

Bericht Nr. 2105 zum Auftrag betreffend Zertifizierung der Lohngleichheit in der Bürgergemeinde Basel

Dem Bürgergemeinderat zugestellt am 12. Juni 2015

1. Ausgangslage

Folgenden von Danielle Kaufmann, SP, und Marina Schai, CVP, eingereichten Auftrag hat der Bürgergemeinderat in seiner Sitzung vom 23. September 2014 behandelt:

„Gemäss § 6a der Lohnordnung (Ordnung betreffend Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bürgergemeinde der Stadt Basel, BaB 164.100) stellen die Institutionen der Bürgergemeinde mit geeigneten Überwachungsinstrumenten sicher, dass bei individuellen Lohnanpassungen und Begünstigungen die verfassungsmässige Lohngleichheit eingehalten wird.

Der Bürgerrat hat im Dezember 2011 in der Beantwortung der Fragen zur Interpellation betreffend Sicherstellung der Lohngleichheit in der Bürgergemeinde der Stadt Basel ausführlich dargelegt, wie die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau in der Basler Bürgergemeinde überprüft und sichergestellt wird.

In vielen Berufen ist die Lohngleichheit von Mann und Frau leider immer noch nicht vollständig gewährleistet, insbesondere bei individuellen Lohnanpassungen besteht die Gefahr, dass männliche Arbeitnehmer gegenüber weiblichen Arbeitnehmerinnen bevorteilt werden. Uns scheint es für die Bürgergemeinde Basel von zentraler Bedeutung, dass sie als soziale Institution diesbezüglich eine Vorbildfunktion wahrnimmt und nicht nur gleichen Lohn für gleiche Arbeit bezahlt, sondern dies auch auf ihre Visitenkarte schreibt. Uns scheint es auch gerade im Zusammenhang mit dem aktuellen Strategieprozess für die Bürgergemeinde Basel eine gute Gelegenheit, sich als fortschrittliche Arbeitsgeberin zu profilieren und sich als Institution mit gleichem Lohn für Mann und Frau zertifizieren zu lassen.

Dazu gibt es verschiedene Möglichkeiten, beispielsweise die Zertifizierung durch „Equal Salary“ (www.equalsalary.org) oder auch die Teilnahme am Projekt „Engagement Lohngleichheit“ des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG (www.egb.admin.ch).

Vor diesem Hintergrund beantragen die Unterzeichnenden dem Bürgergemeinderat folgende Beschlussfassung:

://: Der Bürgerrat wird beauftragt, zu überprüfen, ob sich die Bürgergemeinde Basel-Stadt bezüglich ihrer Lohngleichheit zertifizieren lassen kann.“

Von Seiten der LDP wurde zu diesem Auftrag folgende Änderung vorgeschlagen:

„Der Bürgerrat soll beauftragt werden zu prüfen, ob sich die Bürgergemeinde bezüglich ihrer Lohngleichheit zertifizieren lassen kann oder in anderer geeigneter Form ihre gelebte Lohngleichheit in die Öffentlichkeit tragen kann.“

Der Bürgergemeinderat hat dem Abänderungsvorschlag zugestimmt. Der Auftrag wurde sodann dem Bürgerrat mit der beschlossenen Änderung bzw. Ergänzung zur Prüfung überwiesen.

2. Stellungnahme des Bürgerrates

a) Vorbemerkung

Der Bürgergemeinderat hat den vorstehenden Auftrag am 23. September 2014 dem Bürgerrat mit der Bitte um Prüfung überwiesen. Gemäss § 28 Ziff. 6 der Geschäftsordnung des Bürgergemeinderates hat der Bürgerrat das Geschäft oder den Bericht innert Jahresfrist der in der Sache zuständigen Kommission des Bürgergemeinderates vorzulegen, welche dem Bürgergemeinderat daraufhin Antrag stellt. Der vorliegende Bericht des Bürgerrats zum vorstehenden Auftrag wurde der Aufsichtskommission am 11. Mai 2015 rechtzeitig überwiesen.

b) Fragestellung

Im Auftrag des Bürgerrates hat sich der Leitungsausschuss der Zentralen Dienste des modifizierten Auftrags des Parlaments angenommen und entsprechende Abklärungen durch die Zentralen Personaldienste treffen lassen.

Das Ergebnis dieser Abklärungen wurde in einem Bericht (siehe Beilage) dokumentiert, von welchem der Bürgerrat an seiner Sitzung vom 31. März 2015 zustimmend Kenntnis genommen hat. Gleichzeitig hat der Bürgerrat beschlossen, Logib als Lohnvergleichsanalysesystem zu beschaffen und damit die entsprechenden Erhebungen in allen Institutionen der Bürgergemeinde durchzuführen. Sobald diese Erhebungen vorliegen – ca. 1. Hälfte 2016 –, wird der Bürgergemeinderat über die Ergebnisse informiert.

3. Antrag

Aufgrund dieser Ausführungen beantragt der Bürgerrat, den vorstehenden Auftrag als erledigt abzuschreiben.

Namens des Bürgerrates

Der Präsident:
Stefan Kaister

Der Bürgerratsschreiber:
Daniel Müller

5. Mai 2015

Beilage: Bericht vom 16. März 2015

Lohngleichheit in der Bürgergemeinde der Stadt Basel

Abklärungen im Auftrag des Bürgerrats zur Zertifizierung der Lohngleichheit in der Bürgergemeinde der Stadt Basel aufgrund des Parlamentsbeschlusses vom 23. September 2014.

1. Einleitung

Was ist Lohngleichheit?

Das Gesetz

Seit 1981 ist in der Bundesverfassung der Grundsatz verankert, dass Frauen und Männer Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit haben (BV Art. 8 Abs. 3). Dieser Grundsatz wurde 1996 im Gleichstellungsgesetz bestätigt (GIG Art. 3).

Der Lohn

Der Lohn ist abhängig von den persönlichen Qualifikationsmerkmalen wie Alter, Ausbildung, Berufserfahrung oder Betriebszugehörigkeit. Das Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes und die berufliche Stellung wirken sich auf die Höhe des Lohns aus. Der Lohn setzt sich zusammen aus Grundlohn und weiteren Lohnbestandteilen wie 13. Monatslohn, Orts-, Kinder- und Familienzulagen und sonstigen Zulagen wie Boni, Gratifikationen oder Naturalleistungen. Von zunehmender Bedeutung sind Leistungszulagen und Erfolgsbeteiligungen.

Bei der Beurteilung, ob die Lohngleichheit eingehalten wird, müssen alle Lohnbestandteile berücksichtigt werden.

Direkte Lohndiskriminierung

Direkte Lohndiskriminierung liegt dann vor, wenn für die Bemessung des Lohns oder eines bestimmten Lohnbestandteils direkt an das Geschlecht angeknüpft wird, z.B. wenn innerhalb desselben Unternehmens unterschiedliche Mindestlöhne für Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeiter bezahlt werden oder wenn ungleicher Lohn für gleiche Arbeit bei gleicher Qualifikation und Leistung bezahlt wird.

Indirekte Lohndiskriminierung

Indirekte Lohndiskriminierung liegt vor, wenn das Geschlecht kein direktes Lohnbemessungskriterium darstellt, jedoch die in Frage stehende Lohnbemessung innerhalb eines Unternehmens das eine Geschlecht im Vergleich zum anderen benachteiligt. Ein Beispiel: wenn Teilzeitangestellte tiefere Löhne erhalten, werden Frauen indirekt diskriminiert, weil mehrheitlich Frauen Teilzeit arbeiten.

Nicht alle Lohnunterschiede sind diskriminierend

Ein Teil der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern kann mit *objektiven Faktoren erklärt* werden: Frauen verfügen oft über eine kürzere Ausbildung und Berufserfahrung. Sie sind in höheren Funktionen untervertreten und wählen überwiegend typische Frauenberufe, die ein niedrigeres Lohnniveau aufweisen. Ein Grund dafür ist, dass Frauen nach wie vor hauptsächlich zuständig sind für Haus- und Familienarbeit sowie Kindererziehung. Dazu kommen geschlechtsspezifische Rollenerwartungen und Vorbilder. Diese Ausgangslage wird mit dem Begriff *Un-*

gleichstellung vor dem Markt umschrieben und führt dazu, dass sich Frauen nicht in gleicher Weise wie die Männer in den Arbeitsmarkt integrieren können.

Die Ungleichstellung *auf dem Markt* bezieht sich auf die Beschäftigungschancen und den Lohn innerhalb desselben Unternehmens. Kommt es hier zu Ungleichbehandlungen zwischen Frauen und Männern, handelt es sich um Diskriminierungen im Sinne des Gleichstellungsgesetzes.

2. Abklärungen zur Prüfung resp. Zertifizierung der Lohngleichheit

- a. *Was bieten die beiden im Auftrag des Parlaments genannten Plattformen im Falle einer Zertifizierung und was kosten sie?*

Im Auftrag des Parlaments wird zum einen die Zertifizierung durch „Equal Salary“ und zum anderen die Teilnahme am Projekt „Engagement Lohngleichheit“ des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EGB genannt.

Equal Salary

Mit *Equal Salary* wird ein Verfahren zur Zertifizierung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann bezeichnet. Dieses bietet eine Möglichkeit, die Lohngleichheit zu untersuchen und nachzuweisen. Das von einer unabhängigen privaten Stiftung lancierte *Equal-Salary-Zertifikat* bescheinigt Unternehmen eine geschlechtsneutrale Lohnpolitik. Das Zertifizierungsverfahren beinhaltet eine Auswertung der Lohndaten durch die Universität Genf sowie ein Audit der Unternehmensstrategie und der HR-Prozesse durch die Inspektions- und Zertifizierungsgesellschaft SGS.

In einer ersten Phase umfasst diese Zertifizierung eine statistische Analyse auf Basis der vom Unternehmen zur Verfügung gestellten, anonymisierten Lohndaten. Dafür verantwortlich ist das „Observatoire universitaire de l’emploi“ der Universität Genf, welches das Auswertungsverfahren anhand der Methode der Regressionsanalyse¹ entwickelt hat. Sofern diese 5 % nicht übersteigt, führt die Zertifizierungsstelle SGS in einer zweiten Phase ein Audit im Unternehmen durch, um die HR-Prozesse zu überprüfen. Werden Analyse und Audit erfolgreich abgeschlossen, wird für drei Jahre das Label „Equal Salary“ ausgestellt.

Der Erwerb des Labels ist mit einem nicht zu unterschätzenden finanziellen und zeitlichen Aufwand verbunden. So muss beispielsweise ein Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitenden und einem einzigen Standort für eine Zertifizierung rund CHF 25'000 aufwenden. Im Rahmen der Finanzhilfen des Bundes für mehr Gleichstellung im Erwerbsleben kann auch für *Equal Salary* finanzielle Unterstützung beantragt werden.

Der zeitliche Aufwand ist ebenfalls beträchtlich. So soll das Verfahren bei einem Unternehmen genannter Grösse etwa vier Wochen Arbeit für die Personalabteilung sowie die Beteiligung zahlreicher Mitarbeitender auf allen Funktionsstufen bedeuten.

¹ **Regressionsanalysen** sind statistische Analyseverfahren, die zum Ziel haben, Beziehungen zwischen einer abhängigen und einer oder mehreren unabhängigen Variablen zu modellieren. Sie werden insbesondere verwendet, wenn Zusammenhänge quantitativ zu beschreiben oder Werte der abhängigen Variablen zu prognostizieren sind.

Lohngleichheitsdialog → Engagement Lohngleichheit → Logib

Die Dachverbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer und der Bund haben von 2009 bis 2014 den *Lohngleichheitsdialog* als Pilotprojekt durchgeführt. Der Dialog hilft den Unternehmen, den Verfassungsauftrag «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» umzusetzen.

Dialog bedeutet: Gemeinsam überprüfen die Geschäftsleitung und eine Vertretung der Arbeitnehmenden, ob die Löhne dem Grundsatz der Lohngleichheit entsprechen. Falls Ungleichheiten bestehen, wird das Unternehmen sie innerhalb von vier Jahren beseitigen.

Die Teilnahme am *Dialog* war freiwillig. Teilnehmen konnten alle Schweizer Unternehmen, Verwaltungseinheiten und öffentlich-rechtlichen Institutionen. Für Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden galt ein Verfahren mit einer Selbstdeklaration.

Aus dem Lohngleichheitsdialog ist neu das *Engagement Lohngleichheit* entstanden. Prüfinstrument ist *Logib*.

Mit *Logib*, dem vom Bund im Auftrag vom Eidg. Büro für die Gleichstellung von Mann und Frau erstellten Lohngleichheitsprogramm, lässt sich die Lohnpraxis und ob die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau eingehalten wird, mit einer einfachen Standortbestimmung überprüfen. *Logib* ist eine ebenfalls nach der Methode der Regressionsanalyse entwickelte Excel-Anwendung, die auf den Daten der Lohnstrukturerhebung LSE, welche alle zwei Jahre vom Bundesamt für Statistik BFS durchgeführt wird, basiert. Alle Unternehmen, Verwaltungen und Institutionen in der Schweiz müssen die Formulare zur LSE ausfüllen und an das BFS schicken. Das BFS stellt nach Abschluss der Erhebung den teilnehmenden Unternehmen eine Datei zur Verfügung, welche die vom Unternehmen gelieferten Daten in die *Logib* kompatible Form bringt.

Nach dem Einspeisen der Daten in *Logib* ist die Auswertung in wenigen Minuten verfügbar.

Das Selbsttestinstrument *Logib* wurde vom Bundesgericht validiert und international als „good practice“ ausgezeichnet. Es kann jederzeit gratis und anonym im Internet heruntergeladen werden. Es wird empfohlen, den Selbsttest einmal pro Jahr durchzuführen.

b. *Gibt es weitere Systeme zur Prüfung der Lohngleichheit?*

Es gibt insgesamt drei nennenswerte vergleichbare Prüfsysteme. Neben *Logib* und *Equal Salary* ist das *System SQS* der Schweizerischen Vereinigung für Qualitäts- und Managementsystem (SQS) ein weiteres ebenfalls nach der Methode der Regressionsanalyse und auf der *Logib*-Auswertung aufbauendes Zertifizierungsmodell.

Die drei Modelle im Überblick:

Modell	Logib	SQS	Equal Salary
Anbieter	Bund	Schweiz. Vereinigung für Qualitäts- und Managementsysteme → Baut auf Logib-Auswertung auf	EDI / Uni Genf / SGS
Kosten	Download kostenlos Interne Personalkosten	Bei 100 MA ca. CHF 25'000 plus interne Personalkosten	Ca. CHF 42'200 (inkl. zwei Nachaudits) Antrag auf Kostenbeteiligung beim Bund möglich Interne Personalkosten
Zeitaufwand intern	1 Tag (Schätzung reine Datenerfassung) Wenn die Daten der Lohnstrukturerhebung ins Logib überführt werden können, dürfte sich der Zeitaufwand in einem vernünftigen Rahmen halten	Es ist mit einem beträchtlichen Zeitaufwand zu rechnen	1 Tag Datenaufbereitung (Schätzung), Online-Umfrage bei ca. 80 MA, 3 Tage Audit plus Vor- u. Nachbereitung, alles in allem bis zu mehreren Wochen
Zertifizierung	Keine Zertifizierung	<u>3 Stufen:</u> 1 Fair compensation 2 Good practice in fair compensation 3 Excellence in fair compensation	Keine stufenweise Zertifizierung
Gültigkeit	Selbstkontrolle (Bund gibt Unternehmen vor, sich alle 3 Jahre einer Kontrolle zu unterziehen), Empfehlung jährliche Prüfung	Alle 3 Jahre Rezertifizierung (erneut die gleichen Kosten) und jährliche Selbsteinschätzung	3 Jahre inkl. 2 weitere Audits
Vorgehen	- Lohndaten aufbereiten - Hochladen der Datei - Auswertung	- Lohndaten aufbereiten - Vergleich Aufgabenprofile - Analyse Reglemente - Audits	- Lohndaten aufbereiten - Online-Umfrage - Stat. Analyse Lohnbasis - Audit vor Ort (Konzentration auf Strategie der Direktion und HR-Prozesse)

Modell	Logib	SQS	Equal Salary
Vorteile	<ul style="list-style-type: none"> - kostenlos - einfach, vertraulich - bewährt u. validiert - international ausgezeichnet - jederzeit verfügbar 	<ul style="list-style-type: none"> - Vergleich Aufgabenprofile - Analyse Reglemente - Untersuchung Lohnprozesse u. -systeme 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse Lohn: Muss nicht Mann und Frau in gleicher Position sein - Vom Bundesgericht anerkannt - Lohnpolitik steht im Vordergrund
Nachteile	<ul style="list-style-type: none"> - Datenanalyse - keine eigentliche Zertifizierung 	<ul style="list-style-type: none"> - hohe Kosten - hoher Personalaufwand: Audits 	<ul style="list-style-type: none"> - hohe Kosten - hoher Personalaufwand: Audits

c. Welche Unternehmen auf Platz Basel resp. schweizweit sind bereits zertifiziert?

Bis heute haben schweizweit 26 Zertifizierungsprozesse mit *Equal Salary* stattgefunden. Keine Firmen mit Sitz in Basel.

Zertifizierte Unternehmen	Gültigkeit (zertifiziert seit)
CORUM	2009-2012
CSEM	2007-2010
ECA (Etablissement cantonal d'assurances)	2014-2017 (2011)
EREN (Église réformée évangélique du canton de NE)	2009-2012
Hotela	2010-2013
Lutherischer Weltbund	2011-2014
PubliGroupe AG	2012-2015
Retraites Populaires	2014-2017 (2011)
Romande Energie	2014-2017
SIG	2012-2015 (2009)
UNIRISC Group	2011-2014
Ville de Fribourg	2012-2015 (2009)
Walliser Kantonalbank	2012-2015
World Economic Forum	2012-2015 (2009)

Diese Unternehmen haben den Lohngleichheitsdialog (Selbsttest mit *Logib*) erfolgreich abgeschlossen:

Novartis Pharma AG, **Basel**
 Schweizerische Post, Bern
 Syngenta Crop Protection AG, **Basel**
 VCS Verkehrs-Club der Schweiz, Bern - Herzogenbuchsee
 Bernische Kantonsverwaltung
 Swisscom AG, Bern
 Ergon Informatik AG, Zürich

Stadtverwaltung Bern
RWD Schlatter AG, Roggwil
McDonald's Schweiz
upc cablecom GmbH, Zürich
KV Schweiz, Zürich
Gewerkschaften Unia, Bern
F. Hoffmann-La Roche AG, **Basel**
Tornos SA, Moutier
Syndicom, Gewerkschaft Medien und Kommunikation, Bern
Baloise, Basel
Schindler Aufzüge AG, Ebikon
Bundesverwaltung, Bern
EY Schweiz
Luzerner Kantonalbank AG, Luzern
Bedag Informatik, Bern
Siemens Schweiz AG, Zürich/Zug
Firmenich AG, Meyrin
Swiss International Air Lines, Zürich
Liebherr Machines Bulle SA
Suva, Luzern
Schweizerische Bundesbahnen SBB, Bern
Rhätische Bahn AG, Chur
Pädagogische Hochschule Luzern
Schweizerische Radio- und Fernsehgesellschaft SRG SSR, Bern

Diese Unternehmen haben den Lohngleichheitsdialog (Selbsttest mit Logib) gestartet:

Audemars Piguet, Le Brassus
Honegger AG, Köniz
Ericsson AG Schweiz, Zürich
Huber+Suhner AG, Herisau und Pfäffikon ZH
SEV Gewerkschaft des Verkehrspersonals, Bern
Hotel Crowne Plaza Geneva, Cointrin
Ringier Print Adligenswil AG
Bank Coop AG, **Basel**
Concordia AG, Luzern
TPG Transports publics genevois, Genf
Bombardier Transportation AG, Zürich
Schweizerische Nationalbank, Bern
Alstom Schweiz AG, Baden
Kantonale Verwaltung Appenzell Ausserrhoden, Herisau
Netcetera AG, Zürich

fenaco Genossenschaft, Bern
Konzert Theater Bern
Protectas AG, Lausanne
skyguide, Genf
Zara, Freiburg

- d. *Gibt es neben Zertifizierungen weitere Möglichkeiten, die das Erreichen der Lohngleichheit in der Bürgergemeinde dokumentieren und propagieren könnten?*

Lohngleichheit in der Bürgergemeinde

Die Lohngleichheit in der Bürgergemeinde beginnt mit der korrekten Einreihung der Mitarbeitenden bei deren Anstellung. Als Basis dazu dienen die Musterfunktionen. Dies sind standardisierte Funktionsbeschreibungen. Die Musterfunktionen sind in vier Hauptbereiche eingeteilt: Medizinische Funktionen, Betreuungs- und Sozialfunktionen, Verwaltungsfunktionen sowie technische/handwerkliche Funktionen. Jede Musterfunktion ist einem Lohnbereich (Lohnband) mit einem entsprechenden Richtanfangslohn zugewiesen. Die Lohnbereiche werden vom Bürgergemeinderat festgelegt.

Bei der Anfangslohnfestlegung geht man von der Funktion und den zu erfüllenden Aufgaben aus, dem Anforderungsprofil, welches dieser Funktion zugrunde liegt, und von den Qualifikationen sowie Erfahrungsjahren, die eine Person für die zu besetzende Stelle mitbringt; dabei gibt es keine Unterschiede aufgrund des Geschlechts. Die Einreihung und Lohnfestsetzung erfolgt im 4-Augen-Prinzip. Familienarbeit wird bei der Einreihung und Lohnfestsetzung einer berufsfremden Tätigkeit gleichgesetzt, d.h. zu 33 % den Erfahrungsjahren angerechnet.

Grundsätzlich gilt in der Bürgergemeinde: gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Dennoch kann es innerhalb der gleichen Funktion zu Abweichungen kommen, welche jedoch sachlich begründet sind, weil diese aufgrund objektiver Kriterien wie längere Berufserfahrung oder zusätzlich nutzbaren Qualifikationen zustande kommen.

Die Lohnentwicklung basiert auf dem jährlichen Entscheid des Parlaments zur Lohnrunde. Der Anspruch an eine faire und einheitliche Umsetzung einer individuellen Lohnentwicklung ist aufgrund des Lohnsystems der Bürgergemeinde erfüllt. Individuelle Lohnanpassungen werden anhand der Ergebnisse der jährlichen Mitarbeiterbeurteilungsgespräche MAG (Leistungsfaktor) und unter Berücksichtigung der Dienstjahre (Erfahrungskoeffizient) auf der Basis des Vorjahresgehalts anhand einer festen für alle gültigen Formel errechnet. Unvermeidlich bzw. gewollt sind unterschiedliche Beurteilungen der Mitarbeitenden, weil Leistung gemessen wird. Ausserdem nehmen die zahlreichen Führungskräfte in der Bürgergemeinde – trotz einheitlicher Schulung – die Beurteilungen in ihren Verantwortungsbereichen aufgrund unterschiedlicher Wahrnehmungen und auch subjektiven Prinzipien vor.

Das Lohnsystem der Bürgergemeinde unterscheidet nicht unter den Geschlechtern. Sollte der Bürgerrat sich dafür entscheiden, dies z.B. durch den Selbsttest mit *Logib*, dem bisher von zahlreichen namhaften Unternehmen angewandten Lohngleichheitsanalysesystem, zu

bestätigen, so wäre dies eine gute und seriöse Massnahme, die positive Zeichen setzt und in der Kommunikation nach aussen einen grossen Bekanntheitsgrad geniesst.

e. *Aus Sicht der Institutionen*

Aus Sicht der Personalverantwortlichen der Institutionen und der Leiterin Zentrale Personaldienste wäre eine Prüfung der Lohngleichheit in der Bürgergemeinde mit dem Instrument Logib zu empfehlen. Mit verhältnismässig geringem finanziellem Aufwand (nur interne Personalkosten) könnte ein erster Eindruck gewonnen werden, wie es um die Lohngleichheit in der Bürgergemeinde steht. Nach der diesjährigen Lohnstrukturerhebung (durch den Bund) im ersten Quartal 2015 könnten die aktualisierten Personal- und Lohndaten für die Prüfung der Lohngleichheit genutzt werden. Das *Logib* und die Lohnstrukturerhebung (LSE) sind ähnlich aufgebaut.

16. März 2015

Zentrale Personaldienste
Yvette Oeschger