

An die Universitätsleitung der

**Universität Zürich**

Human Resources Department  
Rämistrasse 42  
8001 Zürich

**Bericht des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die formelle  
Überprüfung der Lohnvergleichsanalyse für den Zeitraum  
vom 1. Juli 2023 bis 30. Juni 2024**

17. Oktober 2023  
2112.6144/MFR/KMI/digital

## BERICHT DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS

An die Universitätsleitung der  
Universität Zürich

### **Bericht des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse**

Wir wurden von der Universität Zürich in Anlehnung an Art. 13d des Gleichstellungsgesetzes (GLG) und Art. 7 der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse beauftragt, eine formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit der von der Universität Zürich durchgeführten Lohngleichheitsanalyse vorzunehmen.

Die Universitätsleitung hat die Lohngleichheitsanalyse basierend auf dem Referenzmonat August 2023 während der Berichtsperiode vom 1. Juli 2023 bis 30. Juni 2024 durchgeführt.

#### **Verantwortung der Universitätsleitung**

Die Universitätsleitung ist für die Durchführung der Lohngleichheitsanalyse in Übereinstimmung mit Art. 13c GLG verantwortlich. Diese Verantwortung beinhaltet die Ausgestaltung, Implementierung und Aufrechterhaltung angemessener interner Kontrollen in Bezug auf die Durchführung der Lohngleichheitsanalyse. Darüber hinaus ist die Universitätsleitung für die Auswahl und die Anwendung der wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode und das Führen angemessener Aufzeichnungen verantwortlich.

#### **Unabhängigkeit und Qualitätssicherung**

Wir sind im Einklang mit den Richtlinien zur Unabhängigkeit von EXPERTsuisse von der Universität Zürich unabhängig und haben die Standes- und Berufsregeln von EXPERTsuisse beachtet. Diese Anforderungen legen fundamentale Grundsätze für das berufliche Verhalten bezüglich Integrität, Objektivität, beruflicher Kompetenz und erforderlicher Sorgfalt, Verschwiegenheit und berufswürdigen Verhaltens fest.

Unser Unternehmen wendet den Schweizer Qualitätssicherungsstandard 1 an und unterhält dementsprechend ein umfassendes Qualitätssicherungssystem mit dokumentierten Regelungen und Massnahmen zur Einhaltung der beruflichen Verhaltensanforderungen, beruflichen Standards und anwendbaren gesetzlichen und anderen rechtlichen Anforderungen.

#### **Verantwortung des Wirtschaftsprüfers**

Unsere Verantwortung ist es, eine betriebswirtschaftliche Prüfung durchzuführen und auf der Grundlage unserer Prüfung eine Schlussfolgerung über die formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem Schweizer Standard zur Abschlussprüfung ISAE-CH 3000 „Betriebswirtschaftliche Prüfungen ausser Prüfungen oder prüferische Durchsichten von vergangenheitsorientierten Finanzinformationen“ vorgenommen. Nach diesem Standard haben wir Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, um begrenzte Sicherheit darüber zu erlangen, ob die Lohngleichheitsanalyse in allen massgebenden Belangen den Anforderungen gemäss Art. 13d GLG und Art. 7 der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse entspricht.

Unter Berücksichtigung von Risikoüberlegungen haben wir Prüfungshandlungen durchgeführt, um ausreichende geeignete Prüfungsnachweise zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Bei betriebswirtschaftlichen Prüfungen zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu betriebswirtschaftlichen Prüfungen zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, so dass dementsprechend eine geringere Sicherheit gewonnen wird.

Unsere Aufgabe ist es, eine formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse durchzuführen und nicht materielle Aspekte oder das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse zu beurteilen.

In Übereinstimmung mit den massgebenden Anforderungen gemäss Art. 13d GlG und Art. 7 der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse haben wir die formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse durchgeführt und überprüft,

- ob ein Nachweis vorliegt, wonach die Lohngleichheitsanalyse nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchgeführt wurde;
- ob alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vollständig erfasst wurden;
- ob alle Lohnbestandteile vollständig erfasst wurden;
- ob die erforderlichen Daten, einschliesslich persönlicher und arbeitsplatzbezogener Merkmale, vollständig erfasst wurden.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Nachweise eine angemessene und ausreichende Grundlage für unsere Schlussfolgerung bilden.

### **Schlussfolgerung**

Bei unserer formellen Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die Lohngleichheitsanalyse der Universität Zürich für den Referenzmonat August 2023 während der Berichtsperiode vom 1. Juli 2023 bis 30. Juni 2024 nicht in allen massgebenden Belangen den Anforderungen gemäss Art. 13d GlG und Art. 7 der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse entspricht.

Zürich, 17. Oktober 2023

BDO AG

Michael Kaesermann  
Zugelassener Revisionsexperte

Marcel Frick  
Zugelassener Revisionsexperte  
Leitender Revisor

### **Beilage**

Bericht über die Lohngleichheitsanalyse für den Referenzmonat August 2023 während der Berichtsperiode vom 1. Juli 2023 bis 30. Juni 2024 (Analyse durchgeführt am 18. September 2023)



## **Bericht über die Lohngleichheitsanalyse mittels Standard-Analyse-Tool (Logib)**

Der vorliegende Bericht dient insbesondere als Grundlage für die **formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse durch eine unabhängige Stelle**

- nach Art. 13d Abs. 1 lit. a GIG: durch Revisionsunternehmen mit einer Zulassung nach dem Revisionsaufsichtsgesetz vom 16. Dezember 2005;
- nach Art. 13d Abs. 1 lit. b. GIG: durch eine Organisation nach Artikel 7 oder eine Arbeitnehmervertretung gemäss dem Mitwirkungsgesetz vom 17. Dezember 1993.

Zudem kann dieser Bericht zur **Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** gemäss Art. 13g GIG sowie **der Aktionärinnen und Aktionäre** gemäss Art. 13h GIG verwendet werden.

## 1. Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse

Firma/Institution	Universität Zürich
UID	CHE-115.665.634
Referenzmonat	08/2023
Anzahl Mitarbeitende	11770 davon 6882 (58.5%) Frauen und 4888 (41.5%) Männer
Anzahl in der Analyse berücksichtigte Mitarbeitende	11132 davon 6468 (58.1%) Frauen und 4664 (41.9%) Männer
Betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit für Standardisierung	42 Stunden

---

Differenz Durchschnittslohn	Frauen verdienen CHF 1328 (13.8%) weniger.
Unerklärte geschlechtsspezifische Lohndifferenz	Mit Berücksichtigung der personen- und arbeitsplatzbezogenen Merkmale verdienen Frauen 1.4% weniger.

Grosser Geschlechtseffekt: Toleranzschwelle überschritten

**Geschlechtseffekt vorhanden**

Kein Geschlechtseffekt

### Kontextinformationen zur Analyse

Sämtliche Berechnungen wurden anhand des Standard-Analysemodells des Bundes Modul 1 durchgeführt. Basis bildet der auf Vollzeit standardisierte Gesamtverdienst für 11132 Mitarbeitende, davon 6468 (58.1%) Frauen und 4664 (41.9%) Männer im Referenzmonat August 2023.

Im Durchschnitt verdienen Frauen 13.8% weniger als Männer. Unter Berücksichtigung der Unterschiede in den Qualifikationsmerkmalen und den arbeitsplatzbezogenen Merkmalen verdienen Frauen 1.4% weniger.

Diese verbleibende, weder durch Unterschiede in den persönlichen Qualifikationsmerkmalen noch durch arbeitsplatzbezogene Merkmale zu erklärende Lohndifferenz ist statistisch signifikant von null verschieden. Dies bedeutet, dass zwischen Frauen und Männern gemäss Standard-Analysemodell eine statistisch gesicherte unerklärte Lohndifferenz im engeren Sinne besteht. Die unerklärte Lohndifferenz beträgt aber weniger als die Toleranzschwelle von 5 Prozent.

### Disclaimer

Das Ergebnis auf betrieblicher Ebene, d.h. die ausgewiesene unerklärte geschlechtsspezifische Lohndifferenz, macht keine Aussage bezüglich gruppenbezogener oder individueller Lohndiskriminierungen.

Das vorliegende Dokument kann keinerlei Gewähr dafür bieten, dass mit der Angelegenheit befasste Behörden oder Gerichte zu denselben Schlussfolgerungen gelangen.

## 2. Weiterführende Informationen

### 2.1. Informationen zur Methode

Der vorliegende Bericht wurde anhand des Standard-Analyse-Tools des Bundes (Logib) erstellt. Logib basiert methodisch auf einer semi-logarithmischen OLS-Regressionsanalyse und erfüllt die Anforderung der Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität gemäss Art. 13c Abs. 1 GIG. Die entsprechende Konformitätserklärung für das Standard-Analyse-Tool (Logib) wurde durch das Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann erbracht<sup>1</sup>.

Sämtliche Informationen in Bezug auf die korrekte Anwendung von Logib können der Wegleitung entnommen werden.

### 2.2. Prüfung, ob alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vollständig erfasst wurden

In die Analyse sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzuschliessen, die im Referenzmonat bei der Arbeitgeberin oder beim Arbeitgeber angestellt waren. Massgebend ist die tiefste selbstständige juristische Einheit. Unter selbstständiger juristischer Einheit ist eine Betriebseinheit mit einer selbstständigen juristischen Gesellschaftsform zu verstehen wie zum Beispiel AG, GmbH oder auch eigenständige Tochtergesellschaften. Nicht darunter fallen z.B. Betriebsstätten, Zweigstellen, Niederlassungen, Filialen, Business Units etc., ohne eigenständige juristische Gesellschaftsform.

### 2.3. Übersicht über gültige, ungültige, eingeschlossene und ausgeschlossene Datensätze nach Geschlecht

	Total	Frauen	Männer
<b>Anzahl vorhandene Datensätze</b>	11770	6882	4888
<b>Davon ungültige Datensätze</b>	0	0	0
<b>Davon ausgeschlossene Datensätze</b>	638	414	224
<b>Davon in der Analyse berücksichtigte Datensätze</b>	11132	6468	4664
<b>Anzahl Datensätze gemäss Personalbuchhaltung</b>			

<sup>1</sup> Die Konformitätserklärung sowie sämtliche Details zur Methode einschliesslich Modellspezifikation und Gültigkeitskriterien für alle Variablen sind dem Methodenbeschrieb zu entnehmen: [www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/logib/dokumentation-logib.html](http://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/logib/dokumentation-logib.html)

## 2.4. Ausgerichtete Lohnbestandteile nach Geschlecht

Für die Lohngleichheitsanalysen mit dem Standard-Analyse-Tool (Logib) sind folgende Lohnbestandteile gemäss Wegleitung zu berücksichtigen:

- **Grundlohn** (inkl. regelmässige Lohnbestandteile, inkl. Anteil Gehaltsnebenleistungen und Beteiligungsrechte),
- **13., 14. Monatslohn** (sofern vorhanden),
- **Zulagen:** gesetzliche für Nacht- und Sonntagsarbeit sowie weitere Erschwerniszulagen, z.B. Pickettdienst, Schichtarbeit, weitere Inkonvenienzzulagen (sofern vorhanden),
- **Sonderzahlungen**, die unregelmässig ausbezahlt werden, z.B. Boni oder Prämien (sofern vorhanden).

Lohnbestandteil	Ausgerichtet an					
	Anzahl Mitarbeitende	Anteil an allen Mitarbeitenden in %	Anzahl Frauen	Anteil aller Frauen in %	Anzahl Männer	Anteil aller Männer in %
<b>Grundlohn</b>	11132	100.0%	6468	100.0%	4664	100.0%
<b>13., 14. Monatslohn</b>	11132	100.0%	6468	100.0%	4664	100.0%
<b>Zulagen</b>	964	8.7%	630	9.7%	334	7.2%
<b>Sonderzahlungen</b>	374	3.4%	233	3.6%	141	3.0%

## 2.5. Höhe der durchschnittlichen Löhne und Lohnbestandteile nach Geschlecht

Lohnbestandteil	Durchschnittliche Höhe der Löhne und Lohnbestandteile in CHF	
	Frauen	Männer
<b>Grundlohn</b>	7640	8872
<b>13., 14. Monatslohn</b>	638	743
<b>Zulagen</b>	38	29
<b>Sonderzahlungen</b>	10	10
<b>Total</b>	8325	9654

### 3. Abschluss

Ort, Datum 17. Oktober 2023

---



---

Unterschrift

---



---