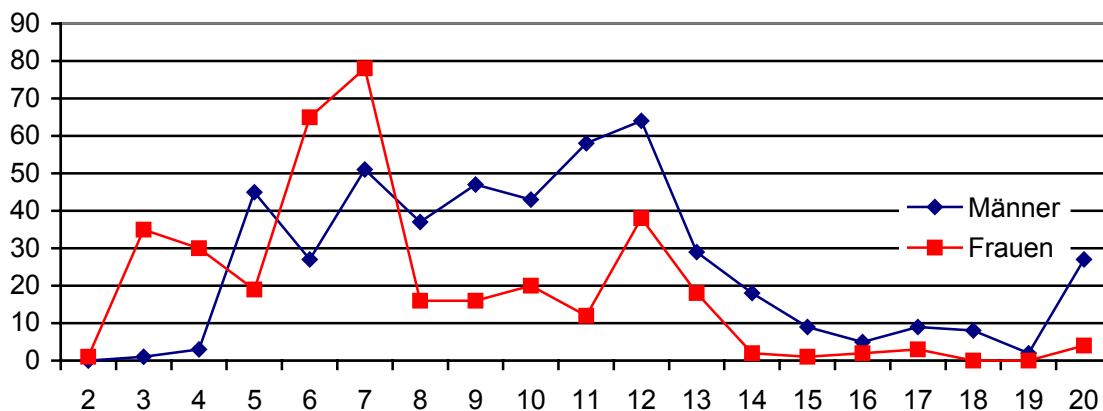
Abbildung 2: Beschäftigte Männer und Frauen in der Landesverwaltung (N = 853)



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

Die Frauen sind in den unteren Lohnklassen überrepräsentiert, die Männer in den mittleren und oberen Lohnklassen (Abbildung 3).

Abbildung 3: Beschäftigte Frauen und Männern in der Landesverwaltung nach Lohnklassen (N = 853)



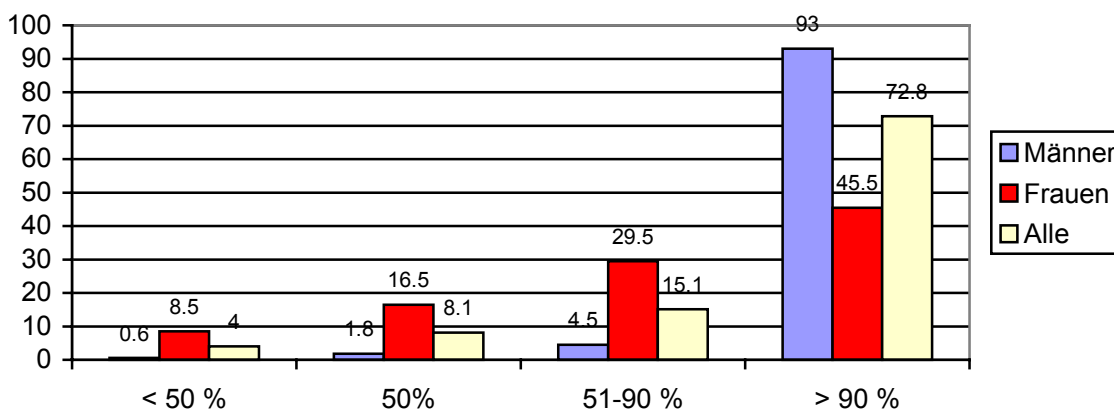
Quelle: Amt für Personal und Organisation/Eigene Berechnung und Darstellung.

Dienstauftrag (Beschäftigungsgrad)

Bei Männern ist das dominante Beschäftigungsmodell der Vollerwerb. 93 Prozent sind vollzeitbeschäftigt, gegenüber nur 45,4 Prozent der Frauen. Mehr als die Hälfte der Frauen in der Verwaltung (54,6 Prozent) arbeitet also Teilzeit. In Liechtenstein beträgt der Anteil von Frauen, die Teilzeit arbeiten, gesamthaft deutlich weniger, nämlich 40,6 Prozent (Männer: 6,6 Prozent).

Die Landesverwaltung bietet offensichtlich günstige Bedingungen für eine Teilzeit-Beschäftigung, wobei dieses Angebot fast ausschliesslich von Frauen wahrgenommen wird.

Abbildung 4: Dienstauftrag in der Landesverwaltung (in Prozent; N = 853)



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

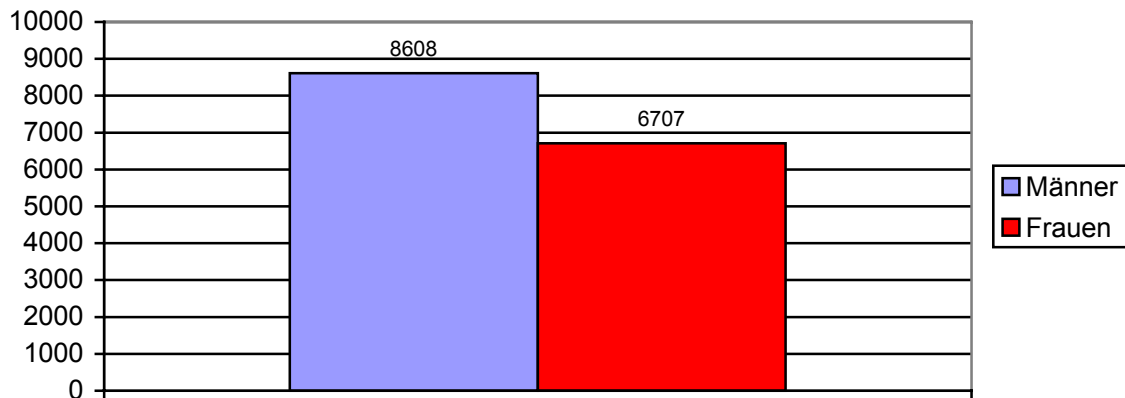
Durchschnittslohn

Der Durchschnittslohn aller Verwaltungsangestellten beläuft sich auf 7'797 Franken. Der Durchschnittslohn aller Männer beträgt in der Verwaltung 8'608 Franken, derjenige der Frauen 6'707 Franken. Die Frauen verdienen somit auf der Basis einer Vollerwerbstätigkeit durchschnittlich 22,1 Prozent (1'901 Franken) weniger als die Männer.

Alle Löhne sind auf ein Anstellungsverhältnis von 100 Prozent hochgerechnet. Die Lohndifferenz resultiert somit nicht aus den unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen.

Die Lohndifferenz kann aber auch nicht direkt auf Diskriminierung zurückgeführt werden, da Männer durchschnittlich in höheren Positionen beschäftigt sind (siehe weiter unten) und somit zwangsläufig mehr verdienen.

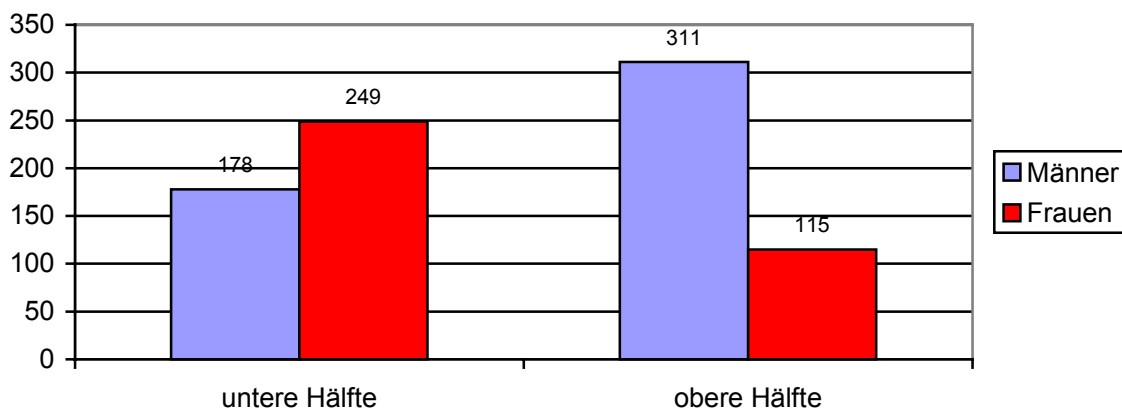
Abbildung 5: Durchschnittslohn von Frauen und Männern in der Landesverwaltung (in CHF; N = 853)



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

Wenn wir alle Angestellten am Medianwert von 7'148 Franken in zwei gleich grosse Gruppen teilen, die weniger (untere Hälfte) oder mehr (obere Hälfte) als diesen Betrag verdienen, stellen wir eine deutliche Schiefe fest. In der schlechter verdienenden Hälfte bilden die Frauen mit 58,3 Prozent die Mehrheit. Die Männer stellen dagegen das Gros der Beschäftigten in der oberen Lohnhälfte (73,0 Prozent).

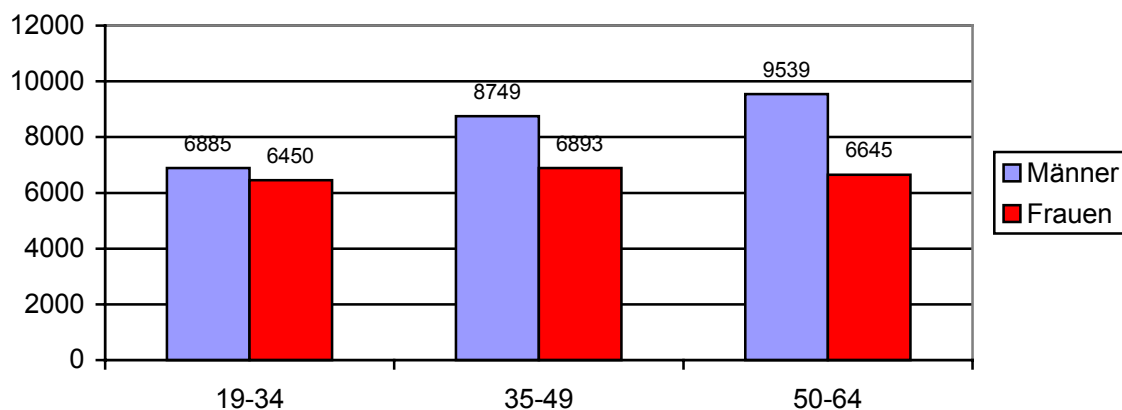
Abbildung 6: Anteil von Frauen und Männern in der unteren Hälfte und in der oberen Hälfte der Löhne (in CHF; N = 853)



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

Zusätzlich wird auch die Differenz zwischen den Durchschnittslöhnen von Frauen und Männern immer grösser, je älter die Altersgruppen sind. Die Einteilung erfolgt in drei Altersgruppen von 19-34 Jahre, 35-49 Jahre und 50-64 Jahre (nachstehende Abbildung). Frauen verdienen in allen Altersgruppen durchschnittlich ungefähr gleich viel (rund 6'500 bis 7'000 Franken). Bei Männern dagegen steigt der Durchschnittslohn von knapp 7'000 Franken auf rund 9'500 Franken

Abbildung 7: Durchschnittslohn von Frauen und Männern in verschiedenen Altersklassen (in CHF; N = 853)



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

Durchschnittslohn nach Lohnklassen

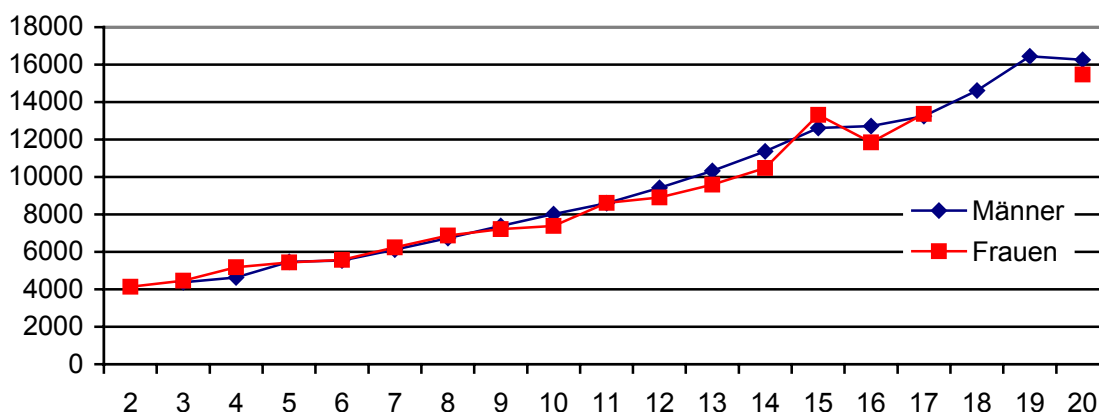
Der Durchschnittslohn steigt mit den LK bei beiden Geschlechtern fast linear an. Aus dem Rahmen fällt insbesondere LK 15 bei den Frauen, die höher ist als LK 16, und zwar um rund 1'500 Franken. Dies hängt mit der geringen Fallzahl zusammen (1 bzw. 2 Fälle), wodurch zufällige statistische Ausreisser nicht korrigiert werden.

Die Abweichungen zwischen dem Durchschnittslohn der Frauen und der Männer beträgt maximal 11,9 Prozent (zu Ungunsten der Männer in der LK 4)². Die weiteren deutliche Lohnabweichungen von 7 bis 8 Prozent gehen zulasten der Frauen in den LK 10 (7,9 Prozent), 14 (7,7 Prozent), 13 (7,1 Prozent) und 16 (7,0 Prozent).

In acht LK ist der Durchschnittslohn der Frauen höher, in acht LK derjenige der Männer. In LK 2 sind nur Frauen, in LK 18 und 19 nur Männer eingestuft.

Der Mittelwert der Durchschnittswerte aller Lohnabweichungen in den LK beträgt 179 Franken zugunsten der Männer. Das heisst also, dass unter Berücksichtigung der Differenzen, die sich aus den LK ergeben, Männer im Durchschnitt 179 Franken pro Monat mehr verdienen als die Frauen. Die Ursache muss aber nicht das Geschlecht sein. Es kann auch mit dem Alter und anderen Faktoren zusammenhängen.

Abbildung 8: Durchschnittslohn von Frauen und Männern in der Landesverwaltung nach Lohnklassen (N = 853)

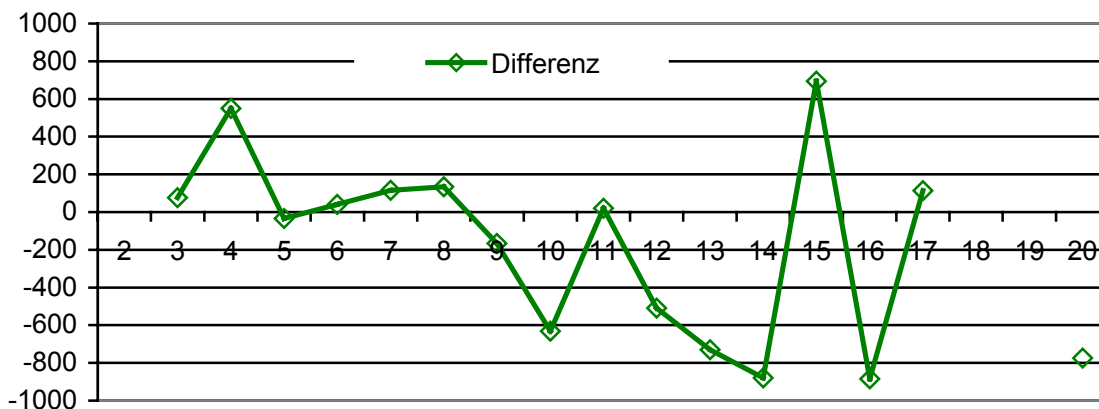


Quelle: Amt für Personal und Organisation/Eigene Berechnung und Darstellung.

Auch wenn die Grafik innerhalb der einzelnen LK eine weitgehende Übereinstimmung des Durchschnittslohnes von Frauen und Männern zeigt, können dennoch Unterschiede vorhanden sein. Als Beispiel sei hier LK 10 angeführt. In dieser LK befinden sich 63 Angestellte, davon 43 Männer und 20 Frauen. Im Durchschnitt verdienen Frauen in dieser LK 7'384 Franken, Männer 8'016 Franken. Die Lohndifferenz beträgt mehr als 600 Franken pro Monat. Ähnlich sieht es in den LK 12, 13, 14 und 16 aus, wo die monatlichen Differenzen rund 500 bis 800 Franken ausmachen.

² Es handelt sich nur um 3 Fälle von Männern in der LK 4.

Abbildung 9: Monatliche Loehndifferenz zwischen Frauen und Männern in der Landesverwaltung nach Lohnklassen (N = 853)



Quelle: Amt für Personal und Organisation/Eigene Berechnung und Darstellung. Pluszahlen = Frauen verdienen mehr als Männer; Minuszahlen = Frauen verdienen weniger als Männer.

Wenn für jede einzelne LK separat eine Kreuztabelle betr. den Lohn von Frauen und Männern erstellt wird (nicht dargestellt), zeigt sich in keiner einzigen eine statistisch signifikante Abweichung der Löhne von Frauen und Männern. Tatsächlich besteht eine grosse Lohnbandbreite, die von 6'179 Franken bis 9'109 Franken reicht (siehe nachstehende Tabelle). Statistisch kann nicht ausgeschlossen werden, dass die schiefe Verteilung zufällig ist. Eine Regressionsanalyse (hier nicht dargestellt) erhärtet, dass der Haupteffekt des ungleichen Durchschnittslohnes altersbedingt ist. Dies zeigt sich sehr deutlich, wenn die Kurve der Loehndifferenz mit der Kurve der Altersdifferenz verglichen wird.

Abbildung 10: Altersmittelwert von Frauen und Männern in der Landesverwaltung nach Lohnklassen (N = 853)



Quelle: Amt für Personal und Organisation/Eigene Berechnung und Darstellung. Pluszahlen = Frauen durchschnittlich älter als Männer; Minuszahlen = Frauen durchschnittlich jünger als Männer.

Tabelle 5: Spannweite der Löhne nach Lohnklassen (ohne LK mit geringer Fallzahl)

Lohnklasse	festgestelltes Minimum	festgestelltes Maximum
3	4100	4737
4	3977	5674
5	3902	6030
6	3700	6640
7	4426	7171
8	5714	9230
9	5513	8480
10	6179	9109
11	7119	9982
12	7514	11553
13	8006	12307
14	9970	12792
15	11319	15384
16	11713	13691
17	12645	14630
18	12983	16570
19		
20	13094	17787

Legende: LK2 = nur 1 Fall; LK19 nur 2 Fälle. Ohne Fälle ohne angegebene Lohnklasse (10 Fälle).

Durchschnittslohn nach Alter

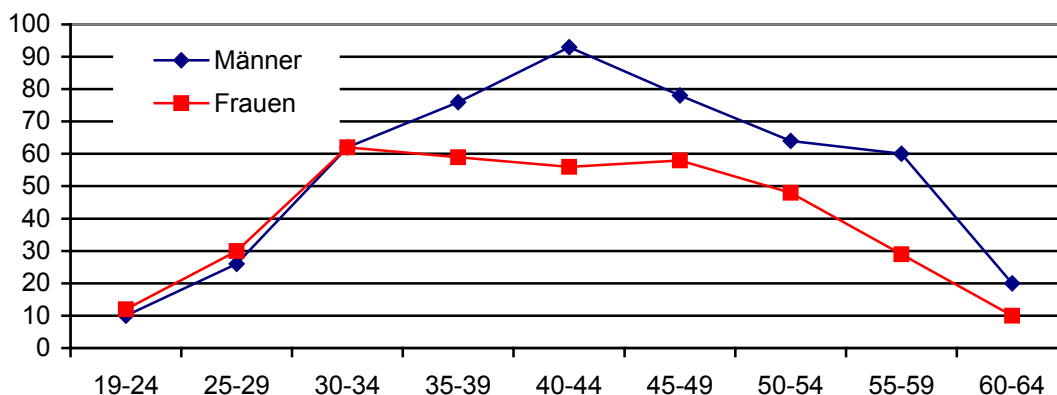
Die Altersverteilung der Männer und Frauen ist nicht identisch. Männer weisen eine deutliche Spitze in den mittleren Jahrgängen auf, während bei Frauen nach der Altersklasse der 30-34-Jährigen keine zahlenmässige Zunahme mehr festzustellen ist. Das hängt vermutlich wesentlich mit der stärkeren Berufstätigkeit der Männer in bestimmten Altersklassen zusammen, in denen Frauen vielfach den Beruf wegen der Kindererziehung aufgeben.

Im Mittelwert äussert sich diese ungleiche Altersverteilung allerdings kaum. Das Durchschnittsalter aller Männer in der Landesverwaltung beträgt 43,4 Jahre, dasjenige der Frauen 41,6 Jahre.

Bei den jüngeren Jahrgängen (bis Mitte 30-Jährige) herrscht in der Anstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung praktisch Parität.

Da das Alter in die Lohneinstufung mit einfließt, kann darin ein wichtiger Faktor für Lohnabweichungen liegen.

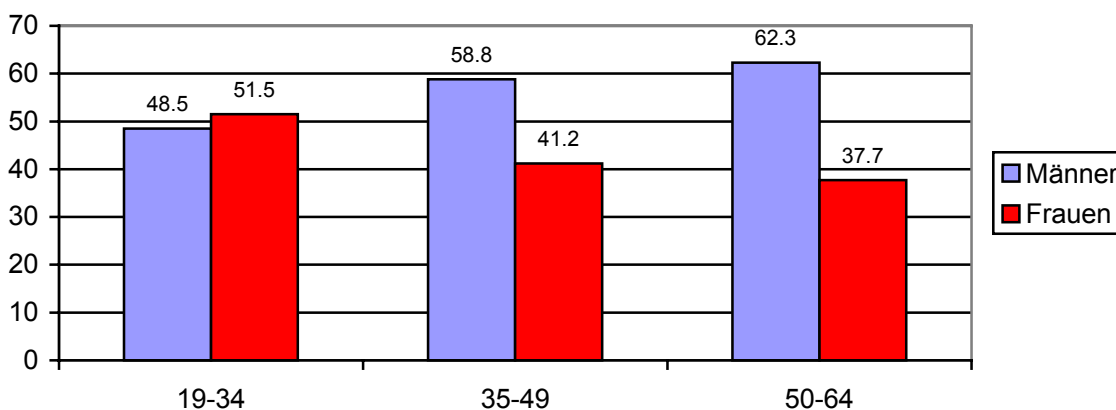
Abbildung 11: Altersverteilung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung (in absolute Zahlen; N = 853)



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

Je höher das Alter, desto grösser ist der Männeranteil unter den Angestellten. Bei den 19-34-Jährigen stellen die Frauen mehr als die Hälfte der Angestellten. Bei den Älteren ab 50 Jahren beträgt der Frauenanteil dagegen nur rund 38 Prozent.

Abbildung 12: Frauen- und Männeranteil in verschiedenen Altersgruppen (in Prozent; N = 853)

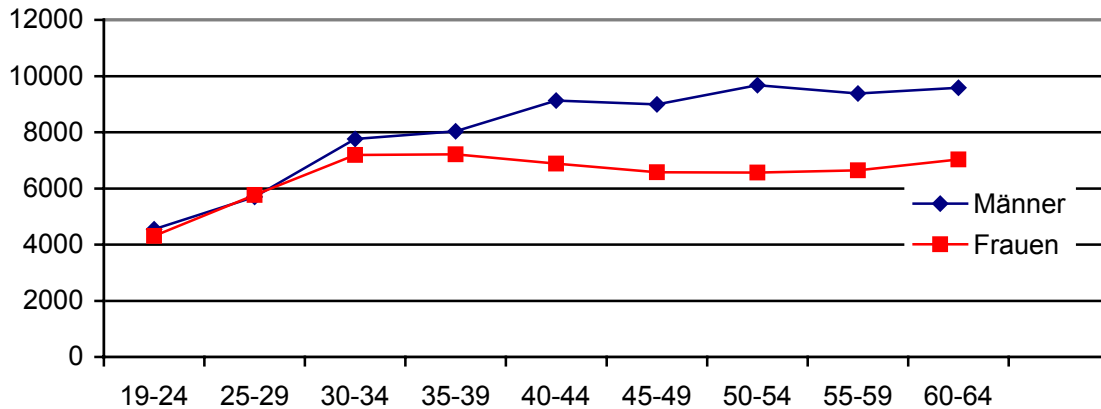


Quelle: Amt für Personal und Organisation/Eigene Berechnung und Darstellung

Der Durchschnittslohn von Männern und Frauen ist bei den jüngeren Jahrgängen bis zum etwa 30. Lebensjahr praktisch gleich hoch. Danach geht eine Schere auf. Bei den Frauen verdienen die 30- bis 40-jährigen Frauen am meisten. Ältere Frauen verdienen – wohl hauptsächlich bedingt durch geringere Ausbildung, weniger anspruchsvolle Tätigkeiten und daher Einstufung in tieferen LK – weniger. Das wird weiter unten zu prüfen sein.

Bei den Männer ist eine fast ungebrochene Zunahme des Durchschnittslohnes mit ansteigenden Altersklassen festzustellen.

Abbildung 13: Durchschnittslohn von Frauen und Männern nach Alter (N = 853)



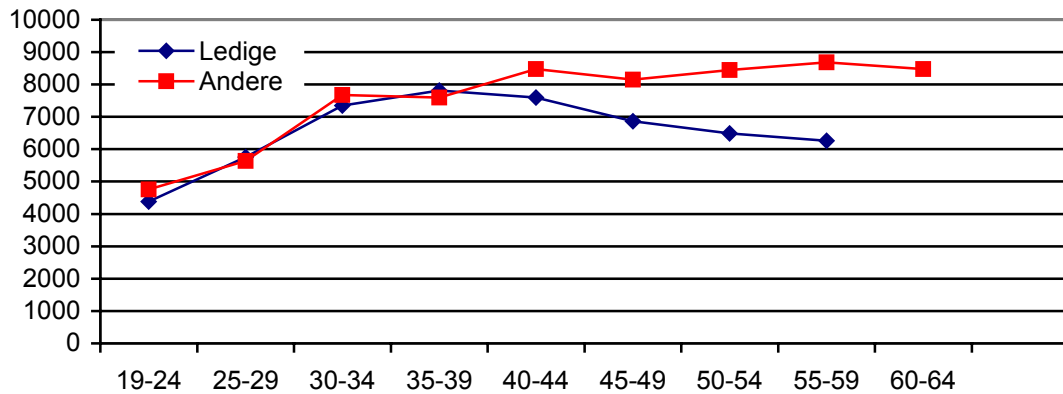
Quelle: Amt für Personal und Organisation/Eigene Berechnung und Darstellung.

Durchschnittslohn nach Zivilstand

Der Durchschnittslohn von Ledigen und Beschäftigten mit anderem Zivilstand (verheiratet, getrennt, geschieden, verwitwet) ist bis etwa zum 40. Altersjahr fast gleich. Danach öffnet sich eine Schere. Ältere Ledige verdienen deutlich weniger als die anderen.

Die Erklärung für dieses Phänomen ist einfach. Bei den über 50-Jährigen Ledigen handelt es sich um 14 Fälle, wovon 13 Fälle Frauen sind. Ältere Frauen haben aber durchschnittlich eine tiefere Ausbildung und tiefere berufliche Positionen. Die meisten von ihnen sind unterhalb von LK 10 eingestuft. In allen Altersklassen von 40 bis 64 Jahre zusammengenommen stellen die Frauen 55,4 Prozent der Ledigen gegenüber 44,6 Prozent Männern, was zur Erklärung des Lohngefälles zwischen Ledigen und den ‚Anderen‘ beiträgt. Inwiefern dabei auch Diskriminierung eine Rolle spielt, ist weiter hinten zu überprüfen.

Abbildung 14: Durchschnittslohn nach Altersklasse und Zivilstand (in Franken; N = 853)



Quelle: Amt für Personal und Organisation/Eigene Berechnung und Darstellung. Ledige 60-64 nur 1 Fall (Ausreisser).

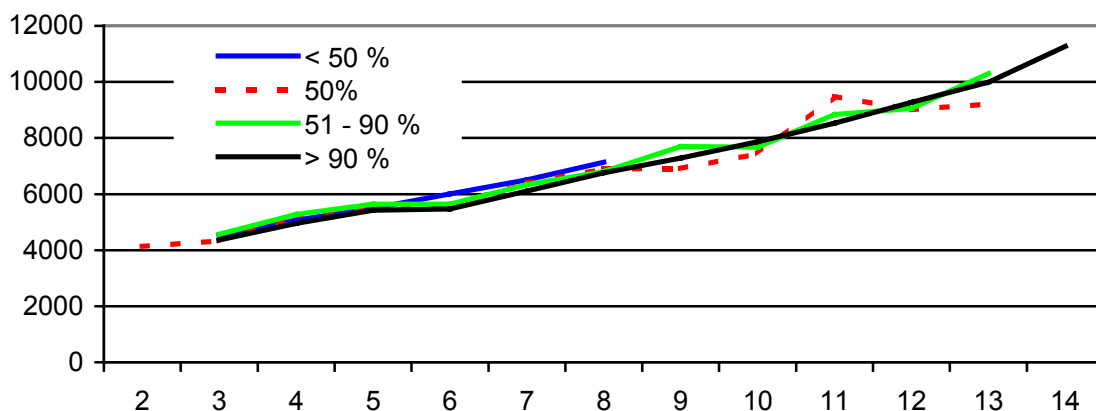
Durchschnittslohn nach Beschäftigungsgrad

Das Beschäftigungsverhältnis scheint keinen Einfluss auf die LohnEinstufung zu haben. Es sind zwar Abweichungen des Grundlohns von Teilzeit-Dienstbeauftragten gegenüber Vollzeit-Angestellten festzustellen. Diese weichen aber sowohl nach oben wie auch nach unten ab, meist innerhalb einer relativ engen Bandbreite.

Ab der 14. LK erübrigt sich ein Vergleich, weil praktisch keine Teilzeitanstellungen mehr vorhanden sind.

Die Teilzeitbeschäftigung scheint nicht mit einer Lohndiskriminierung einher zu gehen. Es ist aber denkbar, dass Frauen auf Beschäftigungen in niedrigeren LK ausweichen, weil eine Teilzeitanstellung in höheren Positionen nicht möglich ist. Dies ist indes nicht Gegenstand dieser Untersuchung.

Abbildung 15: Durchschnittslohn nach Lohnklassen und Beschäftigungsgrad (in CHF; N = 853)



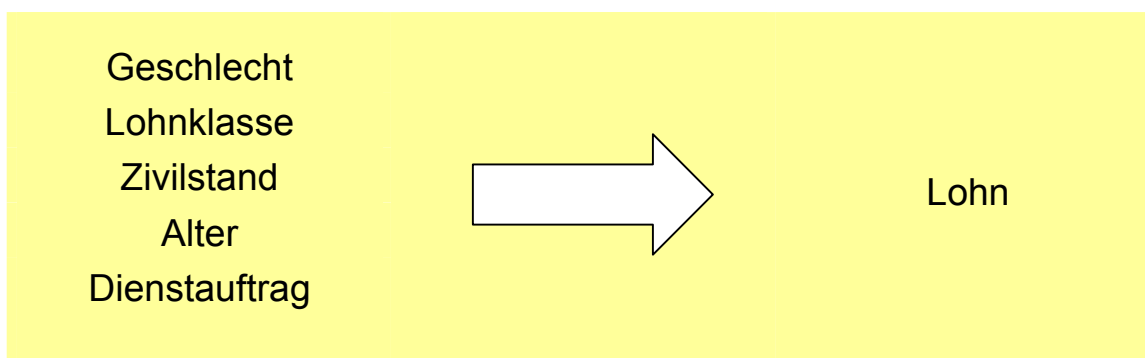
Quelle: Amt für Personal und Organisation/Eigene Berechnung und Darstellung.

Einflussfaktoren des Lohnes

Auf der Basis der zur Verfügung gestellten Daten können verschiedene Faktoren theoretisch als Ursachen für unterschiedliche Löhne wirken.

Zunächst ist klar, dass die Einstufung in eine bestimmte LK einen erheblichen Einfluss auf den Lohn hat. Das Alter könnte einen Einfluss haben, weil mit der Altersprogression der Lohn steigt. Ferner kann auch der Zivilstand einen Einfluss auf den Lohn haben, da dies in der Lohnfestlegung berücksichtigt wird. Eher offen ist, ob der Beschäftigungsgrad einen Einfluss auf den auf jeweils auf 100 Prozent hochgerechneten Lohn hat, und ob das Geschlecht einen direkten Einfluss auf die Lohnfestlegung hat.

Abbildung 16: Theoretischer Einfluss von datenmässig verfügbaren Variablen auf den Lohn



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

Diese möglichen Einflussfaktoren können in eine multiple Regressionsrechnung aufgenommen werden, um deren Bedeutung bei der Lohnbemessung abzuschätzen.³

Die Berechnung erfolgt nach der schrittweisen Rückwärtsmethode (ausführliche Darstellung im Anhang). Das heisst also, 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 LK und das Alter auf. Eine überragende Bedeutung kommt dabei insbesondere der LK zu (Beta = .940), einen deutlichen Einfluss hat auch das Alter (Beta = .180). Die anderen Variablen erweisen sich als deutlich schwächere Ursachen von Lohnunterschieden. Das Geschlecht erweist sich in dieser Rechnung nicht als signifikante Ursache. Im zweiten Berechnungsschritt wird denn auch das Geschlecht aus der Rechnung eliminiert, da kein Einfluss feststellbar ist. Die Werte des ersten Berechnungsschrittes bleiben dabei praktisch unverändert (hier nicht mehr dargestellt). Weitere Ausschlüsse erfolgen nicht mehr, sodass also von einem – unterschiedlich grossen – Einfluss der restlichen Faktoren ausgegangen werden kann.⁴

Tabelle 6: Einfluss verschiedener Faktoren auf den Lohn (Regressionsrechnung, erster Schritt)

Unabhängige Variable	Standardisierte Koeffizienten (Beta)	Signifikanz
Lohnklasse	.940	.000***
Alter	.180	.000***
Zivilstand	.025	.014*
Beschäftigungsgrad	-.022	.036*
Geschlecht	-.003	.794 n.s.

Korrigiertes R-Quadrat = .937. *** = höchst signifikant; ** = sehr signifikant; * = signifikant; n.s. = nicht signifikant.

In einem weiteren Schritt wurden Regressionsrechnungen für jede Lohnklasse separat durchgeführt. Die Fallzahlen in den einzelnen Lohnklassen sind entsprechend tiefer und die statische Auswertung daher kritischer. In acht Lohnklassen zeigen sich überhaupt keine signifikanten Werte, teilweise auch mangels Fällen in den betreffenden Klassen. Bei zwölf Lohnklassen zeigen sich Einflussfaktoren, wobei elf Mal das Alter, einmal der Zivilstand und das Geschlecht den stärksten Einfluss anzeigen. Bei sechs dieser

³ 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-Codierung 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.

⁴ Das umgekehrte Verfahren (lineare Regression vorwärts) ergibt das gleiche Ergebnis. In diesem Falle wird im ersten Modell mit der Lohnklasse gerechnet. Das korrigierte R-Quadrat ergibt bereits den sehr hohen Wert von .899. Unter Einschluss der Alters-Variablen in Modell 2 steigt das korrigierte R-Quadrat auf .937. In den Modellen 3 und 4 werden der Zivilstand und der Dienstauftrag hinzugenommen, ohne dass sich das R-Quadrat vergrössert. Der Effekt ist daher minim. Das Geschlecht wird nicht als Einflussfaktor erkannt und bleibt daher aus den Modellen ausgeschlossen.

zwölf Lohnklassen zeigt noch eine zweite Variable einen (schwächeren) Einfluss. Das sind je zwei Mal der Dienstauftrag und der Zivilstand, je ein Mal das Alter und das Geschlecht (siehe Tabelle unten). Das Geschlecht taucht also in den Einzelanalysen nach Lohnklassen nur in zwei Lohnklassen als Bestimmungsfaktor des Lohnes auf. Es handelt sich dabei um die Lohnklasse 4 und die Lohnklasse 10. Dabei ist das Vorzeichen zu beachten. In Lohnklasse 4 sind die Männer mit durchschnittlich rund 550 Franken schlechter bezahlt, in Lohnklasse 10 die Frauen mit rund 630 Franken. Als Beleg für eine systematische Benachteiligung von Frauen in der Entlohnung können diese Analysen somit nicht herangezogen zu werden.

Tabelle 7: Einfluss verschiedener Faktoren auf den Lohn innerhalb der einzelnen Lohnklassen (Regressionsrechnung, erster Schritt)

Lohnklasse	höchst signifikant ($p < 0.001$)	sehr signifikant ($p < 0.010$)	signifikant ($p < 0.050$)
LK 1			
LK 2			
LK 3			
LK 4		Geschlecht (+), Zivilstand	Alter
LK 5	Alter		Zivilstand
LK 6	Alter		
LK 7	Alter		Dienstauftrag
LK 8		Alter	
LK 9	Alter		Dienstauftrag
LK 10	Alter	Geschlecht (-)	
LK 11	Alter		
LK 12	Alter	Zivilstand	
LK 13	Alter		
LK 14			
LK 15			
LK 16			
LK 17			Alter
LK 18			
LK 19			
LK 20	Alter		

Legende: **Fett hervorgehoben = wichtigster Einflussfaktor**

7 Ausblick

Die Analyse der Lohndaten der liechtensteinischen Landesverwaltung ergibt keinen Hinweis auf Geschlechterdiskriminierung. Die Lohnpolitik in der Landesverwaltung kann daher als vorbildlich angesehen werden. Die Feststellung der Absenz von Geschlechterdiskriminierung beschränkt sich allerdings notgedrungen auf die in den Daten enthaltenen Informationen. Im Untersuchungsdesign nicht enthaltene Fragestellungen sind etwa die folgenden:

- Richtpositionsbeschreibung und Lohnklassen: Findet eine Gleichbehandlung zwischen eher männlichen Beschäftigungsbereichen (handwerklich-technische Funktionen) und eher weiblichen Beschäftigungsbereichen (Sekretariatstätigkeiten) in der Einstufung in Lohnklassen statt?
- Anstellung: Werden Frauen bei der Anstellung die gleichen Chancen eingeräumt wie Männern? Werden einseitige Wahrnehmungen von Kompetenzen vermieden? (Der paritätische Geschlechteranteil bei den Jüngeren lässt dabei eher vermuten, dass Frauen in der Anstellungspraxis der Landesverwaltung nicht diskriminiert werden.)
- Anrechnung von Aus- und Weiterbildung: Werden Diplome u.a. bei Männern und Frauen gleich gewertet und erzielen sie die gleichen Lohneffekte?
- Chance für Weiterbildung: Finden Männer und Frauen die gleichen Voraussetzungen für Weiterbildung mit entsprechenden Lohnanpassungen vor?
- Einstufung der Eignung und Zuordnung in die Richtposition: Müssen Frauen mehr leisten, um in die gleiche Position zu gelangen wie Männer?
- Gesellschaftlicher Konformitätsdruck: Wirkt sich die Erwartungshaltung gegenüber Frauen in der Landesverwaltung karrierehemmend aus?⁵ Genügen die Angebote der Landesverwaltung – Stichwort etwa: Kinderhort- und -tagesstätte –, um den Frauen den gleichen beruflichen Entwicklungsweg zu öffnen wie den Männern?

Damit sind nicht nur Fragen angesprochen, die sich an die Personalverantwortlichen richten, sondern die auch gesellschaftspolitische Dimension annehmen. Die Analyse der Lohndaten zeigt, dass es gravierende Unterschiede zwischen Männer- und Frauenlöhnen gibt, welche zwar ohne Diskriminierungseffekt erklärbar sind, aber dennoch weit von einer faktischen Gleichstellung der Geschlechter entfernt sind. Die durchschnittliche Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen beträgt 1'901 Franken.

Bei den Jüngeren ist die Gleichstellung in der Landesverwaltung annähernd erreicht. Es besteht aber die Gefahr, dass sich das Gleichstellungspotential dieser Kohorten nicht bis ins höhere Alter fortsetzt, da Karrierebrüche oder stagnierende Karrieren von Frauen bei gleichzeitigem Karriereanstieg der Männer eintreten können.

In der Personalpolitik sollte 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

⁵ Vgl. dazu Hersche 2005; Sochin 2006.

von Frauen in der verwaltungsinternen Karriere, der Übertragung von entsprechenden Aufgaben, von Verantwortung und Kompetenzen, der stärkeren Berücksichtigung bei Kaderpositionen mit Führungsaufgaben, Gruppenleitungen u.a.

Hinzu kommt die Gestaltung des beruflichen Umfeldes. Männer und Frauen haben häufig unterschiedliche Karrierepläne und divergierende Prioritäten in ihren Lebensentwürfen. Um eine faktische Gleichstellung zu erreichen, sollte daher das berufliche Umfeld so gestaltet sein, dass es stärker auf die spezifischen Bedürfnisse von Frauen eingeht und ihnen damit die Entscheidung für eine berufliche Karriere und eine hohe berufliche Position in der Landesverwaltung erleichtert.

* * * * *

8 Quellen

- Gleichstellungsgesetz (GLG). Gesetz vom 10. März 1999 über die Gleichstellung von Frau und Mann. LGBl. 1999 Nr. 96.
- Besoldungsverordnung (BesV). Verordnung vom 7. September 2004 über die Besoldung der Staatsangestellten. LGBl. 2004 Nr. 198.
- Besoldungsgesetz (BesG). Besoldungsgesetz vom 22. November 1990. LGBl. 1919 Nr. 6.
- Zuordnungsrichtlinien. Genehmigte Fassung vom 16. November 2004 (RA 2004/2939).
- Lohntabelle ab 1.1.2005.
- Datenschutzgesetz (DSG). Datenschutzgesetz vom 14. März 2002. LGBl. 2002 Nr. 55.
- Datenschutzverordnung (DSV). Verordnung vom 9. Juli 2002 zum Datenschutzgesetz. LGBl. 2002 Nr. 102.

9 Literatur

- Baumeler, Carmen (1999) Geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen: Theorie und Empirie. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Bundesamt für Statistik (2006a) Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2004. Leporello mit Kennzahlen. Neuchâtel.
- Bundesamt für Statistik (2006b) Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2004. Resultate auf nationaler Ebene. Neuchâtel.
- Bundesamt für Statistik (2006c) Der Übergang vom Hochschul- ins Beschäftigungssystem. Medienmitteilung Nr. 0350-0609-00 vom 22. August 2006. Neuchâtel.
- Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons St. Gallen (2005) Lohn(un)gleichheit nach Geschlecht im Kanton St. Gallen. Zahlen, Ursachen, Lösungsansätze. Broschüre. 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.
- Marxer, Wilfried (2004) 20 Jahre Frauenstimmrecht - eine kritische Bilanz. Erweiterte Fassung eines Vortrages zur Jubiläumsveranstaltung "20 Jahre Frauenstimmrecht" am 26. Juni 2004 in Vaduz. Beiträge Liechtenstein-Institut Nr. 19. Bendern.
- Sochin, Martina (2006) Karriereverlauf von Männern und Frauen in Liechtenstein. Untersuchung anhand einer Realschulabschlussklasse. Beiträge Liechtenstein-Institut Nr. 32. Bendern.
- Stabstelle für Chancengleichheit (Hrsg.) (2006) Frauen und Männer in Liechtenstein. Zahlen und Fakten. Fragen und Antworten. Broschüre.
- Strub, Silvia (2004) Überprüfung der Einhaltung von Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern bei den Beschaffungen des Bundes. Bericht über die Pilotphase zur Umsetzung von Art. 8 Abs. 1 Bst. c des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen. Im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBK) und der Beschaffungskommission des Bundes BKB). Bern.

Strub, Silvia (2005) Methodisches Vorgehen zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes. Anleitung zur Durchführung standardisierter Überprüfung. Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS. Bern.

Strub, Silvia (2006) Noch ein weiter Weg zur Lohngleichheit. Zehn Jahre Gleichstellungsgesetz – Bilanz und nächste Schritte, in: Widerspruch 26. Jg./1. Halbjahr 2006. S. 113-124

* * * * *

10 ANHANG: Regressionsrechnung

Regressionsrechnung von fünf unabhängigen Variablen auf den Lohn

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers	Durbin-Watson-Statistik
1	.968 ^a	.938	.937	695.99077	
2	.968 ^b	.938	.937	695.60366	1.305

a. Einflußvariablen : (Konstante), DA, Alter, Lohnklasse, Zivil_2, Geschlecht_num

b. Einflußvariablen : (Konstante), DA, Alter, Lohnklasse, Zivil_2

c. Abhängige Variable: Lohn

ANOVA^c

Modell		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
1	Regression	6E+009	5	1.2E+009	2519.056	.000 ^a
	Residuen	4E+008	837	484403.15		
	Gesamt	7E+009	842			
2	Regression	6E+009	4	1.5E+009	3152.309	.000 ^b
	Residuen	4E+008	838	483864.45		
	Gesamt	7E+009	842			

a. Einflußvariablen : (Konstante), DA, Alter, Lohnklasse, Zivil_2, Geschlecht_num

b. Einflußvariablen : (Konstante), DA, Alter, Lohnklasse, Zivil_2

c. Abhängige Variable: Lohn

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Signifikanz
		B	Standardfehler	Beta		
1	(Konstante)	-452.529	251.226		-1.801	.072
	Zivil_2	154.783	62.714	.025	2.468	.014
	Geschlecht_num	-15.319	58.714	-.003	-.261	.794
	Lohnklasse	662.070	6.600	.940	100.315	.000
	Alter	50.686	2.826	.180	17.937	.000
	DA	-3.182	1.512	-.022	-2.104	.036
2	(Konstante)	-500.112	172.688		-2.896	.004
	Zivil_2	157.268	61.953	.026	2.539	.011
	Lohnklasse	662.427	6.453	.941	102.657	.000
	Alter	50.725	2.820	.180	17.985	.000
	DA	-2.997	1.336	-.021	-2.244	.025

a. Abhängige Variable: Lohn

Ausgeschlossene Variablen^b

Modell		Beta In	T	Signifikanz	Partielle Korrelation	Kollinearitätsstatistik
						Toleranz
2	Geschlecht_num	-.003 ^a	-.261	.794	-.009	.681

a. Einflußvariablen im Modell: (Konstante), DA, Alter, Lohnklasse, Zivil_2

b. Abhängige Variable: Lohn

Residuenstatistik^a

	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung	N
Nicht standardisierter vorhergesagter Wert	3018.6221	16009.62	7792.9955	2691.84581	843
Nicht standardisierte Residuen	-1798.96	3803.132	.00000	693.94943	843
Standardisierter vorhergesagter Wert	-1.774	3.052	.000	1.000	843
Standardisierte Residuen	-2.586	5.467	.000	.998	843

a. Abhängige Variable: Lohn

11 ANHANG: Einreihungsplan

EINREIHUNGSPLAN

Lohn- klassen	Richtpositionen		
	Handwerklich-technische Stellen	Verwaltungsstellen	Führungsstellen (Abteilungsleiter und Amtsstellenleiter)
1	Technischer Mitarbeiter (LK 1)	Verwaltungsmitarbeiter (LK 1)	
2	Technischer Mitarbeiter (LK 2) Betriebsmitarbeiter (LK 2)	Verwaltungsmitarbeiter (LK 2)	
3	Technischer Assistent (LK 3) Betriebsmitarbeiter (LK 3)	Verwaltungsassistent (LK 3)	
4	Technischer Assistent (LK 4) Betriebsmitarbeiter (LK 4)	Verwaltungsassistent (LK 4)	
5	Technischer Assistent (LK 5) Betriebsangestellter (LK 5)	Verwaltungsassistent (LK 5)	
6	Technischer Sachbearbeiter (LK 6) Betriebsangestellter (LK 6)	Verwaltungssachbearbeiter (LK 6)	
7	Technischer Sachbearbeiter (LK 7) Betriebsangestellter (LK 7)	Verwaltungssachbearbeiter (LK 7)	
8	Technischer Sachbearbeiter (LK 8) Betriebsfachverantwortlicher (LK 8)	Verwaltungssachbearbeiter (LK 8)	Fachgebietsleiter (LK 8)
9	Techn. Fachgebietsverantwortlicher (LK 9) Betriebsfachverantwortlicher (LK 9)	Fachgebietsverantwortlicher (LK 9)	Fachgebietsleiter (LK 9)
10	Techn. Fachgebietsverantwortlicher (LK 10) Betriebsfachverantwortlicher (LK 10)	Fachgebietsverantwortlicher (LK 10)	Fachgebietsleiter (LK 10)
11	Techn. Fachgebietsverantwortlicher (LK 11)	Fachgebietsverantwortlicher (LK 11)	Fachgebietsleiter (LK 11)
12	Techn. Fachexperte (LK 12)	Fachexperte (LK 12)	Spartenleiter (LK 12) Amtsvorstand (LK 12) Stabsstellenleiter (LK 12)
13	Techn. Fachexperte (LK 13)	Fachexperte (LK 13)	Spartenleiter (LK 13) Amtsvorstand (LK 13) Stabsstellenleiter (LK 13)
14	Techn. Fachexperte (LK 14)	Fachexperte (LK 14)	Spartenleiter (LK 14) Amtsvorstand (LK 14) Stabsstellenleiter (LK 14)
15			Spartenleiter (LK 15) Amtsvorstand (LK 15) Stabsstellenleiter (LK 15)
16			Amtsvorstand (LK 16) Stabsstellenleiter (LK 16)
17			Amtsvorstand (LK 17) Stabsstellenleiter (LK 17)
18			Amtsvorstand mit besonderen Funktionen (LK 18) Stabsstellenleiter mit besonderen Funktionen LK 18)
19			Amtsvorstand mit besonderen Funktionen (LK 19) Stabsstellenleiter mit besonderen Funktionen (LK 19)
20			Amtsvorstand mit besonderen Funktionen (LK 20)