BÜRO FÜR ARBEITS- UND SOZIALPOLITISCHE STUDIEN BASS AG
KONSUMSTRASSE 20 · CH-3007 BERN · TEL +41 (0)31 380 60 80 · FAX +41 (0)31 398 33 63
INFO@BUEROBASS.CH · WWW.BUEROBASS.CH

BASS

Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2008

Aktuelle Entwicklungen in der Privatwirtschaft und Situation im öffentlichen Sektor des Bundes

Schlussbericht

Im Auftrag von:
Bundesamt für Statistik (Sektion Löhne und Arbeitsbedingungen),
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann

Silvia Strub und Désirée Stocker

Bern, 30. September 2010

.....

Auskunft:

Regula Schmid, Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann,
Bereich Erwerbsleben, Tel.: +41 31 325 13 34
E-Mail: Regula.Schmid@ebg.admin.ch

Bundesamt für Statistik,
Sektion Löhne und Arbeitsbedingungen, Tel.: +41 32 713 64 29
E-Mail: lohn@bfs.admin.ch

BASS

Das Wichtigste auf einen Blick

Das Bundesamt für Statistik BFS und das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG hatten im Juni 2004 die Arbeitsgemeinschaft Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS und Universität Bern beauftragt, eine vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen (LSE) 1998, 2000 und 2002 im Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes durchzuführen. Der vorliegende Bericht stellt die dritte Aktualisierung der Ergebnisse des BASS-Teils dar. Diese basiert auf den Daten der LSE 2008.

Die vergleichende statistische Analyse der Löhne von Frauen und Männern aus der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Sektor des Bundes zeigt auf, wie sich die Beschäftigten in ihrer Struktur (in persönlichen, stellenbezogenen und unternehmensspezifischen Merkmalen) unterscheiden, welche Lohnunterschiede im Jahr 2008 zwischen den Geschlechtern bestanden haben, wie diese zu erklären sind und wie sich die Lohnsituation zwischen Frauen und Männern im zeitlichen Ablauf seit 1998 entwickelt hat.

Bundesverfassung und das Gleichstellungsgesetz fordern Lohngleichheit. Nicht jede Lohndifferenz ist jedoch eine Lohndiskriminierung. Grob gesagt lassen sich die beiden Grössen wie folgt definieren:

■ Beim *Lohnunterschied* (Lohndifferenz) zwischen den Geschlechtern wird in der Regel angegeben, wie viel Frauen weniger verdienen als Männer (in Prozent).

■ *Die Lohndiskriminierung* ist der nicht durch objektive Faktoren erklärbare und somit diskriminierende Teil der Lohndifferenz. Die Lohndiskriminierung gibt an, wie viel Frauen *bei sonst im Durchschnitt gleichwertigen Voraussetzungen* weniger verdienen als Männer.

Es gibt nicht nur eine „richtige" Art der Messung des *Lohnunterschiedes*, sondern verschiedene Masse. Nachfolgend geben wir die wichtigsten Ergebnisse der vorliegenden Analysen wieder. Die Werte und deren Aussagen unterscheiden sich jeweils leicht.

Lohnunterschiede 2008, gestützt auf Durchschnittslöhne und Medianlöhne

Der Lohnunterschied (international: „Gender pay gap") ist ein wichtiger Indikator für die Realisierung der Gleichstellung. Der Lohnunterschied spiegelt die ungleichen Bildungschancen und Erwerbskarrieren von Frauen und Männern und gibt Hinweise darauf, ob Frauen auch in verantwortungsvollen und damit gutbezahlten Tätigkeiten vertreten sind oder ob Frauen vor allem in Branchen bzw. Berufen tätig sind, in welchen tiefere Löhne bezahlt werden. In dieser Differenz kann auch ein diskriminierender Anteil stecken.

A) Privatwirtschaft

Die Angaben für die beschäftigten Frauen und Männer in der Privatwirtschaft beziehen sich auf (hochgerechnet) knapp 2.8 Millionen Beschäftigte in der Schweiz. Der Frauenanteil beträgt 43.5 Prozent.

■ Der auf Vollzeit standardisierte Bruttolohn beträgt durchschnittlich bei Frauen 5'634 Fr und bei Männern 7'516 Fr im Monat. Der *Lohnunterschied* gemessen an der Differenz in den *Durchschnittslöhnen* beträgt 25 Prozent zu Ungunsten der Frauen. Frauen verdienten also 2008 *im Durchschnitt* 25 Prozent weniger als Männer

■ Wird der *Medianlohn* berechnet, also die Angabe, wie viel 50 Prozent der Beschäftigten verdienen, ergibt sich für Männer ein Lohn von 6'179 Fr und für Frauen ein Lohn von 4'954 Fr. Der Medianlohn ist weniger anfällig für Ausreisser wie beispielsweise hohe Kaderlöhne, weshalb die Unterschiede zwischen den Geschlechtern weniger gross sind. Die *Medianlohndifferenz* beträgt gemäss der vorliegenden Untersuchung 19.8 Prozent zu Ungunsten der Frauen.

B) Öffentlicher Sektor des Bundes

Der öffentliche Sektor des Bundes umfasst nebst der Bundesverwaltung auch die Bundesbetriebe. Die hier untersuchte Population umfasst rund 102'000 Beschäftigte. Der Frauenanteil beträgt 33.5%.

■ Die *Durchschnittslöhne* sind in den Bundesinstitutionen höher als in der Privatwirtschaft, vor allem bei den Frauen. Frauen verdienen im öffentlichen Sektor des Bundes im Durchschnitt 16.5 Prozent weniger als die Männer.

■ Die *Medianlohndifferenz* ist ebenfalls kleiner: Die Hälfte der Frauen verdient 15.5 Prozent weniger als ihre Kollegen.

Berechnung des Lohnunterschieds als Basis für die Berechnung der Lohndiskriminierung

Um ausgehend vom Lohnunterschied den Diskriminierungsanteil eruieren zu können, sind komplexere ökonomisch-statistische Analysen notwendig. Die zur Berechnung der Lohndiskriminierung verwendete Methode der Oaxaca-Zerlegung beruht auf einer Durchschnittslohn-Betrachtung und auf logarithmierten Löhnen. Die Lohndifferenzen, welche die Basis für die

Berechnung der Lohndiskriminierung bilden, d.h. die *Differenz der logarithmierten Mittelwerte,* weichen etwas von den oben genannten Differenzen ab:

So berechnet, betragen die Lohnunterschiede im Jahr 2008

- im *privaten Sektor* 24.1 Prozent und
- im *öffentlichen Sektor* 17.6 Prozent.

Diese Lohndifferenzen lassen sich für die Berechnung der Lohndiskriminierung zerlegen in einen durch objektive Faktoren erklärten Teil und einen unerklärten Teil (Diskriminierungseffekt).

Zerlegung der Lohnunterschiede und Lohndiskriminierung 2008

A) Privatwirtschaft

■ **Erklärter Anteil .** Insgesamt sind 61.1 Prozent der Lohndifferenz im privaten Sektor dadurch zu erklären, dass sich Frauen und Männer in den objektiven Merkmalen, d.h. bezüglich Qualifikation, persönliche Merkmale, berufliche Stellung, Anforderungsniveau, Tätigkeitsbereiche, Unternehmensgrösse, Branchenzugehörigkeit, Region und weitere lohnrelevante Merkmale unterscheiden.

■ **Unerklärter Anteil (Diskriminierungseffekt).** 38.9 Prozent des durchschnittlichen Lohnunterschiedes zwischen Frauen und Männern in der Privatwirtschaft können *nicht* erklärt werden durch Unterschiede bezüglich Qualifikationsmerkmale, Anforderungen, hierarchische Position, Branchenzugehörigkeit und die übrigen Merkmale. Dieser Teil ist auf diskriminierendes Verhalten zurückzuführen.

Der *Diskriminierungseffekt* beträgt im Jahr 2008 im privaten Sektor 9.4% (38.9% des gesamten Lohnunterschieds von 24.1%).

Das bedeutet: Die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern wäre um 9.4 Prozent kleiner, wenn die Frauen mit ihrer aktuellen Ausstattung gleich entlöhnt würden wie die Männer.

■ **Unterschiede nach Branchen.** Zwischen den Branchen zeigen sich grosse Unterschiede. Am kleinsten ist die Lohndiskriminierung 2008 in den privaten Institutionen des Gesundheits- und Sozialwesens (4.2%), gefolgt vom Gastgewerbe (4.8%), dem Bereich Informatik und Dienstleistungen für Unternehmen (6.4%), dem Unterrichtswesen (7.6%) und der chemischen Industrie (7.9%). Mit Abstand am grössten ist die Lohndiskriminierung in der Textil- und Leder-Industrie (18.9%). Ebenfalls überdurchschnittlich gross ist die Diskriminierung mit Werten zwischen 12 und 17 Prozent in den übrigen Branchen des 2. Sektors (mit Ausnahme der Chemie) und im Bereich Banken und Versicherungen (12.2%).

Tendenziell ist die Lohndiskriminierung umso geringer, je höher der Frauenanteil in einer Branche ist.

■ **Regionale Unterschiede.** Am geringsten ist das Ausmass der Lohndiskriminierung 2008 in der Genferseeregion mit 7.9 Prozent. Ebenfalls unter dem Landesmittel liegt der Espace Mittelland mit 8.9 Prozent. In Zürich (der Region mit den grössten Lohnunterschieden) ist die Diskriminierung mit 9.7 Prozent leicht überdurchschnittlich. Weiter liegt auch die Zentralschweiz mit 9.8 Prozent knapp über dem Landesmittel. Überdurchschnittliche Werte weisen vor allem der Tessin (12.0%), die Ostschweiz (10.8%) und die Nordwestschweiz (10.6%) auf.

B) Öffentlicher Sektor des Bundes

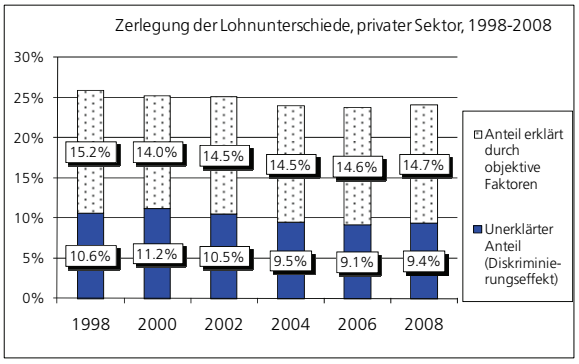
■ Die Lohndiskriminierung ist deutlich geringer als im privaten Sektor. Im Jahr 2008 beträgt sie im öffentlichen Sektor des Bundes 3.5 Prozent (19.7% der Lohndifferenz von 17.6%).

Entwicklung der Lohnunterschiede und Lohndiskriminierung 1998 bis 2008

Während sich sowohl die Lohnunterschiede wie auch die diskriminierenden Anteile in der Privatwirtschaft zwischen 1998 und 2006 tendenziell leicht verringert haben, scheint sich diese Entwicklung 2008 nicht fort zu setzen.

■ Die Lohnunterschiede haben sich vergrössert.

■ Der Anteil des diskriminierenden Lohnunterschiedes ist erstmals seit 8 Jahren gestiegen, sowohl anteilsmässig (im Verhältnis zur Lohndifferenz) wie auch absolut. Der Anteil liegt höher als 2006, tiefer als in den Jahren 1998 bis 2004.



Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste auf einen Blick **I**

Inhaltsverzeichnis **III**

1 Ausgangslage und Fragestellung **1**

2 Vorgehen, Datengrundlage, methodische Vorbemerkungen **3**

2.1 Vorgehen und Strukturierung des Berichts 3

2.2 Datengrundlage Lohnstrukturerhebung 3

2.3 Lohnunterschiede: Was wird gemessen? 5

3 Ursachen von Lohndifferenzen, Lohndiskriminierung im engeren Sinne und Beschäftigungsdiskriminierung **7**

4 Integration der Frauen und Männer in den Schweizer Unternehmen und Entlöhnung nach verschiedenen Merkmalen **13**

4.1 Privater Sektor (2008) 14
- 4.1.1 Durchschnittslöhne und Arbeitspensum sowie allgemeine Merkmale der Entlöhnung 14
- 4.1.2 Persönliche Qualifikationsmerkmale (Humankapital) 20
- 4.1.3 Weitere persönliche Merkmale 24
- 4.1.4 Arbeitsplatzbezogene Merkmale 27
- 4.1.5 Unternehmensspezifische Merkmale 33

4.2 Öffentlicher Sektor des Bundes (2008) 39

4.3 Lohnentwicklung von 1998 bis 2008 (privater Sektor) 44
- 4.3.1 Entwicklung Bruttolöhne 44
- 4.3.2 Entwicklung Nettolöhne 46
- 4.3.3 Tieflöhne unter 3'000 Franken 47
- 4.3.4 Löhne unter Koordinationsabzug BV 48

5 Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern **49**

5.1 Ergebnisse der Regressionsschätzungen und Zerlegung der Lohnunterschiede im privaten Sektor (2008) 50

5.2 Öffentlicher Sektor des Bundes (2008) 57

5.3 Entwicklung der Lohnunterschiede und der Lohndiskriminierung im privaten Sektor (1998-2008) 58

5.4 Unterschiede nach Branchen (privater Sektor, 2008) 60

5.5 Regionale Unterschiede (privater Sektor, 2008) 64

6 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse **66**

7 Literaturverzeichnis **68**

8 Anhang A: Methodisches Vorgehen **71**

8.1 Fehlende Werte und Erhebungsdesigneffekte 71

8.2 Statistische Grundlagen 75

8.3 Brancheneinteilung gemäss NOGA 79

9 Anhang B: Tabellen **80**

1 Ausgangslage und Fragestellung

Das Bundesamt für Statistik BFS und das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG hatten im Juni 2004 die Arbeitsgemeinschaft Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS und Universität Bern (Prof. Dr. Michael Gerfin) beauftragt, eine vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998, 2000 und 2002 im Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes durchzuführen. Die Studie bildete den zweiten Teil einer umfassenderen Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes (GlG).[1] Eine erste Version des Schlussberichts mit den Ergebnissen der Analysen für die Jahre 1998 bis 2002 wurde im Sommer 2005 fertiggestellt (Strub et al. 2005, unveröffentlicht). Dieser diente unter anderem dem Bundesrat als Grundlage für seinen Bericht über die Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes vom 15. Februar 2006. Im Herbst 2006 wurde ein Teil der Analysen aktualisiert und mit den Daten der LSE 2004 fortgeschrieben (Strub et al. 2006). Im Frühjahr 2008 erfolgte eine erneute Aktualisierung des Berichts mit den Daten der LSE 2006 (Aktualisierung Kapitel 4 und 5 mit allen Unterkapiteln; vgl. Strub et al. 2008).

Im Februar 2010 haben das BFS und das EBG das BASS angefragt, die Kennzahlen und Grafiken der Kapitel 4 und 5 aus Strub et al. (2008) anhand der Daten der LSE 2008 zu berechnen und die Ergebnisse in einem neuen, separaten Bericht zu dokumentieren. Das methodische Vorgehen bleibt unverändert. Die Untersuchung umfasst wie in den Vorjahren die Privatwirtschaft und den öffentlichen Sektor des Bundes.

Im aktuellen Bericht nicht mehr enthalten sind die Ergebnisse der Quantilsregressionen anhand der Daten der Lohnstrukturerhebung 2002 (bisheriges Kapitel 6, Lohnungleichheit über die gesamte Lohnverteilung, Berichtsteil der Universität Bern), da diese seit der ersten Version nicht mehr aktualisiert wurden. Interessierte Leserinnen und Leser finden die Ergebnisse der Quantilszerlegungen von 2002 in Strub et al. 2008 sowie in den älteren Berichten dokumentiert.

Fragestellung

Der Auftrag hat gleich wie in der ersten Version der Studie (Strub et al. 2005) folgende Ziele zu erfüllen:

Anhand der statistischen Daten soll aufgezeigt werden, wie sich die Lohnsituation zwischen Frauen und Männern im zeitlichen Ablauf entwickelt hat. Die Studie soll eine objektive Basis bilden, um die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern korrekt zu identifizieren, zu messen und zu interpretieren.

Eine erste Studie zur Untersuchung der Lohnunterschiede von Frauen und Männern anhand der Daten der Lohnstrukturerhebung wurde von der Universität Genf mit den Daten der LSE 1994 und 1996 realisiert (vgl. Flückiger/Ramirez 2000 bzw. die Kurzfassung von EBG/BFS). Mit dem Vorliegen der Resultate der Lohnstrukturerhebungen 1998 bis 2002 (Strub et al. 2005) wurde eine Aktualisierung im methodischen und im Ergebnisbereich vorgenommen. Die seither realisierten Updates anhand der neueren LSE-Daten basieren alle auf dem von der Arbeitsgemeinschaft BASS und Universität Bern für Strub et al. (2005) entwickelten methodischen Vorgehen.

Die Analysen sollen Erkenntnisse darüber liefern, wie sich die Beschäftigten in der Schweiz in ihren Qualifikationen und persönlichen Merkmalen, bezüglich hierarchischer Position, Anforderungen des Arbeits-

[1] Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GlG) vom 24. März 1995 ist am 1. Juli 1996 in Kraft getreten. Im Rahmen einer Bilanzierung des Gleichstellungsgesetzes hat das Bundesamt für Justiz im Herbst 2003 eine erste Ausschreibung für den rechtlichen Teil herausgegeben. Das Bundesamt für Statistik wurde für den zweiten Teil, den statistischen Teil der Evaluation des Gleichstellungsgesetzes, beauftragt.

Die Untersuchungen zum rechtlichen Teil der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes im Auftrag des Bundesamtes für Justiz wurden vom Büro BASS gemeinsam mit dem Büro a&o und dem Advokaturbüro Elisabeth Freivogel durchgeführt (Stutz et al. 2005).

platzes, der ausgeübten Tätigkeit sowie weiteren lohnrelevanten Merkmalen unterscheiden. Die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sind in Abhängigkeit der verschiedenen Merkmale zu identifizieren und nach Branchen und Regionen aufzugliedern. Ein weiteres Ziel ist es, mit Hilfe ökonomisch-statistischer Methoden die diskriminierenden Anteile der Lohndifferenzen zu bestimmen. Dabei geht es um die Identifizierung und Messung von Lohnunterschieden, welche

a) objektiv gesehen auf die unterschiedliche strukturelle Zusammensetzung der LohnbezügerInnen zurückzuführen sind und

b) nicht erklärt werden können (Lohndiskriminierung).

Es ist ausserdem aufzuzeigen, wie sich die Lohnunterschiede bzw. die Lohndiskriminierung seit der Inkraftsetzung des Gleichstellungsgesetzes 1996 über die Zeit verändert haben.

2 Vorgehen, Datengrundlage, methodische Vorbemerkungen

2.1 Vorgehen und Strukturierung des Berichts

Im vorliegenden *Kapitel 2* beschreiben wir die Datengrundlage und gehen auf einige grundsätzliche Punkte bezüglich des methodischen Vorgehens ein.

In *Kapitel 3* gehen wir der Frage nach, wie Diskriminierungen zu Stande kommen.

Kapitel 4 zeigt die Integration der Frauen und Männer in den Schweizer Unternehmen im Jahr 2008 anhand verschiedener Merkmale und deren Entlöhnung. Auch wird die jüngste Lohnentwicklung von 1998 bis 2008 anhand mehrerer Kenngrössen aufgezeigt.

Die zentrale Fragestellung, auf welche Faktoren die bestehenden Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern zurückgeführt werden können und wie gross die diskriminierenden Anteile sind, wird in *Kapitel 5* anhand der Durchschnittslöhne aufgezeigt. Die Analysen beziehen sich grundsätzlich auf das Jahr 2008. Zusätzlich werden die wichtigsten Entwicklungen seit 1998 bzw. im Vergleich zu den Vorjahren festgehalten.

In *Kapitel 6* schliesslich fassen wir die wichtigsten Erkenntnisse zusammen.

Weiterführende Informationen zum methodischen Vorgehen sowie ergänzende Tabellen und Abbildungen sind in den Anhangs-Kapiteln enthalten.

2.2 Datengrundlage Lohnstrukturerhebung

Die vorliegende Untersuchung basiert auf den Daten der Lohnstrukturerhebung (LSE) 2008. Um Aussagen zur jüngsten Lohnentwicklung machen zu können, werden zusätzlich die Ergebnisse für 1998 – 2006 aus Strub et al. 2008 beigezogen.

Die LSE ist eine schriftliche Befragung, die vom Bundesamt für Statistik (BFS) seit 1994 alle zwei Jahre bei den Schweizer Firmen durchgeführt wird. Die LSE bezweckt, die Öffentlichkeit umfassend über das Niveau und die Struktur der Löhne von ArbeitnehmerInnen in der Schweiz zu informieren. Sie ist das wichtigste Instrument innerhalb des lohnstatistischen Gesamtsystems des Bundesamtes für Statistik[2].

Die Lohnstrukturerhebung umfasst unselbständige ArbeitnehmerInnen aus Unternehmen aller Grössenklassen und sämtlicher Branchen des 2. und 3. Sektors (plus Gartenbau, sowie ab 2008 Forstwirtschaft) nach dem Inlandkonzept. Seit 1994 werden die Lohnangaben der Bundesverwaltung und ihrer Betriebe (wie Post, SBB etc.) ebenfalls erhoben. Ab 1998 liegen auch Lohnangaben über die kantonale öffentliche Verwaltung und deren Betriebe vor und seit 2006 die Löhne in den Gemeinden.

Bei den ArbeitnehmerInnen werden Lehrlinge, Praktikanten, Heimarbeiter, durch Temporärfirmen Vermittelte, ausschliesslich auf Provisionsbasis Entlöhnte, Personen, deren berufliche Aktivitäten grösstenteils im Ausland stattfinden etc. nicht berücksichtigt.

Die LSE ermöglicht eine Beschreibung der Schweizer Lohnlandschaft auf der Basis repräsentativer Daten für sämtliche Wirtschaftszweige (ausser der Landwirtschaft). Nebst der umfassenden Erhebung von Lohndaten werden personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale der Beschäftigten erhoben.

---

[2] Die Lohnstatistiken des BFS umfassen ausserdem die Darstellung der Lohnentwicklung, der Statistik der Gesamtarbeitsverträge (Tariflöhne), der Entwicklung der betriebsüblichen Arbeitszeit sowie Lohninformationen im Rahmen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE). Vgl. http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/04.html

In der LSE 2008 sind Daten von 44'600 privaten und öffentlichen Unternehmen bzw. Verwaltungen mit insgesamt rund 1.7 Millionen Arbeitnehmenden erfasst.

In den Jahren 2000 und 1998 war die Stichprobe deutlich kleiner. Die Lohnstrukturerhebung wurde bis zur Erhebung 2000 in der Regel nur auf gesamtschweizerischer Ebene durchgeführt und wies somit keine kantonalen Ergebnisse aus. Die Erhebung 2000 stellte eine erstmalige Ausnahme dar, da zwei Kantone (Genf und Tessin) eine Erhöhung der LSE-Stichprobe für den jeweiligen Kanton veranlasst hatten. Mit der Ausweitung der Erhebung auf die Grossregionen konnten für das Jahr 2002 erstmals für die ganze Schweiz regionale Daten detailliert ausgewertet und publiziert werden. Daneben sind ab dem Jahr 2002 von verschiedenen Kantonen zusätzliche Aufstockungen der Stichprobe gewünscht worden.

Öffentlicher Sektor des Bundes

Die in der Lohnstrukturerhebung erfassten Lohn- und MitarbeiterInnendaten des Bundes weisen einige Besonderheiten auf. Da sich Art und Zahl der erfassten öffentlich-rechtlichen Erhebungseinheiten von Jahr zu Jahr unterscheidet, ist es nicht sinnvoll, Zeitvergleiche für den öffentlichen Sektor durchzuführen.

Der Begriff Unternehmen lässt sich im öffentlichen Sektor nicht problemlos anwenden. Die Einheiten, die in der LSE erfasst sind, entsprechen den Stellen, welche die Lohndaten geliefert haben, was nicht einem Unternehmen entsprechen muss. Diese Einheiten können von LSE zu LSE ändern, je nach Organisation der Lohnbuchhaltung. Anhand der Daten des Bundes können deshalb keine Zeitvergleiche durchgeführt werden. In der vorliegenden Version des Berichts werden nur die Ergebnisse für das Jahr 2008 zwecks Vergleich mit der Privatwirtschaft ausgewiesen.

Kantonaler und kommunaler öffentlicher Sektor

Seit 1998 liegen auch Lohnangaben über die kantonale öffentliche Verwaltung und deren Betriebe vor – und seit 2006 die Daten der Gemeinden. Wie in den Vorjahren wurden diese Daten im Rahmen der vorliegenden Studie nicht ausgewertet.

2.3 Lohnunterschiede: Was wird gemessen?

Welche Löhne bzw. Lohndifferenzen werden ausgewiesen?

Es gibt nicht nur eine „richtige" Lohndifferenz, sondern verschiedene Lohnarten und -masse, deren Aussagen unterschiedlich sein können. So bezieht sich zum Beispiel die vom Bundesamt für Statistik in den letzten Jahren jeweils ausgewiesene Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern von rund -19 bis -20 Prozent auf die Medianlohndifferenz der auf Vollzeit standardisierten Bruttolöhne.[3]

In der vorliegenden Untersuchung gehen wir gleich wie in den Vorjahren (Strub et al. 2005, 2006, 2008) wie folgt vor:

Grundgesamtheit

Es gibt in der Lohnstrukturerhebung Fälle, bei denen Informationen zu einem oder mehreren Merkmalen fehlen. Problematisch sind fehlende Angaben, wenn sie in sehr grosser Zahl auftreten und insbesondere wenn sie nicht gleichmässig über die gesamte Stichprobe verteilt sind.

Damit die Ergebnisse der hier präsentierten Auswertungen einerseits konsistent sind und untereinander verglichen werden können, und damit wir andererseits möglichst viele Fälle verwenden können und die Stichprobe nicht verzerrt wird, verwenden wir deshalb für alle Auswertungen eine *einheitliche Grundgesamtheit* (vgl. Abschnitt 8.1 im Anhang).

Dass sich die Aussagen jeweils auf die gleiche Basis beziehen, ist besonders wichtig, wenn Vergleiche über die Zeit oder zwischen verschiedenen Modellen gemacht werden und es darum geht, kleine bzw. kleinste Veränderungen zu erkennen. Dies ist hier der Fall: Die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern haben in den letzten Jahren zwar stetig abgenommen. Die Veränderungen geschehen aber in kleinen Schritten.

Median oder Mittelwerte?

Die „herkömmliche" Analyse der Lohnunterschiede in Abschnitt 5 mittels OLS-Regressionen beruht auf einer Durchschnittslohn-Betrachtung. Die im vorliegenden Bericht nicht mehr enthaltene, aber in den Vorjahren dokumentierte Untersuchung der Lohnunterschiede in der gesamten Lohnverteilung mittels Quantilsregressionen hingegen (Kap. 6 in Strub et al. 2005, 2006 und 2008) basierte auf dem Konzept des Medians.

In den deskriptiven Auswertungen von Abschnitt 4 werden deshalb in einem ersten Schritt sowohl Durchschnittswerte wie auch Medianwerte ausgewiesen. Für die detaillierte Darstellung der Lohnunterschiede nach verschiedenen Merkmalsgruppen (nach Ausbildung, beruflicher Stellung, Branche, Region etc.) beschränken wir uns auf die Durchschnittslohnbetrachtung.[4]

---

[3] Vgl. die Indikatoren zum Thema „Gleichstellung von Frau und Mann – Daten, Indikatoren: Löhne in der Privatwirtschaft" auf der Website des BFS: http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/loehne/privatwirtschaft.html sowie aktuelle Informationen des BFS zu Löhnen und Erwerbseinkommen: http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/04.html

[4] Eine eingehende Auswertung der Medianlöhne wird jeweils vom BFS vorgenommen (für das Jahr 2008 vgl. BFS 2009a).

Brutto- oder Nettolöhne?

Wo nichts anderes erwähnt wird, werden wir in der vorliegenden Untersuchung die auf Vollzeit standardisierten Bruttolöhne ausweisen, so wie sie vom BFS definiert wurden.[5] Diese Betrachtungsweise entspricht in etwa einer Stundenlohn-Betrachtung und ermöglicht es, Lohnvergleiche durchzuführen unabhängig vom Beschäftigungsgrad.

Je nach Fragestellung macht es aber auch Sinn, die effektiven, nicht auf Vollzeit standardisierten Brutto- oder Nettolöhne auszuweisen. Die *nicht standardisierten Nettolöhne* zum Beispiel beinhalten im Gegensatz zu den standardisierten Bruttolöhnen zusätzliche Elemente der Diskriminierung vor dem Markt (insbesondere bedingt durch die familiäre Rollenteilung, vgl. Abschnitt 4.1.1). In den Überblickstabellen der deskriptiven Analysen sowie in der Darstellung der jüngsten Lohnentwicklung werden wir deshalb zusätzlich zu den standardisierten Bruttolöhnen die Nettolohndifferenzen ausweisen.

Gewichtung

Bei der Lohnstrukturerhebung handelt es sich nicht um eine Vollerhebung. Damit unverzerrte Aussagen gemacht werden können, müssen die Auswertungen gewichtet werden. In der LSE gibt es dazu eine personen- und eine stellenbezogene Gewichtungsvariable. Wir verwenden in der vorliegenden Untersuchung den personenbezogenen Gewichtungsfaktor „gewicht“ (vgl. Abschnitt 8.1 im Anhang).

---

[5] Lohndefinitionen gemäss BFS (2004a):

■ *Monatlicher Bruttolohn, standardisiert (Variable „mbls“)*: Um den Vergleich zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten zu ermöglichen, werden die erhobenen Beträge auf standardisierte Monatslöhne umgerechnet, das heisst, auf eine einheitliche Arbeitszeit von 4 1/3 Wochen à 40 Stunden.

Lohnkomponenten: Bruttolohn im Monat Oktober (inkl. Arbeitnehmerbeiträge an die Sozialversicherung, Naturalleistungen, regelmässig ausbezahlte Prämien-, Umsatz- oder Provisionsanteile), Entschädigung für Schicht-, Nacht- und Sonntagsarbeit, 1/12 vom 13. Monatslohn und 1/12 von den jährlichen Sonderzahlungen. Nicht enthalten sind dagegen die Familien- und Kinderzulagen.

■ *Monatlicher Nettolohn, nicht standardisiert (Variable „mnliu“)*: Die Nettolöhne zeigen die effektiv ausbezahlten Beträge pro Monat ohne Umrechnung auf Vollzeit.

Lohnkomponenten: Bruttolohn im Monat Oktober (inkl. Naturalleistungen, regelmässig ausbezahlte Prämien-, Umsatz- oder Provisionsanteile), Entschädigung für Schicht-, Nacht- und Sonntagsarbeit, 1/12 vom 13. Monatslohn und 1/12 von den jährlichen Sonderzahlungen, Verdienst aus Überzeit und Überstunden - abzüglich obligatorische und überobligatorische Sozialabgaben.

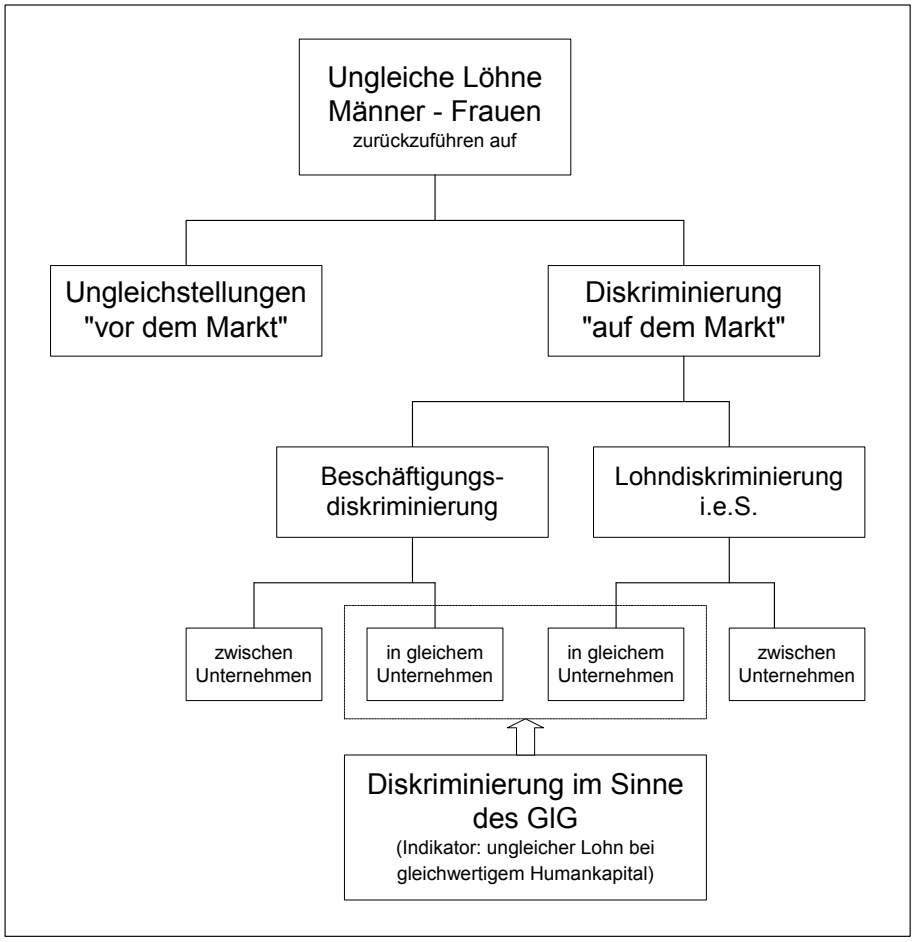
3 Ursachen von Lohndifferenzen, Lohndiskriminierung im engeren Sinne und Beschäftigungsdiskriminierung

Ungleichstellungen „vor dem Markt“ versus Diskriminierungen „auf dem Markt“

Frauen verdienen in der Schweiz im Durchschnitt immer noch 20 bis 25 Prozent[6] weniger als Männer mit gleichem Beschäftigungspensum wie die vorliegende Untersuchung zeigt. Welche Faktoren führen zu dieser Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern?

Neben direkten und indirekten Diskriminierungen existieren auch Gründe für Lohnunterschiede, die nicht unmittelbar durch die ArbeitgeberInnen beeinflusst werden können. Für diese können die Firmen vom Gesetz auch nicht verantwortlich gemacht werden. Aus einer ökonomischen Perspektive lassen sich die Ursachen für Lohnunterschiede auf *Ungleichstellungen vor dem Markt* und *Diskriminierungen auf dem Markt* aufteilen (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Faktoren von Lohnungleichheit bzw. Lohndiskriminierung



Darstellung BASS.

[6] Je nachdem welche Masszahl verwendet wird, vgl. Abschnitt 4.1.1.

■ *Ungleichstellungen vor dem Markt* ergeben sich zum Beispiel durch die familiäre Rollenteilung und Unterschiede in der Qualifikation (Ausbildung, berufliche Erfahrung). So weisen Frauen und insbesondere Mütter zum Teil weniger Berufserfahrung auf, da viele von ihnen die Erwerbstätigkeit unterbrechen, um sich den Kindern und den familiären Aufgaben zu widmen. Auch sind die erwerbstätigen Frauen in der Schweiz im Durchschnitt immer noch schlechter ausgebildet als die Männer, was sich negativ auf die Verdienstmöglichkeiten auswirkt (vgl. Kapitel 4).

■ Die in der Bundesverfassung und dem Gleichstellungsgesetz festgeschriebene Lohngleichheit bezieht sich auf die *Diskriminierung auf dem Markt*. Innerhalb eines Unternehmens muss Frauen und Männern der gleiche Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit bezahlt werden.

Diese beiden Bereiche sind stark miteinander verknüpft:

Ungleichstellungen *vor dem Markt* sind für einen Teil der Lohnungleichheit verantwortlich, zugleich werden sie ihrerseits aber auch wieder durch die Lohnungleichheit *auf dem Markt* bestimmt. Ein Abbau von Diskriminierungen auf dem Markt trägt infolgedessen wiederum zu einem Abbau von Ungleichstellungen vor dem Markt bei. Wenn sich die Lohnschere zwischen den Geschlechtern verringert, kann zum Beispiel ein Paar die Berufs- und Hausarbeit gleichmässig aufteilen, ohne dass dadurch finanzielle Einbussen in Kauf zu nehmen sind.

Die Analyse der LSE-Daten ermöglicht es aufzuzeigen, welcher Teil der gesamtwirtschaftlichen Lohnunterschiede dadurch bedingt ist, dass Frauen weniger qualifiziert sind oder in schlechter entlöhnten Bereichen arbeiten und welcher Teil durch eine ungleiche Entlöhnung bei sonst gleichen Voraussetzungen zu erklären ist und somit als diskriminierend betrachtet werden muss (vgl. Kapitel 5).

Lohndiskriminierung im engeren Sinne und Beschäftigungsdiskriminierung

Die durch die Bundesverfassung und das Gleichstellungsgesetz geforderte Lohngleichheit bezieht sich auf die Diskriminierung *auf dem Markt*. Sie beinhaltet, dass innerhalb eines Unternehmens Frauen und Männern der gleiche Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit bezahlt wird.

Eine Verletzung des Gebots der Lohngleichheit kann dabei durch Lohndiskriminierung im engeren Sinne, das heisst durch ungleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit zu Stande kommen. Sie kann aber auch die Form von Beschäftigungsdiskriminierung annehmen, das heisst durch ungleiche Anstellungschancen bzw. ungleichen Aufstieg bei gleichwertiger Qualifikation, erfolgen. Im letzteren Fall wird zwar das Gleichstellungsgesetz verletzt. Eine Verletzung des Prinzips „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit" liegt aber nicht vor. Aus ökonomischer Perspektive führen sowohl Lohndiskriminierungen im engeren Sinne wie auch Beschäftigungsdiskriminierungen dazu, dass die Entlöhnung trotz gleichen (objektiven) Qualifikationen ungleich und somit diskriminierend ist.

Dabei gilt es zu beachten, dass offensichtliche, direkte Lohndiskriminierungen heute relativ selten sind. Oft ergeben sich Diskriminierungen auf Grund von an sich geschlechtsneutralen Regelungen, die im Ergebnis auf die Frauen diskriminierend wirken können wie zum Beispiel niedrigere Sozialleistungen bzw. beschränkte Aufstiegsmöglichkeiten bei Teilzeitarbeit oder auch die Benachteiligung von Arbeitnehmenden, die in typischen Frauenberufen tätig sind.[7] Dementsprechend geschieht Lohndiskriminierung häufig nicht mit Absicht.[8]

---

[7] Bezüglich indirekter Lohndiskriminierung vgl. z.B. Steiner in AJP (2001).

[8] Interessant ist in diesem Zusammenhang eine minutiöse rechtssoziologische Analyse von Lohngleichheitsklagen in den USA, die aufzeigt, wie ungerechtfertigte Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern in grösseren Organisationen zu Stande kommen und

Lohnungleichheit innerhalb von Unternehmen und zwischen Unternehmen

Wird in der gesamten Wirtschaft bzw. innerhalb einer Branche Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern mit gleichen Qualifikationen beobachtet, kann diese auf Lohnunterschiede innerhalb von Unternehmen und/oder zwischen den Firmen zurückgeführt werden (vgl. Abbildung 2).

■ Geschlechtsspezifische Lohnungleichheit innerhalb der einzelnen Unternehmen stellt eine Lohndiskriminierung nach dem Gleichstellungsgesetz dar (vgl. Abbildung 1). Frauen verdienen weniger als ihre männlichen Arbeitskollegen in derselben Firma, trotz gleichwertiger Ausbildung und Erfahrung.

■ Lohnungleichheit in der gesamten Wirtschaft bzw. innerhalb einer Branche kann aber auch durch eine ungleiche Verteilung von Männern und Frauen auf besser bzw. schlechter entlöhnende Branchen bzw. Unternehmen zu Stande kommen. Dieser Teil der Lohnungleichheit kann (wie die Ungleichstellung „vor dem Markt") durch das Gleichstellungsgesetz nicht angegangen werden.[9]

Voraussetzung für eine Klage auf Lohndiskriminierung nach GlG ist, dass die Ungleichheit innerhalb des gleichen Arbeitgebers besteht. Während somit generelle Unterschiede in den Lohnniveaus zwischen frauengeprägten Branchen (z.B. Gastgewerbe) und männergeprägten Branchen (z.B. Informatik) nicht mit Hilfe des GlG verringert werden können, sind Lohnvergleiche zwischen typischen Frauenberufen und Männerberufen (z.B. Krankenschwestern versus Polizisten) bei gleichem Arbeitgeber (z.B. Kanton XY) und unter der Einhaltung bestimmter Voraussetzungen möglich.

Wie gross sind die Anteile der nicht durch objektive Faktoren zu erklärenden Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern, die innerhalb desselben Arbeitgebers auftreten und die somit unter das Gleichstellungsgesetz fallen?

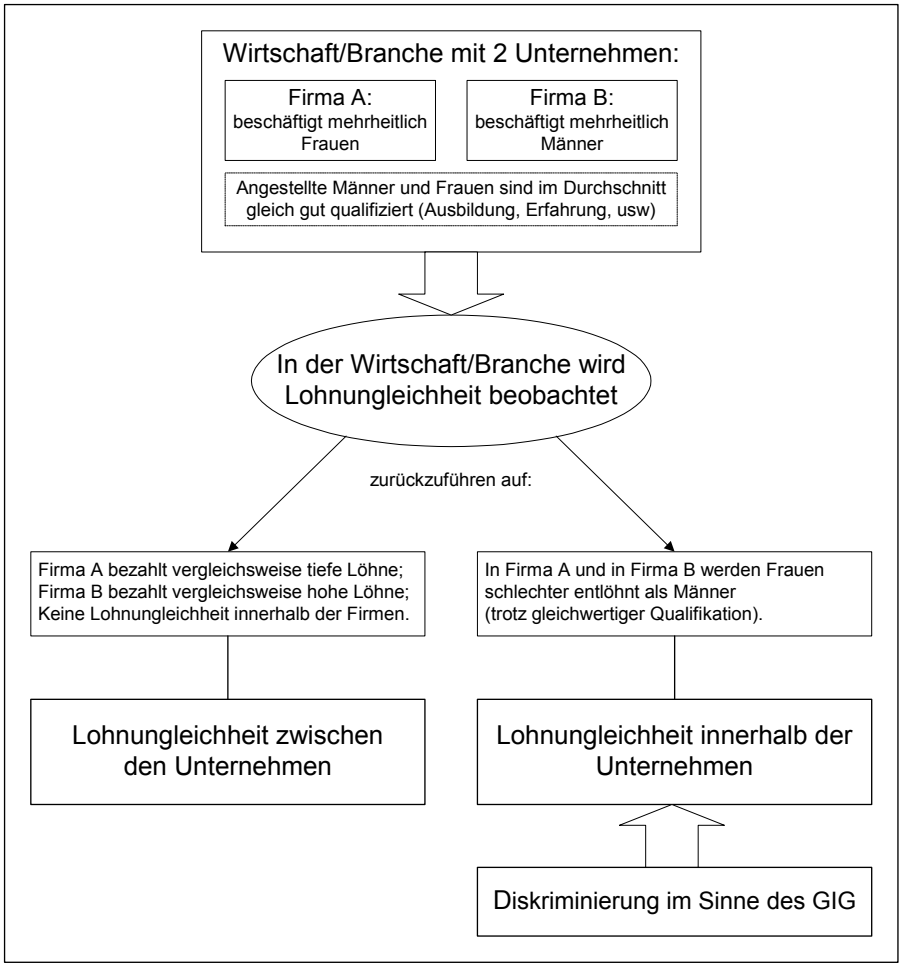
Entsprechende statistische Analysen für die Baubranche wie für das Druck- und Verlagsgewerbe sowie Erfahrungen aus Lohngleichheitskontrollen im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens oder in Gerichtsfällen haben gezeigt, dass die Lohndifferenz zu Ungunsten der Frauen vollumfänglich durch geschlechtsspezifische Lohnungleichheit innerhalb der Betriebe zu erklären ist und nicht auf Unterschiede bezüglich Frauenanteil und Lohnniveau zwischen den Betrieben zurückzuführen ist. Das bedeutet, die Beseitigung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede kann mit den Mitteln des Gleichstellungsgesetzes angegangen werden (vgl. Strub 2004, Bauer et al. 2001).

---

weshalb auch die Gerichte bei Lohngleichheitsfällen nicht immer gegen gesellschaftliche Wertungen zu Ungunsten von Frauen gefeit sind (vgl. Nelson/Bridges 1999). Für die Schweiz siehe dazu zum Beispiel Strub/Bauer in AJP (2001).

[9] Lohnunterschiede zwischen verschiedenen Arbeitgebern können nicht geahndet werden: Entsprechend dem Prinzip der Vertragsfreiheit hat jedes Unternehmen die Wahl, seinen Mitarbeitenden höhere oder niedrigere Löhne zu bezahlen als die Konkurrenz, um zum Beispiel besser qualifizierte Angestellte anzuziehen bzw. um die Lohnkosten niedrig zu halten. Die gewählte Lohnpolitik darf aber nicht dazu führen, dass Frauen in einem Unternehmen systematisch niedriger entlöhnt werden als Männer.

Abbildung 2: Geschlechtsspezifische Lohnungleichheit innerhalb von Unternehmen und Lohnungleichheit zwischen Unternehmen (Beispiel)



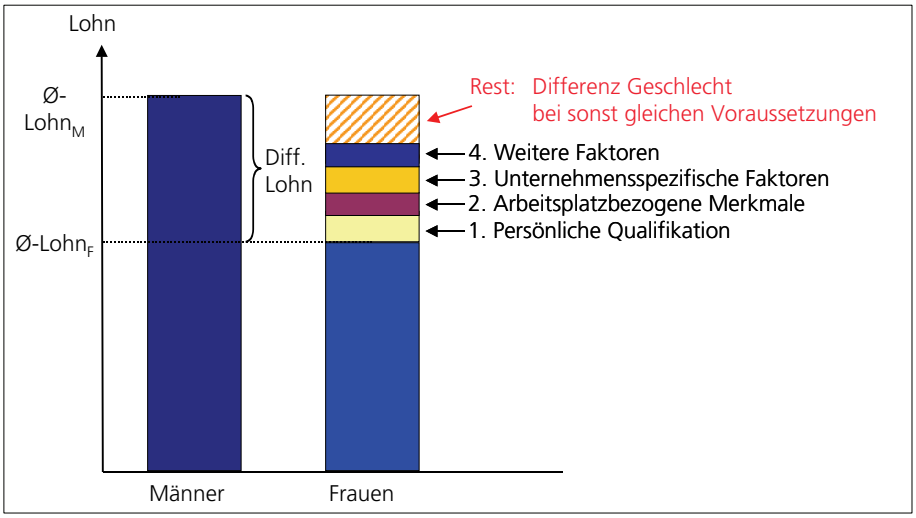
Darstellung BASS.

Messung von Lohndiskriminierung

Um die Ursachen der Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern zu bestimmen, werden in der ökonomisch-statistischen (ökonometrischen) Analyse Lohngleichungen (Regressionsanalysen) berechnet. Diese erlauben es, den isolierten Einfluss der verschiedenen Erklärungsfaktoren auf den Lohn zu ermitteln.

Derjenige Anteil der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern, welcher nicht durch Unterschiede in objektiven Faktoren wie Qualifikation, stellenbezogene und unternehmensspezifische Merkmale zu erklären ist, wird dabei üblicherweise als diskriminierend interpretiert. Die Methode der Regressionsanalyse wird in der Ökonomie im Allgemeinen für die Ermittlung der gesamtwirtschaftlichen Lohndiskriminierung verwendet.

Abbildung 3: Zerlegung von Lohnunterschieden nach deren Ursachen



Darstellung BASS.

Das Verfahren lässt sich unter gewissen Voraussetzungen (genügende Firmengrösse, genügender Frauenanteil) auch auf die Ermittlung von Lohndiskriminierung in einzelnen Unternehmen anwenden. Das Eidg. Gleichstellungsbüro und die Beschaffungskommission des Bundes wenden dieselbe Methode an zur Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit bei Beschaffungen des Bundes (vgl. Strub 2004).

Ökonomische Theorien zur Erklärung von Lohn- und Beschäftigungsdiskriminierung

In Anlehnung an Arrow (1973) wird in der ökonomischen Literatur häufig von Diskriminierung gesprochen, wenn zur Bewertung einer Arbeitskraft Merkmale herangezogen werden, die nicht im Zusammenhang mit ihrer Produktivität stehen. So werden individuelle, gruppenspezifische und kulturelle Eigenschaften verwendet, um eine Selektion aus den potenziellen KandidatInnen zu machen. Die Quellen der Diskriminierung sind unterschiedlicher Natur. Nebst der Marktmacht, wird das persönliche Vorurteil genannt, was dazu führt, dass ArbeitgeberInnen, KollegInnen und KundInnen Distanz zu bestimmten Gruppen von Arbeitskräften suchen.

Eine weitere Ursache für das Zurückgreifen der Arbeitgeber auf Gruppenmerkmale zur Beurteilung von Individuen ist in der unvollständigen Information zu suchen (Ehrenberg/ Smith 1991). Dies trifft zu, wenn beobachtbare persönliche Merkmale einer Arbeitskraft, die mit der Produktivität korreliert sind, diese nicht perfekt vorhersagen. Da die Produktivität nicht oder nur unter hohen Informationskosten direkt ermittelt werden kann, versuchen Unternehmen Indikatoren zu finden, die auf die Produktivität der Arbeitskraft hinweisen. Ein wichtiger Indikator sind dabei Bildungsabschlüsse. Neben den Bildungsabschlüssen können weitere «kostengünstige» Merkmale als Indikatoren der Produktivität beigezogen werden, wie Gruppenmerkmale. Wird den Bewerbern aufgrund der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe die durchschnittliche Produktivität dieser Gruppe beigemessen, so spricht man von statistischer Diskriminierung.

Becker (1957) hat eine Theorie über „Taste for discrimination“ entwickelt. UnternehmerInnen haben Vorurteile und Vorlieben für ArbeitnehmerInnen mit speziellen demographischen Merkmalen und zwar in der Regel für solche, die die gleichen Merkmale wie sie selbst aufweisen (Männer stellen Männer ein, wollen

keine Frauen als Vorgesetzte, etc.). Das bedeutet, die Arbeitgeber (Arbeitgeberinnen) maximieren Nutzen statt Gewinne. Dies ist möglich, solange der Wettbewerb nicht perfekt spielt.[10]

Ausgehend von der empirischen Beobachtung, dass sich die Löhne von Frauen und Männern innerhalb von klar und eng definierten Jobs nur noch wenig unterscheiden, haben Lazear und Rosen (1990) eine Theorie von Job Leitern (job ladders) entwickelt. Sie argumentieren, dass „only a tortured taste theory of discrimination" mit dieser empirischen Beobachtung vereinbar ist. Das Modell basiert auf der Annahme, dass Frauen dieselben Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt haben wie Männer, aber über höhere Fähigkeiten im Nicht-Marktbereich verfügen. Diese höheren Fähigkeiten führen dazu, dass Frauen eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, die Firma zugunsten von (unbezahlter) Heimarbeit zu verlassen. Dies führt dazu, dass Firmen für Frauen die Mindestanforderung bezüglich einer Beförderung höher ansetzen als für Männer (im gewählten Modellrahmen ist dieses Verhalten effizient). Dieses Verhalten der ArbeitgeberInnen führt dazu, dass Frauen im Durchschnitt tiefere Löhne haben (weil sie weniger befördert werden). Wie die Autoren einräumen, kann ihr Modell nicht erklären, warum beförderte Frauen nicht mehr verdienen als Männer im selben Job; schliesslich sind die beförderten Frauen im Schnitt fähiger als die beförderten Männer. Es wird argumentiert, dass dies an der Annahme gleichverteilter Fähigkeiten liegt. In der Realität sind diese Fähigkeiten, insbesondere die lernbaren und beobachtbaren Fähigkeiten aufgrund unterschiedlicher Erwartungen nicht gleichverteilt. Die Theorie der Job Leitern und ihre empirischen Implikationen waren Gegenstand der von der Uni Bern realisierten Untersuchung der Lohnungleichheit über die gesamte Lohnverteilung in Strub et al. 2005, 2006 und 2008 (Kapitel 6).

[10] Es gibt Anhaltspunkte dafür, dass die Diskriminierung in Ländern mit starker Gleichbehandlungsgesetzgebung und starkem Wettbewerb sowie geringen Arbeitsschutzmassnahmen geringer ist (vgl. Weichselbaumer/Winter-Ebmer 2003b).

4 Integration der Frauen und Männer in den Schweizer Unternehmen und Entlöhnung nach verschiedenen Merkmalen

Frauen verdienen im Durchschnitt weniger als Männer. Lohnunterschiede haben viele verschiedene Ursachen. Wollen wir den Gründen für die nach wie vor bestehende Ungleichheit in der Entlöhnung zwischen den Geschlechtern auf die Spur kommen, müssen wir zuerst diejenigen Faktoren näher betrachten, welche den Lohn mitbestimmen. Es gilt zu berücksichtigen, dass sich Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt unterscheiden: Sie bringen zum Teil unterschiedliche Voraussetzungen mit. Sie lernen andere Berufe als ihre männlichen Kollegen und sind in anderen Branchen tätig. Im vorliegenden Abschnitt widmen wir uns deshalb den unterschiedlichen Merkmalen, welche Frauen und Männer in den Schweizer Unternehmen charakterisieren.

Welches sind die persönlichen Merkmale der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz? Wie verteilen sich Frauen und Männer auf verschiedene Stellen mit unterschiedlichen Anforderungen? In welchen Branchen arbeiten überwiegend Frauen? Wer verdient in welcher Position wieviel? Diese Fragen lassen sich anhand der Lohnstrukturerhebung beantworten. Die alle 2 Jahre bei den Unternehmen erhobenen Daten geben Auskunft über Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Beschäftigten hinsichtlich folgender Merkmale:

- Arbeitspensum und allgemeine Merkmale der Entlöhnung
- Persönliche Qualifikationsmerkmale (sog. „Humankapital“: Alter, Dienstalter, Ausbildung)
- Weitere persönliche Merkmale (Zivilstand, Nationalität/Aufenthaltsstatus)
- Arbeitsplatzbezogene Merkmale (Berufliche Stellung, Anforderungsniveau, Tätigkeitsbereich)
- Unternehmensspezifische Merkmale (Firmengrösse, Wirtschaftsbranche, Arbeitsort/Region).

In diesem ersten Teil der Untersuchung werden wir die Zusammensetzung der Beschäftigten, deren Entlöhnung nach den verschiedenen Merkmalen sowie die jüngste Lohnentwicklung aufzeigen.

Da sich die Beschäftigten im privaten Sektor und im öffentlichen Sektor (Bund) anders zusammensetzen und die Entlöhnung in den beiden Sektoren zumindest teilweise nach unterschiedlichen Kriterien erfolgt, betrachten wir die Sektoren separat. Die Untersuchung gliedern wir wie folgt:

- Integration der Frauen und Männer in den Schweizer Unternehmen und Entlöhnung nach verschiedenen Merkmalen im **privaten Sektor im Jahr 2008**, gegliedert nach der oben dargestellten Reihenfolge (Abschnitt 4.1);

- Wichtigste Merkmale und Entlöhnung der Beschäftigten im **öffentlichen Sektor des Bundes im Jahr 2008** (Abschnitt 4.2);

- **Lohnentwicklung von 1998 bis 2008 im privaten Sektor**: Entwicklung von Brutto- und Nettolöhnen, sowie Tieflöhnen bzw. Löhnen unterhalb des Koordinationsabzugs (Abschnitt 4.3).

Auf die Darstellung der Lohnentwicklung im öffentlichen Sektor verzichten wir aus erhebungstechnischen Gründen.

4.1 Privater Sektor (2008)

In den folgenden Abschnitten ist zu sehen, wie sich die in der Privatwirtschaft beschäftigten Frauen und Männer nach verschiedenen Merkmalen unterscheiden und wie diese entlöhnt werden. Die Angaben beziehen sich auf (hochgerechnet) knapp 2.8 Millionen Beschäftigte in der Schweiz. Der Frauenanteil beträgt 43.5 Prozent. (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Beschäftigte im privaten Sektor, 2008

	Männer	Frauen	Insgesamt	Frauenanteil
Anzahl Fälle N (ungewichtet)	*697'300*	*536'200*	*1'233'500*	
Grösse Teil-Population (Gewichtung personenbezogen)	1'561'200	1'202'400	2'763'600	43.5%

Anmerkung: Werte gerundet, exklusive fehlende Angaben, vgl. Anhang A, Abschnitt 8.1.
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

4.1.1 Durchschnittslöhne und Arbeitspensum sowie allgemeine Merkmale der Entlöhnung

Tabelle 2 gibt einen Überblick über die Lohndifferenzen und das durchschnittliche Arbeitspensum der Frauen und Männer im privaten Sektor.

Tabelle 2: Durchschnittslohn und Arbeitspensum, privater Sektor, 2008

Lohn und Arbeitspensum	Männer	Frauen	Differenz (in % v Männern)
Bruttolohn, auf Vollzeit standardisiert			
Durchschnitt	7'516	5'634	-25.0%
Median *(so viel verdienen 50% der Beschäftigten)*	6'179	4'954	-19.8%
Nettolohn (effektiv ausbezahlt)			
Durchschnitt	6'427	3'745	-41.7%
Median *(so viel verdienen 50% der Beschäftigten)*	5'394	3'512	-34.9%
Arbeitspensum			
Individueller Beschäftigungsgrad (Durchschnitt)	94%	72%	-23.6%

Anmerkung: Definition Bruttolohn (standardisiert) bzw. Nettolohn (nicht standard.), vgl. Fussnote 5.
Quelle: LSE 2008, privater Sektor (Gewichtung personenbezogen).

Vergleich Durchschnitts- und Medianlöhne

■ **Durchschnittslöhne (brutto, standardisiert):** Die Männer erzielen im privaten Sektor im Jahr 2008 einen *durchschnittlichen standardisierten Bruttolohn* von 7'516 Franken bezogen auf eine Vollzeiterwerbstätigkeit à 40 Stunden pro Woche. Der entsprechende Wert für die Frauen ist 1'882 Franken tiefer und liegt bei 5'634 Franken. Das heisst, die Frauen verdienen bezogen auf eine Vollzeitstelle im Durchschnitt 25.0 Prozent weniger als die Männer.

■ **Medianlöhne (brutto, standardisiert):** Die entsprechenden *Medianlöhne* sind für beide Geschlechter tiefer und liegen bei 6'179 bzw. 4'954 Franken[11], wobei der Unterschied zum Durchschnittslohn bei den Männern deutlicher ausfällt.
Der Median teilt die untersuchte Gruppe in je zwei Hälften. Für die eine Hälfte liegt der Lohn über dem Medianwert, für die andere darunter. Der Median ist im Gegensatz zum Mittelwert bzw. „Durchschnitt"

[11] Diese Werte beziehen sich auf die hier verwendete, einheitliche Grundgesamtheit und die personenbezogene Gewichtung (vgl. Abschnitt 8.1). Sie weichen deshalb leicht ab von den Werten, die das Bundesamt für Statistik in den offiziellen Lohnstatistiken ausweist (BFS 2009a): Medianlohn 2008 (Gewichtung stellenbezogen): Männer 6'198 Fr., Frauen 4'997 Fr., Differenz –19.4%.

robust gegen extrem hohe oder extrem tiefe Werte. Die Lohndifferenz gemessen am Medianlohn ist mit -19.8 Prozent deshalb kleiner als die Durchschnittslohndifferenz (–25.0%), da gerade die sehr hohen Löhne (Kaderstellen) vor allem von Männern erzielt werden.

Vergleich Brutto- und Nettolöhne

Die nicht standardisierten, effektiv ausbezahlten Nettolöhne sind tiefer als die standardisierten Bruttolöhne, wobei der Unterschied vor allem bei den Frauen ins Gewicht fällt. Der durchschnittliche Nettolohn beträgt 6'427 Franken bei den Männern und 3'745 Franken bei den Frauen. Der Grund für die deutlich tieferen Nettolöhne der Frauen liegt vor allem im Beschäftigungsgrad. Frauen sind häufiger als Männer Teilzeit erwerbstätig (vgl. unten), was sich in den deutlich tieferen Nettolöhnen widerspiegelt und sich indirekt in der grösseren *nicht-standardisierten Nettolohndifferenz* zeigt:

Frauen verdienen *effektiv* im Durchschnitt 41.7 Prozent weniger als die Männer im privaten Sektor.

Nicht standardisierte Nettolöhne bzw. Nettolohndifferenzen sind entscheidend in zweierlei Hinsicht:

■ Sie bestimmen das *effektiv verfügbare Einkommen* in der Gegenwart. Die Frauen haben demnach rund 40 Prozent weniger Lohneinkommen zur Verfügung als die Männer.

■ Die Nettolöhne sind auch entscheidend im Hinblick auf *künftige Sozialversicherungsleistungen, Renten und Vorsorgegelder*. Diese hängen zu einem grossen Teil vom effektiv im Laufe des Erwerbslebens akkumulierten Einkommen ab. Frauen besetzen 4.5 Mal häufiger als Männer Stellen mit geringfügigem Beschäftigungsgrad und/oder tiefem Lohn für welche von den ArbeitgeberInnen keine Pensionskassenbeiträge zu entrichten sind (vgl. Abschnitt 4.3.4).[12]

Arbeitspensum

Wie Tabelle 3 zeigt, gibt es auch im Jahr 2008 grosse Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern. Während sich im Laufe der letzten Jahre die Erwerbstätigkeit der Frauen stetig erhöht hat, ist immer noch rund die Hälfte der Frauen Teilzeit erwerbstätig, während die grosse Mehrheit der Männer ein Vollzeitpensum inne hat:

■ Insgesamt sind knapp 70 Prozent der in der Lohnstrukturerhebung erfassten Beschäftigten des privaten Sektors Vollzeit erwerbstätig. Bei den Männern sind es fast 9 von 10, die Vollzeit (das heisst 90% oder mehr) arbeiten, bei den Frauen hingegen ist nur knapp jede zweite Vollzeit erwerbstätig.

■ Anders formuliert: mehr als drei Viertel der Beschäftigten mit einem Pensum von weniger als 90 Prozent sind Frauen. Frauen sind im Unterschied zu den Männern hauptsächlich aus familiären Gründen Teilzeit erwerbstätig (vgl. Strub 2003). Die traditionelle innerfamiliäre Rollenteilung zwischen Frauen und Männern ist immer noch weit verbreitet. In den meisten Partnerschaften sind die Frauen hauptsächlich verantwortlich für die Erledigung der unbezahlten Hausarbeiten und für die Kinderbetreuung, während die Männer ihre Zeit schwergewichtig in die bezahlte Erwerbsarbeit investieren (Strub/Bauer 2002). Die Frauen haben dadurch ein niedrigeres Einkommen zur Verfügung, was nicht nur (aber dann besonders) im Falle einer Trennung oder Scheidung spürbar wird.

Interessant ist auch die Betrachtung der Lohnunterschiede nach Beschäftigungsgrad (Abbildung 4): Die durchschnittlichen Lohndifferenzen sind gemessen an den *auf Vollzeit standardisierten Bruttolöhnen* je nach Höhe des Beschäftigungsgrades unterschiedlich gross (obschon die Löhne auf ein gleiches Erwerbspensum von 40 Stunden pro Woche standardisiert sind). Die Lohndifferenzen zwischen Frauen und

[12] Sozialversicherungsleistungen sind hauptsächlich auf Vollverdienende und Ehefrauen zugeschnitten. Wie sich die Lohndifferenzen der Vergangenheit auf die heutigen Renten auswirken, ist zum Beispiel in Strub/Stutz (2004) thematisiert: Die durchschnittliche Pensionskassenrente der Männer ist im Jahr 2000 mehr als doppelt so hoch wie diejenige der Frauen (2'780 versus 1'337 Franken). Ein Viertel der gesamten Pensionskassenguthaben gehört Frauen, in den obersten Guthabensklassen sind sie nahezu inexistent.

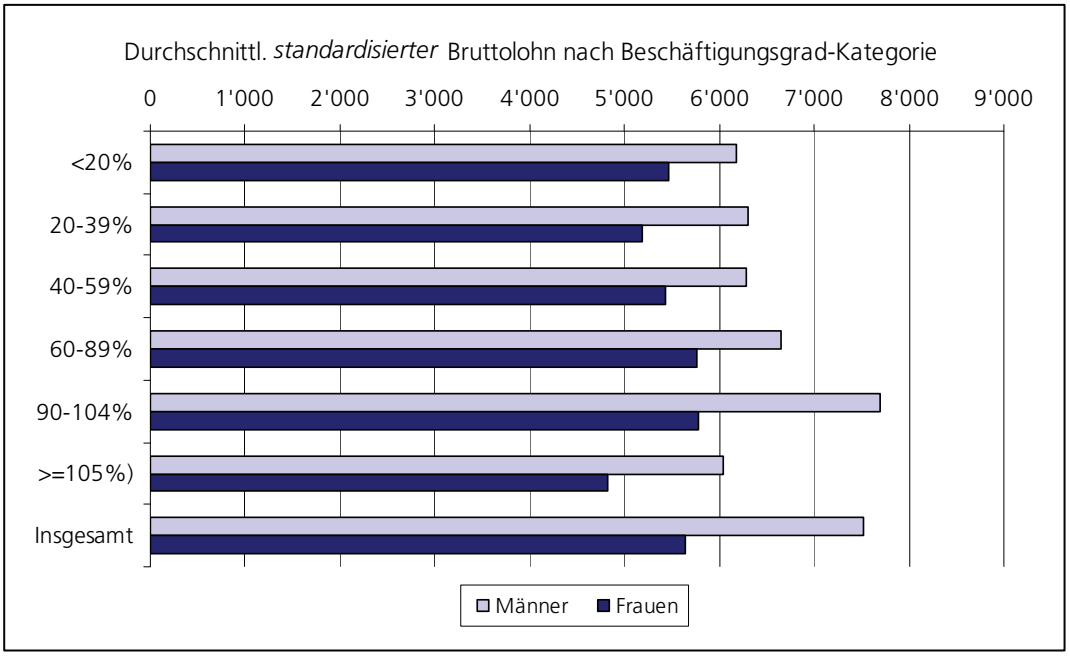
Männern betragen bei den Teilzeitbeschäftigten zwischen knapp 12 Prozent (BG kleiner 20%) und knapp 18 Prozent (BG 20-39%) und sind somit *kleiner* als die Lohnunterschiede bei den Erwerbstätigen mit einem Beschäftigungsgrad von mindestens 90 Prozent. Dies kann als indirekter Hinweis darauf gedeutet werden, dass es Unterschiede gibt zwischen Vollzeit- und Teilzeitstellen. Ein Grund für die relativ hohe Lohndifferenz bei den Vollzeitstellen dürfte darin liegen, dass in dieser Gruppe die Spitzenverdiener in den Top-Kaderpositionen – in der Regel Männer – zu finden sind.[13]

Tabelle 3: Anteil Frauen und Männer nach Beschäftigungsgrad, Frauenanteil und durchschnittliche Differenz der standardisierten Bruttolöhne

Beschäftigungsgrad (BG)	**Anteil Beschäftigte *pro BG-Kategorie***			**Frauenanteil**	**Lohndifferenz**
	Männer	**Frauen**	**Insgesamt**	***innerhalb der BG-Kategorie***	
Beschäftigungsgrad kleiner 20%	2.3%	9.2%	5.3%	75.5%	-11.8%
Beschäftigungsgrad 20-39%	2.3%	10.3%	5.7%	77.8%	-17.5%
Beschäftigungsgrad 40-59%	2.3%	13.6%	7.2%	81.9%	-13.5%
Beschäftigungsgrad 60-89%	4.9%	19.7%	11.3%	75.6%	-13.3%
Beschäftigungsgrad 90-104% (Vollzeit)	86.1%	46.4%	68.8%	29.3%	-24.9%
Beschäftigungsgrad grösser 105%	2.2%	0.8%	1.6%	22.0%	-20.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	43.5%	-25.0%

Anmerkung: Beschäftigungsgrad im Vergleich zur betriebsüblichen Wochenarbeitszeit.
Lohndifferenz = in % des Durchschnittslohns der Männer (Basis: Monatlicher Bruttolohn standardisiert, vgl. Fussnote 5).
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

Abbildung 4: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Beschäftigungsgrad



Anmerkung: Standardisierter Bruttolohn = Monatlicher Bruttolohn standardisiert auf Vollzeit (40 Std./Woche).
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

[13] Dieser Hinweis gilt auch für die übrigen Darstellungen und Grafiken im vorliegenden Kapitel. Den direkten, isolierten Einfluss der einzelnen Faktoren auf den Lohn - gegeben alle anderen Merkmale sind gleich - ermitteln wir in Kapitel 5, wo es darum geht, die *Ursachen* der Lohndifferenzen zu untersuchen.

Lohnform

In Bezug auf die Verteilung auf der verschiedenen Lohnformen gibt es auf den ersten Blick keine grossen Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Für die grosse Mehrheit der Beschäftigten hängt die Entlöhnung von der Anzahl der geleisteten Stunden ab (Zeitlöhne, vgl. Tabelle 4). Akkordlöhne sind nicht von grosser Bedeutung.

Tabelle 4: Anteil Beschäftigte nach Lohnform, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz

Lohnform	Anteil Beschäftigte *nach Lohnform*			Frauenanteil	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Insgesamt	*innerhalb derselben Lohnform*	
Zeitlohn	93.3%	95.4%	94.2%	44.1%	-23.7%
Prämienlohn	1.5%	1.1%	1.3%	35.2%	-27.3%
Lohn mit Provisionsanteil	4.9%	3.2%	4.1%	33.3%	-37.8%
Akkordlohn	0.3%	0.3%	0.3%	45.7%	-26.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	43.5%	-25.0%

Anmerkung: Lohndifferenz = in % des Durchschnittslohns der Männer (Basis: Monatlicher Bruttolohn standardisiert, vgl. Fussnote 5).
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

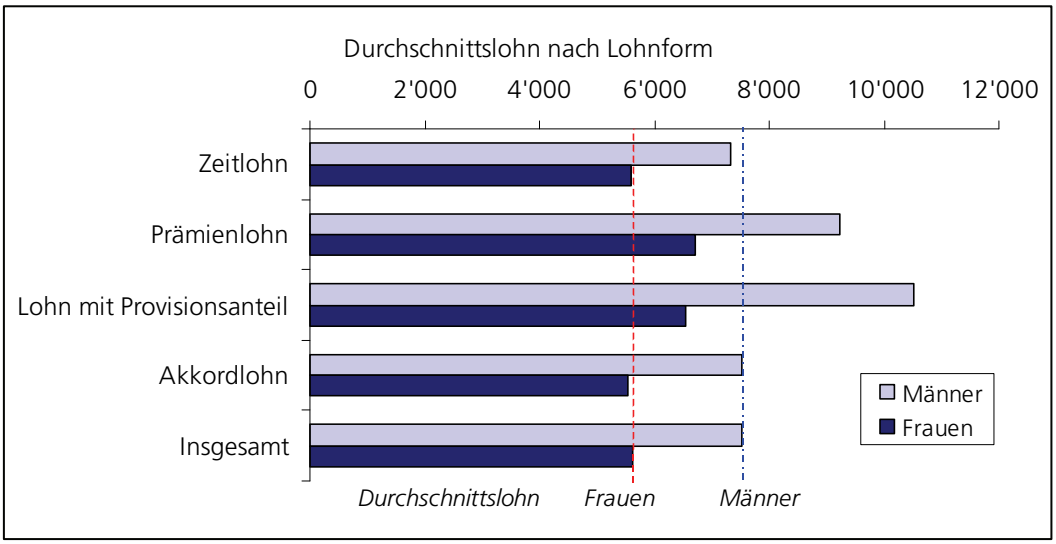
Substanzielle Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt es aber bezüglich Prämienlöhne und Löhne mit Provisionsanteil, wobei vor allem die Letzteren ins Gewicht fallen:

■ Insgesamt erhalten 4 Prozent der Beschäftigten einen *Lohn mit Provisionsanteil*. Davon sind genau ein Drittel Frauen.

■ Von Löhnen mit Provisionsanteilen profitieren Männer stärker als Frauen. Der Durchschnittslohn der Männer, deren Entlöhnung vom Umsatz oder ähnlichen Kriterien abhängig ist, beträgt gut 10'500 Franken, während der entsprechende Wert bei den Frauen mit 6'550 Franken fast 38 Prozent geringer ist.

Ähnlich sind die Verhältnisse bei den gut 1 Prozent Beschäftigten (1.5% der Männer, 1.1% der Frauen), welche Prämienlöhne beziehen. Die Lohndifferenz beträgt in dieser Gruppe gut -27 Prozent, wobei das Lohnniveau im Vergleich zur Kategorie «Lohn mit Provisionsanteil» bei den Männern eindeutig tiefer, bei den Frauen jedoch leicht höher ist.

Abbildung 5: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Lohnform



Anmerkung: „Durchschnittslohn" = Monatlicher Bruttolohn standardisiert auf 40 Std./Woche.
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

Weitere Merkmale der Entlöhnung

Bezüglich Entlöhnung gibt es weitere Merkmale, die einen Teil der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern mit erklären (vgl. Tabelle 5 und Tabelle 6):

■ Gut jede fünfte Frau, aber nur jeder elfte Mann wird im *Stundenlohn* entlöhnt. Stundenlöhne gehen oft mit prekären Beschäftigungsverhältnissen und Tieflöhnen einher (vgl. dazu auch Abschnitt 4.3.3).

■ Etwas mehr als ein Drittel der Beschäftigtenverhältnisse sind einem *Gesamtarbeitsvertrag* unterstellt. Der Anteil ist bei den Männern mit knapp 38% leicht höher als bei den Frauen mit einem Drittel.

Tabelle 5: Anteil Frauen und Männer nach weiteren Merkmalen der Entlöhnung

Weitere Merkmale der Entlöhnung	Männer	Frauen	Insgesamt
Lohnart			
- Entlöhnung im Stundenlohn	9.1%	22.1%	14.8%
Lohnvereinbarung			
- mit Gesamtarbeitsvertrag	37.6%	33.3%	35.7%

Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

Der standardisierte Bruttolohn setzt sich aus verschiedenen *Lohnbestandteilen* zusammen: Grundlohn (=„Bruttolohn" in der LSE), Zulagen, 13. Monatslohn und Sonderzahlungen. Der Grundlohn macht im Durchschnitt rund 90 Prozent des Lohnes aus (vgl. Abschnitt 4.3.1 zur Entwicklung der Bruttolöhne). Aber nicht alle Beschäftigten erhalten zusätzliche Lohnbestandteile, die über den Grundlohn hinaus gehen:

■ *Zulagen* für Nacht-, Schicht-, Wochenendarbeit oder andere Erschwerniszulagen erhält jede/r zehnte Beschäftigte. Der Anteil ist bei den Frauen minim höher (12.4 vs. 11.6%).

■ Beinahe 8 von 10 Männern erhalten einen *13. Monatslohn* ausbezahlt. Bei den Frauen sind es 7 von 10 Beschäftigten.

■ Im Durchschnitt erhalten 28 Prozent, also fast 3 von 10 Angestellten, *Sonderzahlungen* in Form von *nicht regelmässig* geleisteten Zahlungen wie z.B. Weihnachtsgratifikation, unregelmässig ausbezahlte Prämien und Provisionen aller Art, Umsatz- und Gewinnbeteiligung usw. Der Anteil ist bei den Männern mit knapp 32 Prozent höher als bei den Frauen mit 23 Prozent.

Die Verbreitung von Sonderzahlungen hat in den letzten Jahren stetig zugenommen. 1998 betrug der entsprechende Anteil bei den Männern lediglich 22.4 Prozent und bei den Frauen 18.7 Prozent.

Tabelle 6: Anteil Beschäftigte mit zusätzlichen Lohnbestandteilen

Zusätzliche Lohnbestandteile	Männer	Frauen	Insgesamt
Zulagen			
- mit Zulagen	11.6%	12.4%	11.9%
13. Monatslohn			
- mit 13. (14.) Monatslohn	77.8%	71.8%	75.2%
Sonderzahlungen			
- mit Sonderzahlungen	31.5%	23.0%	27.8%

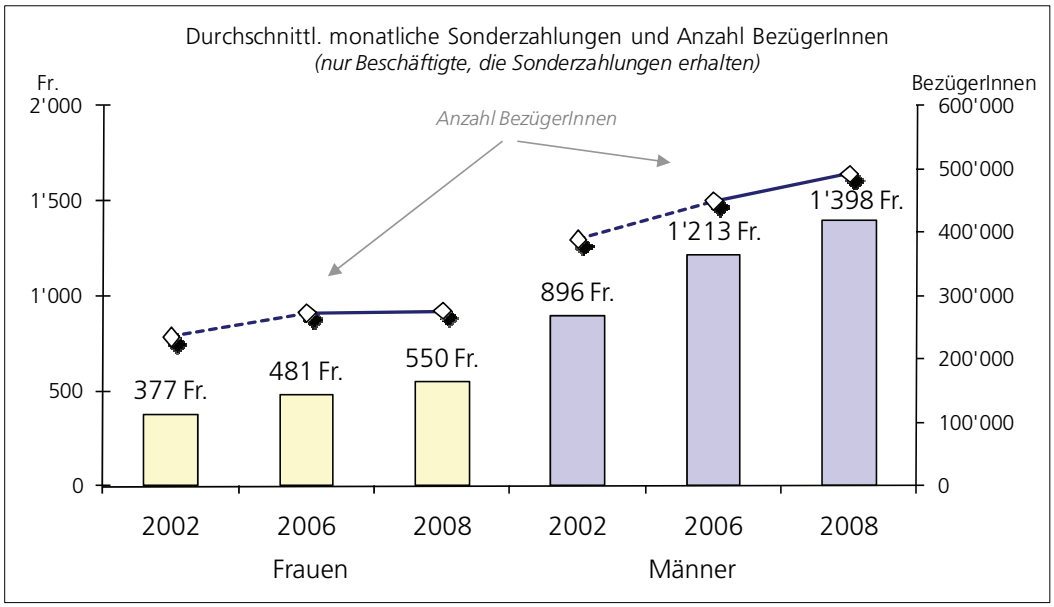
Anmerkung: Die zusätzlichen Lohnbestandteile sind im standard. Bruttolohn enthalten.
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

Interessant sind die grossen betragsmässigen Differenzen bei den Sonderzahlungen (vgl. Abbildung 6). Nicht nur sind es mehr Männer, die solche Zahlungen erhalten (ähnlich wie bei den Provisionsanteilen zu sehen war). Sie erhalten auch deutlich grössere Beträge als die Frauen. Die fast 32 Prozent Männer, die von Sonderzahlungen profitieren, erhalten im Durchschnitt 1'398 Franken pro Monat (auf Vollzeit standardisiert). Bei den 23 Prozent der Frauen mit Sonderzahlungen fallen die entsprechenden Beträge mit

durchschnittlich 550 Franken zweieinhalb Mal geringer aus. Im Jahr 2002 war zumindest der Anteil männlicher Bezüger noch deutlich geringer (28% der Männer, 23% der Frauen) und die Beträge fielen um einiges kleiner aus.

Während bei den Männern sowohl der Anteil wie auch die absolute Anzahl Bezüger von Sonderzahlungen seit 2002 zugenommen hat, ist der Anteil bei den Frauen nach einem „Zwischenhoch" von 25% im Jahr 2006 in der neuesten Auswertung 2008 wieder auf den Stand von 2002 gesunken (je 23%) und die Anzahl Bezügerinnen von Sonderzahlungen stagniert.

Abbildung 6: Durchschnittliche monatliche Sonderzahlungen, auf Vollzeit standardisiert, und Anzahl BezügerInnen nach Geschlecht, 2002, 2006 und 2008



Anmerkung: Sonderzahlungen = nicht regelmässig geleistete Zahlungen wie z.B. Weihnachtsgratifikationen, unregelmässig ausbezahlte Prämien und Provisionen, Umsatz-/ Gewinnbeteiligungen, usw.
Das Jahr 2004 wurde in den Vorgängerstudien im Hinblick auf diese Fragestellung nicht ausgewertet.
Quelle: LSE 2002, 2006 und 2008, privater Sektor.

Wie weit der zunehmende Trend zu erfolgsorientierter Entlöhnung der letzten Jahre in erster Linie Männern zu Gute kommt und die Gefahr besteht, dass sich die Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern dadurch wiederum vergrössern werden, müsste anhand von zusätzlichen Analysen vertieft werden. Die hier vorgenommenen Analysen deuten aber stark darauf hin, dass diese Gefahr effektiv besteht.[14]

Wie wirken sich die Entlöhnungsformen und Lohnbestandteile auf die durchschnittlichen Gehälter aus?

Angestellte im Stundenlohn verdienen im Schnitt weniger als Beschäftigte im Monatslohn (Männer rund 30 Prozent weniger, Frauen 16 Prozent weniger). Ebenso verdienen Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt ist, im Durchschnitt weniger als die übrigen Beschäftigten. Wer Zulagen für Nacht-, Schicht- oder Sonntagsarbeit erhält, verdient durchschnittlich weniger als Beschäftigte ohne derartige Zulagen. Der Erhalt eines 13. Monatslohns wirkt sich hingegen für Frauen und Männer unterschiedlich auf die Löhne aus. Während Frauen, die einen 13. Monatslohn erhalten, im Durchschnitt

[14] Die bisherigen Erfahrungen mit der Analyse der Löhne einzelner Unternehmen deuten darauf hin, dass die geschlechtsspezifischen Lohndifferenzen grösser sind, wenn Leistungsanteile ein zentraler Bestandteil der Lohnpolitik sind. Meist werden Provisionsanteile oder Sonderzahlungen nicht in allen Funktionen bzw. Positionen ausbezahlt, sondern vor allem in den überwiegend männlich besetzten, höheren Funktionen oder für Spezialisten-Tätigkeiten.

mehr verdienen als solche ohne diesen Lohnbestandteil, ist der durchschnittliche Lohn bei Männern mit 13. Monatslohn tiefer als derjenige von Männern ohne 13. Monatslohn.

Die Durchschnittslohnbetrachtung allein ist nur bedingt aussagekräftig, da sich die entsprechenden Stellen stark voneinander unterscheiden, das heisst, unterschiedliche Anforderungen an die Beschäftigten stellen und zum Teil Differenzen zwischen Branchen und Tätigkeiten widerspiegeln. Wie sich die einzelnen Lohnbestandteile effektiv auf die Löhne auswirken, wenn für die Unterschiede bezüglich Qualifikation, beruflicher Stellung, Branchenzugehörigkeit etc. kontrolliert wird, ist in Kapitel 5 zu sehen.

4.1.2 Persönliche Qualifikationsmerkmale (Humankapital)

Wie viel jemand verdient ist zum einen abhängig von der Qualifikation, insbesondere der persönlichen Ausstattung an Wissen und Erfahrung der Beschäftigten. Gemäss der ökonomischen Humankapital-Theorie hängt der Lohn der Arbeitenden im Wesentlichen von deren Arbeitsproduktivität ab. Bestimmungsgründe für die Produktivität (und somit für die Leistung) sind Humankapitalfaktoren wie Ausbildung und Alter bzw. Berufserfahrung. Eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter mit gleichwertigen Ausbildungsabschlüssen und gleicher Berufserfahrung müssten denselben Lohn erhalten, da ihre Humankapitalausstattung identisch ist.

Alter

Das Alter spiegelt die allgemeine Lebenserfahrung und steht indirekt auch für die Summe der potenziell gesammelten Erfahrungen im Arbeitsmarkt.[15] Tabelle 7 zeigt die Altersstruktur der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Privaten Sektor und die durchschnittliche Lohndifferenz.

■ Über die Hälfte der StelleninhaberInnen sind zwischen 30 und 49 Jahre alt, sowohl bei den Männern wie bei den Frauen. In diesem Alter ist der Frauenanteil mit weniger als 43 Prozent leicht unterdurchschnittlich.

■ Bezüglich Frauenanteil fällt weiter auf, dass dieser bei den ganz jungen Beschäftigten mit 55 Prozent überdurchschnittlich hoch ist (Auszubildende in Berufslehre sind aus den Analysen ausgeschlossen) und danach mit zunehmenden Alter tendenziell abnimmt. Besonders deutlich zeigt sich die Abnahme in den mittleren Lebensjahren, wenn sich viele Frauen aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen und sich (zumindest vorübergehend) voll der Familie widmen. Unter den 50- und 59-Jährigen ist wieder ein leicht steigender Frauenanteil fest zu stellen, während der geringste Frauenanteil bei den über 60-jährigen Erwerbstätigen zu verzeichnen ist, die kurz vor oder im Pensionsalter stehen.

[15] Wir verwenden in der vorliegenden Untersuchung das Alter als Indikator für die generelle Berufserfahrung. Stattdessen wird oft die potenzielle Erwerbserfahrung als Indikator verwendet. Dies ist hier aus Datengründen nicht möglich (vgl. Fussnote 30).

Tabelle 7: Anteil Beschäftigte pro Altersgruppe, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz

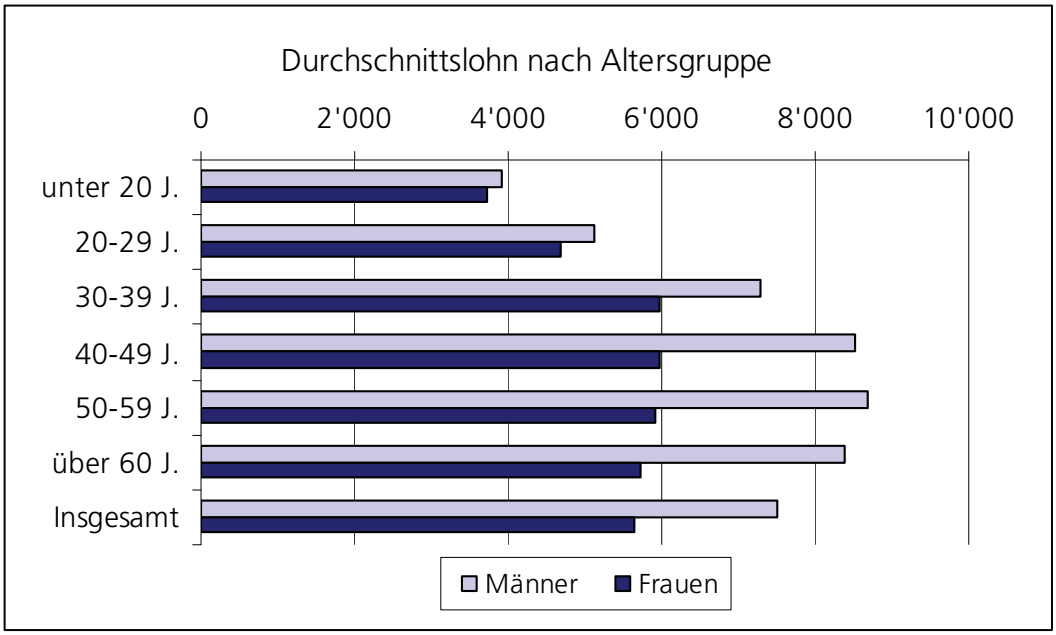
Alter	Anteil Beschäftigte *pro Altersgruppe*			Frauenanteil	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Insgesamt	*innerhalb der Altersgruppen*	
unter 20 Jahre	0.8%	1.2%	1.0%	54.7%	-4.9%
20 - 29 Jahre	19.6%	22.3%	20.8%	46.8%	-8.5%
30 - 39 Jahre	26.4%	25.1%	25.8%	42.2%	-18.0%
40 - 49 Jahre	28.2%	27.3%	27.8%	42.7%	-29.8%
50 - 59 Jahre	18.6%	18.6%	18.6%	43.4%	-32.0%
über 60 Jahre	6.5%	5.5%	6.1%	39.7%	-31.7%
Insgesamt	100.0%	100.0%	100.0%	43.5%	-25.0%

Anmerkung: Lohndifferenz = in % des Durchschnittslohns der Männer (Basis: Monatlicher Bruttolohn standardisiert, vgl. Fussnote 5).
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

Trotz zunehmender Entkoppelung der Lohnerhöhungen vom Alter in den letzten Jahren, zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen dem Alter der Beschäftigten und der Lohnhöhe (vgl. auch Abbildung 7). Die durchschnittliche Lohndifferenz ist bei den unter 20-Jährigen mit 5 Prozent zu Ungunsten der Frauen gering und nimmt mit zunehmendem Alter kontinuierlich zu. Bei den über 40-Jährigen verdienen Frauen im Schnitt rund 30 Prozent weniger als Männer.

Bei der Interpretation der hier gemachten Aussagen ist wiederum zu beachten, dass die zunehmenden Lohnunterschiede nicht allein altersbedingt sind, sondern durch den Einfluss weiterer Faktoren, welche nur teilweise oder indirekt mit dem Alter zusammenhängen, zu Stande kommen. So setzen zum Beispiel Führungspositionen (die überwiegend von Männern besetzt sind) meist eine gewisse Erfahrung voraus, die erst im mittleren oder höheren Alter erreicht wird. Andererseits zeigen sich hier auch die grösseren Bildungsunterschiede bei der älteren Generation (Kohorteneffekt). Wie die Regressionsanalysen von Kapitel 5 zeigen, hat das Alter aber auch losgelöst von anderen Faktoren einen signifikant positiven Einfluss auf die Löhne von Frauen und Männern.

Abbildung 7: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Alterskategorien



Anmerkung: „Durchschnittslohn" = Monatlicher Bruttolohn standardisiert auf 40 Std./Woche.
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

Dienstalter

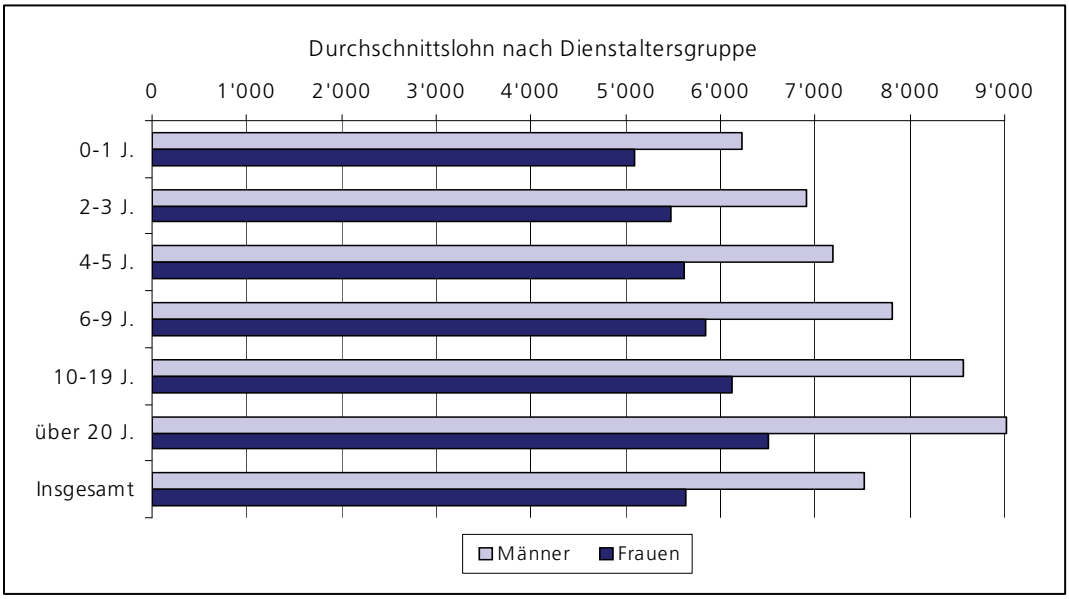
Das Dienstalter dient als Indikator für betriebsspezifisch akkumuliertes Wissen und Erfahrungen. Insgesamt zeigt sich eine leichte Zunahme der Löhne und der Lohnunterschiede sowie tendenziell eine Abnahme des Frauenanteils mit höherem Dienstalter (vgl. Tabelle 8 bzw. Abbildung 8). Die geschlechtsspezifische Lohndifferenz ist schon bei den Neueinsteigerinnen hoch (-18%). Darin spiegelt sich die ungleiche Besetzung von tiefer- bzw. höher qualifizierten Stellen. Dass das Dienstalter unabhängig von den anderen Faktoren einen positiven Einfluss auf den Lohn hat, zeigt sich in den Analysen von Kapitel 5.

Tabelle 8: Anteil Beschäftigte pro Dienstaltersgruppe, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz

Dienstalter (Anzahl Jahre im Unternehmen)	**Anteil Beschäftigte *pro Dienstaltersgruppe***			**Frauenanteil**	**Lohndifferenz**
	Männer	**Frauen**	**Insgesamt**	***innerhalb der Dienstaltersgruppen***	
0-1 J.	23.6%	28.0%	25.5%	47.8%	-18.3%
2-3 J.	16.9%	18.3%	17.5%	45.4%	-20.7%
4-5 J.	10.7%	11.7%	11.1%	45.7%	-21.7%
6-9 J.	17.4%	18.4%	17.8%	44.9%	-25.2%
10-19 J.	17.8%	16.7%	17.3%	42.0%	-28.4%
über 20 J.	13.7%	6.9%	10.7%	28.0%	-27.7%
Insgesamt	100.0%	100.0%	100.0%	43.5%	-25.0%

Anmerkung: Lohndifferenz = in % des Durchschnittslohns der Männer (Basis: Monatlicher Bruttolohn standardisiert, vgl. Fussnote 5).
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

Abbildung 8: Durchschnittslohn pro Dienstalterskategorie, 2008



Anmerkung: „Durchschnittslohn" = Monatlicher Bruttolohn standardisiert auf 40 Std./Woche.
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

Ausbildung

Fast die Hälfte der in der Privatwirtschaft tätigen Frauen und Männer haben eine Berufslehre abgeschlossen. Die Frauen sind bildungsmässig weiterhin am aufholen. Ihr Anteil bei den Beschäftigten mit einer weiterführenden Ausbildung ist aber nach wie vor geringer als bei den Männern und beträgt gut ein Viertel (27.4%) bei den höheren Fachschulen bzw. Fachhochschulen, sowie je rund ein Drittel bei den Beschäftigten mit einem Hochschulabschluss (Uni oder ETH; 33.6%) und bei den Erwerbstätigen mit höherer Berufsausbildung (32.9%).

Im Unterschied zu den nach wie vor geringeren Frauenanteilen bei den hochqualifizierten Beschäftigten mit Abschluss auf Tertiärniveau sind mehr als die Hälfte (54.1%) der Erwerbstätigen, die nur die obligatorische Schulzeit abgeschlossen haben, Frauen. Bei den Beschäftigten mit Maturaabschluss beträgt der Frauenanteil aktuell auch deutlich mehr als 50 Prozent (53.6%; 2006 waren es noch 50.8%).

Tabelle 9: Anteil Beschäftigte pro Ausbildung, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz

Ausbildung (Höchste abgeschlossene Ausbildung)	**Anteil Beschäftigte *nach Ausbildung***			**Frauenanteil**	**Lohndifferenz**
	Männer	**Frauen**	**Insgesamt**	***innerhalb der Bildungsniveaus***	
Universität, Hochschule	7.1%	4.7%	6.1%	33.6%	-33.4%
Höhere Fachschule / Fachhochschule	5.8%	2.8%	4.5%	27.4%	-23.9%
Höhere Berufsausbildung	10.9%	7.0%	9.2%	32.9%	-20.8%
LehrerInnenpatent	0.5%	1.0%	0.7%	63.1%	-10.5%
Matura	2.1%	3.1%	2.5%	53.6%	-23.9%
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre)	48.1%	49.1%	48.5%	44.0%	-15.4%
Unternehmensinterne Berufsausbildung	5.0%	4.6%	4.8%	41.5%	-16.3%
Obligatorische Schule	9.7%	14.8%	11.9%	54.1%	-14.2%
Andere Ausbildungsabschlüsse	4.8%	5.7%	5.2%	47.6%	-25.9%
(Keine Angabe)	*6.1%*	*7.2%*	*6.6%*	*47.7%*	*-34.5%*
Insgesamt	100.0%	100.0%	100.0%	43.5%	-25.0%

Anmerkung: Lohndifferenz = in % des Durchschnittslohns der Männer (Basis: Monatlicher Bruttolohn standardisiert, vgl. Glossar).
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

Bezüglich Lohnhöhe gilt insgesamt: Je höher die Ausbildung, desto höher der Lohn (vgl. Abbildung 9). Am meisten verdienen Männer und Frauen mit einem Universitäts- oder Hochschulabschluss.

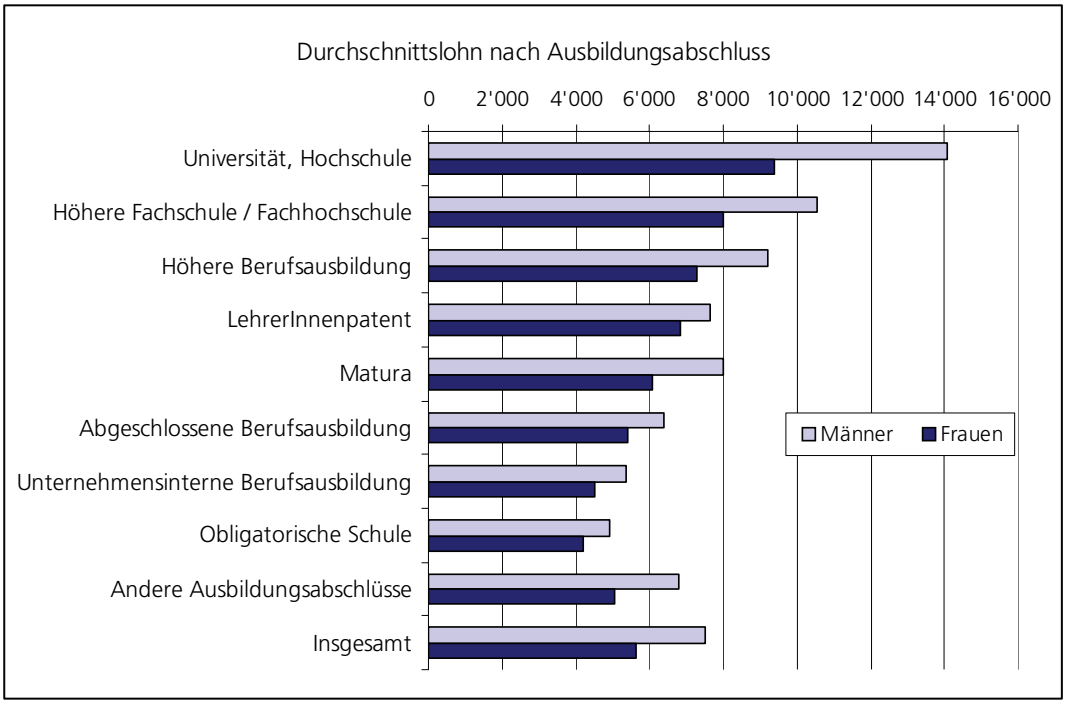
Bei den UniabsolventInnen sind auch die Lohndifferenzen überdurchschnittlich hoch: Akademikerinnen verdienen durchschnittlich ein Drittel (33.4%) weniger als Männer mit einem Hochschulabschluss. Diese Differenz hat sich seit 2006 (29.9%) noch vergrössert, was möglicherweise ein Ausdruck der sich allgemein öffnenden Lohnschere ist. Dasselbe lässt sich bei den FachhochschulabsolventInnen beobachten: Der Frauenanteil hat von 23.9% (2006) auf 27.4% zugenommen. Die Lohndifferenz hat sich ebenfalls leicht vergrössert, und zwar von -22.6% (2006) auf -23.9%. Die gestiegenen Frauenanteile liessen jedoch eher eine Verringerung der Lohnunterschiede vermuten, wenn sie vor allem auf den Berufseintritt von jungen, gut ausgebildeten Frauen (und nicht von älteren Wiedereinsteigerinnen) zurückzuführen sind. Denn bei jungen BerufseinsteigerInnen mit Hochschulabschluss gibt es zwar auch schon Lohndifferenzen. Diese sind aber mit rund -7 Prozent noch nicht so gross wie im Durchschnitt bzw. im späteren Verlauf der Erwerbskarriere.[16]

[16] Gemäss Absolventenbefragung 2007 des BFS (2009b) betrugen die Medianlöhne der HochschulabsolventInnen mit Abschlussjahr 2006 bei den Männern mit Uni-Abschluss 75'000 Franken gegenüber 70'100 Franken bei den Frauen und bei Männern mit Fachhochschulabschluss 78'000 Franken gegenüber 72'700 Franken bei den Frauen. Das ergibt Medianlohndifferenzen von -6.5% (Uni) bzw. -6.8% (FH) zu Ungunsten der Frauen.

Innerhalb der übrigen Ausbildungskategorien sind die Lohndifferenzen geringer als die durchschnittliche Lohndifferenz von –25 Prozent, ausser im Bereich «Andere Ausbildungsabschlüsse» mit –26%. Die Differenzen betragen zwischen –11 Prozent (LehrerInnenpatent) und –24 Prozent (Matura; Höhere Fachschule / Fachhochschule). Dies deutet darauf hin, dass die bestehenden Bildungsunterschiede zwischen Frauen und Männern für einen Teil der geschlechtsspezifischen Lohndifferenz verantwortlich sind.

Die deskriptiven Auswertungen zu den persönlichen Qualifikationsmerkmalen Alter, Dienstalter und Ausbildung zeigen somit, dass die erwerbstätigen Frauen in der Schweiz im Durchschnitt weniger Erfahrung aufweisen und weniger hoch qualifizierte Ausbildungen abgeschlossen haben als die Männer. Diese Qualifikationsunterschiede (Ungleichheiten vor dem Markt) erklären somit einen Teil der geschlechtsspezifischen Lohndifferenz (vgl. Abschnitt 5).

Abbildung 9: Durchschnittslohn nach Ausbildungsabschluss, 2008



Anmerkung: „Durchschnittslohn" = Monatlicher Bruttolohn standardisiert auf 40 Std./Woche.
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

4.1.3 Weitere persönliche Merkmale

Zivilstand und Herkunft (Nationalität/Aufenthaltsstatus) sind individuelle Merkmale, welche eigentlich keinen Einfluss auf den Lohn haben sollten, es sei denn, dass sie indirekt etwas über die Qualifikationen einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers aussagen. Dabei besteht allerdings genauso wie beim Faktor Geschlecht die Gefahr der Diskriminierung ganzer Gruppen (vgl. Abschnitt 3).

Zivilstand

Der Zivilstand liefert indirekt Hinweise darüber, wie weit jemand für Haushaltsarbeit verantwortlich ist. Bei verheirateten Paaren liegt die Hauptverantwortung für Haus- und Familienarbeit meist bei der Frau. Auch übernehmen verheiratete Frauen im Vergleich zu unverheirateten Frauen einen grösseren Teil der Arbeiten im Haushalt – bei den Männern lässt sich dementsprechend der umgekehrte Effekt beobachten (Strub/Bauer 2002). Dieser „Ehepartner-Effekt" widerspiegelt sich nicht nur in der geringeren Erwerbsbeteiligung verheirateter Frauen, sondern wirkt sich indirekt auch auf den Lohn aus wie Tabelle 10 bzw. Abbildung 10 zu entnehmen ist.

■ Verheiratete Frauen verdienen im Durchschnitt deutlich weniger als verheiratete Männer. Die Lohndifferenz beträgt fast –33 Prozent. Dies erklärt sich teilweise dadurch, dass unter den verheirateten Frauen viele Wiedereinsteigerinnen bzw. Teilzeitbeschäftigte sind, die im Vergleich zu voll erwerbstätigen Ehemännern weniger oft in gut entlöhnten höheren Positionen tätig sind. Andererseits lässt sich aber auch ein direkter Effekt des Zivilstands auf den Lohn beobachten wie die Analysen der Lohnunterschiede in Abschnitt 5 zeigen.

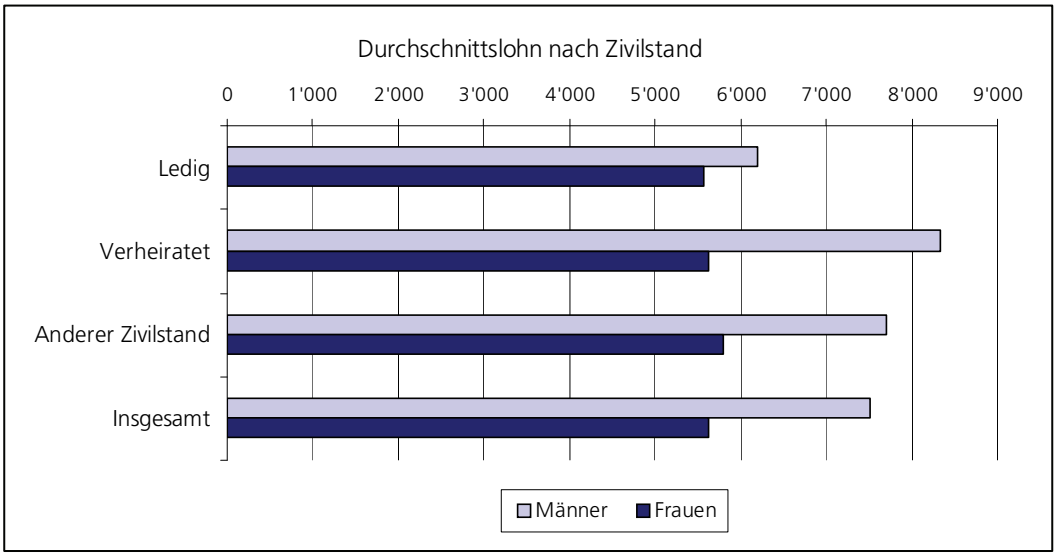
■ Die Lohndifferenz zwischen ledigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist viel geringer und beträgt lediglich –10 Prozent. Bei Beschäftigten mit anderem Zivilstand (geschiedene bzw. verwitwete Personen) liegt die Differenz mit –24.7 Prozent leicht unter dem Durchschnitt.

Tabelle 10: Anteil Beschäftigte nach Zivilstand, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz

Zivilstand	**Anteil Beschäftigte *nach Zivilstand***			**Frauenanteil**	**Lohndifferenz**
	Männer	**Frauen**	**Insgesamt**	***innerhalb des gleichen Zivilstands***	
Ledig	36.4%	36.3%	36.3%	43.4%	-10.1%
Verheiratet	56.0%	49.7%	53.3%	40.6%	-32.5%
Anderer Zivilstand	7.6%	14.0%	10.4%	58.5%	-24.7%
Insgesamt	100.0%	100.0%	100.0%	43.5%	-25.0%

Anmerkung: Lohndifferenz = in % des Durchschnittslohns der Männer (Basis: Monatlicher Bruttolohn standardisiert, vgl. Fussnote 5).
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

Abbildung 10: Durchschnittslohn nach Zivilstand, 2008



Anmerkung: „Durchschnittslohn" = Monatlicher Bruttolohn standardisiert auf 40 Std./Woche.
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

Nationalität/Aufenthaltsstatus

Rund 70 Prozent der Beschäftigten im privaten Sektor sind SchweizerInnen. Insgesamt 30 Prozent sind AusländerInnen mit unterschiedlichem Aufenthaltsstatus, wobei der Ausländer-Anteil bei den Männern für alle Aufenthaltsstati etwas höher ist als bei den Frauen (vgl. Tabelle 11). Tendenziell verdienen AusländerInnen weniger als SchweizerInnen. Je nach Aufenthaltskategorie und Geschlecht zeigen sich aber unterschiedliche Muster (Abbildung 11).

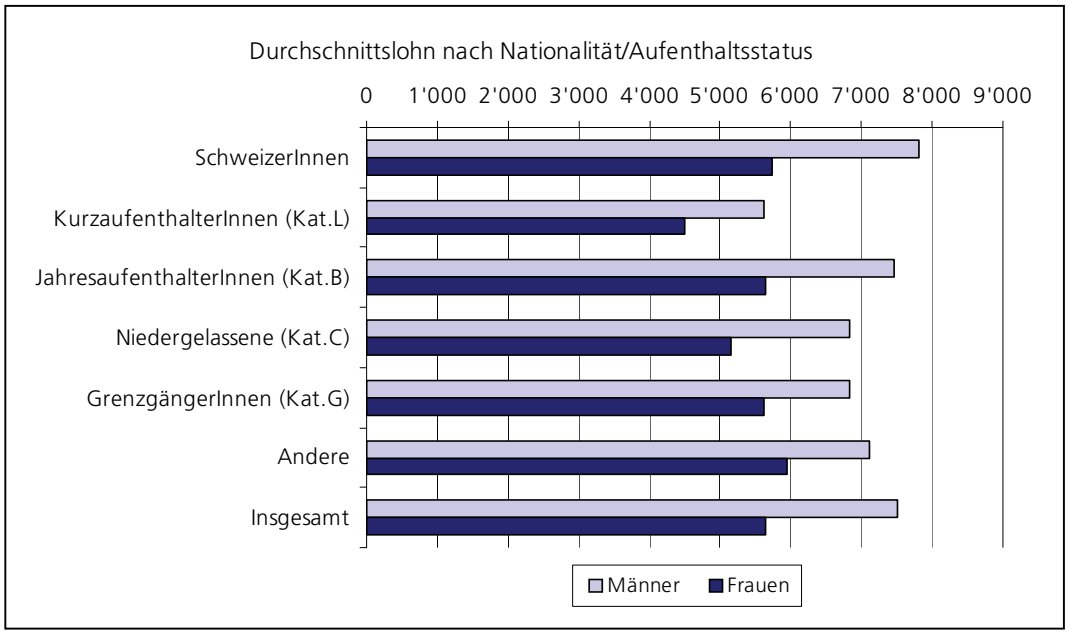
■ Die Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern bewegen sich je nach Nationalität bzw. Aufenthaltsstatus zwischen knapp -17 und -27 Prozent.
■ Leicht überdurchschnittlich sind die Lohnunterschiede bei den SchweizerInnen (-26.5%).
■ Am geringsten ist die Lohndifferenz bei den Erwerbstätigen mit G-Bewilligung: Grenzgängerinnen verdienen mit 5'628 Fr. im Schnitt praktisch gleich viel wie Schweizerinnen (5'734 Fr.), während Männer mit G Bewilligung ein um rund 1'000 Franken tieferes Durchschnittsgehalt erzielen als ihre Schweizer Kollegen.

Tabelle 11: Anteil Beschäftigte nach Nationalität/Aufenthaltsstatus, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz

Nationalität/Aufenthaltsstatus	Anteil Beschäftigte *nach Nat./Aufenth.*			Frauenanteil	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Insgesamt	*innerhalb Nat./Aufenthaltsstatus*	
SchweizerInnen	65.7%	72.2%	68.5%	45.8%	-26.7%
KurzaufenthalterInnen (Kat.L)	1.5%	1.0%	1.3%	33.4%	-19.8%
JahresaufenthalterInnen (Kat.B)	7.7%	6.5%	7.2%	39.6%	-24.3%
Niedergelassene (Kat.C)	15.4%	13.7%	14.7%	40.7%	-24.5%
GrenzgängerInnen (Kat.G)	8.0%	5.4%	6.8%	34.1%	-17.6%
Andere	1.8%	1.2%	1.5%	35.0%	-16.5%
Insgesamt	100.0%	100.0%	100.0%	43.5%	-25.0%

Anmerkung: Lohndifferenz = in % des Durchschnittslohns der Männer (Basis: Monatlicher Bruttolohn standardisiert, vgl. Fussnote 5).
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

Abbildung 11: Durchschnittslohn nach Nationalität/Aufenthaltsstatus, 2008



Anmerkung: „Durchschnittslohn" = Monatlicher Bruttolohn standardisiert auf 40 Std./Woche.
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

4.1.4 Arbeitsplatzbezogene Merkmale

Nebst den persönlichen Voraussetzungen, die jemand in den Arbeitsmarkt mitbringt, hängt der Lohn entscheidend von der Stelle ab, die eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer bekleidet. In der Folge wird dargestellt, in welchen Positionen, unter welchen Anforderungen und in welchen Tätigkeitsbereichen Frauen und Männer arbeiten - und wer in welcher Position wie viel verdient.

Berufliche Stellung

Knapp zusammengefasst ergeben Tabelle 12 und Abbildung 12 folgendes Bild:

Je höher die berufliche Stellung,

- desto höher ist der Lohn,
- umso geringer ist der Frauenanteil und
- umso grösser ist die Lohnschere zwischen den Geschlechtern.

Die Frauenanteile in Kaderpositionen haben in den letzten Jahren leicht zugenommen. Trotzdem ist die Luft für Frauen in den höheren Etagen nach wie vor um einiges dünner als für Männer.

Die *vertikale Segregation* der Geschlechter zeigt sich deutlich, wenn wir den Frauenanteil pro Hierarchieebene betrachten:

- Während unter den Beschäftigten ohne Kaderfunktion überdurchschnittlich viele Frauen zu finden sind (49% im Vergleich zum durchschnittlichen Frauenanteil von 44%), ist die Vertretung der Frauen umso geringer, je höher die Hierarchiestufe ist.

- Unter den Geschäftsleitungs- und Top-Kader-Mitgliedern („oberstes und oberes Kader" gemäss LSE) des privaten Sektors beträgt der Frauenanteil knapp 19% (2002: knapp 16%).

- Je kleiner das Unternehmen, desto mehr Frauen gehören der obersten bzw. oberen Führungsebene an. Allerdings haben sich die Unterschiede zwischen Klein- und Grossbetrieben seit 2002 deutlich verringert. Insbesondere die Grossunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten haben diesbezüglich aufgeholt. Der Frauenanteil im obersten/oberen Kader hat sich in diesen Unternehmen mit einer Zunahme von 8.2% (2002) auf 14.3% (2008) fast verdoppelt (Kleinstfirmen 2002: 18.8%; 2008: 22.5%). Das heisst, in Kleinbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten ist auf der obersten Führungsebene ca. jede fünfte Person eine Frau. In Grossfirmen mit über 500 Beschäftigten ist auf der obersten Ebene gemäss LSE knapp jede siebte Person eine Frau.

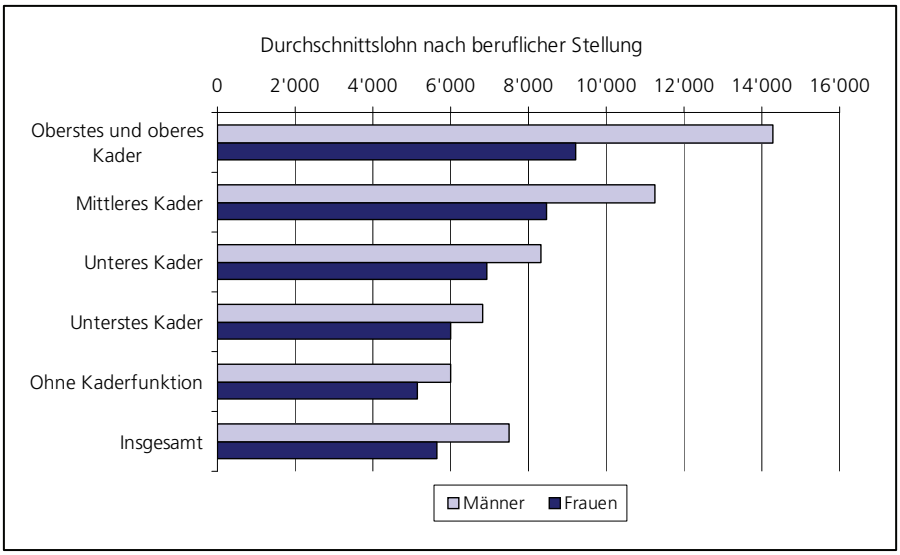
- Frauen im Top-Kader verdienen im Schnitt 35.5 Prozent weniger als die Männer, was eine deutliche Zunahme der Lohndifferenz bedeutet (2002 und 2006: -31%). Im mittleren Kader haben die Lohndifferenzen seit 2002 ebenfalls zugenommen (um 3.8 Prozentpunkte). Lediglich auf den untersten drei Stufen ist im Vergleich zu 2002 eine Abnahme zu verzeichnen (unteres Kader -0.5 Prozentpunkte, unterstes Kader -2.5 Prozentpunkte, ohne Kaderfunktion -1.4 Prozentpunkte).

Tabelle 12: Anteil Beschäftigte nach beruflicher Stellung, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz

Berufliche Stellung	Anteil Beschäftigte *nach berufl. Stellung*			Frauenanteil	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Insgesamt	*innerhalb gleicher berufl. Stellung*	
Oberstes und oberes Kader	8.3%	2.5%	5.8%	18.8%	-35.5%
Mittleres Kader	9.4%	4.9%	7.4%	28.7%	-24.9%
Unteres Kader	11.2%	8.6%	10.0%	37.0%	-16.7%
Unterstes Kader	9.2%	8.3%	8.9%	41.0%	-11.7%
Ohne Kaderfunktion	61.9%	75.7%	67.9%	48.5%	-14.3%
Insgesamt	100.0%	100.0%	100.0%	43.5%	-25.0%

Anmerkung: Lohndifferenz = in % des Durchschnittslohns der Männer (Basis: Monatlicher Bruttolohn standardisiert, vgl. Fussnote 5).
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

Abbildung 12: Durchschnittslohn nach beruflicher Stellung, 2008



Anmerkung: „Durchschnittslohn" = Monatlicher Bruttolohn standardisiert auf 40 Std./Woche.
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

Anforderungsniveau

Hinsichtlich des Anforderungsniveaus des Arbeitsplatzes lässt sich das gleiche Muster erkennen wie bei der beruflichen Stellung, jedoch etwas weniger stark ausgeprägt (vgl. Tabelle 13 und Abbildung 13):[17]

- Je höher die Anforderungen, desto höher ist der Lohn.
- Dies trifft wiederum für die Männer ungleich stärker zu: Die Lohnschere ist grösser, umso höher die Anforderungen sind.
- Und die Frauen sind umso weniger vertreten, je höher das Anforderungsniveau einer Stelle ist.

Im Vergleich zu 2002 hat der Frauenanteil auf den beiden höchsten Anforderungsstufen stärker zugenommen (je plus ca. 3 Prozentpunkte) als auf den beiden tieferen Stufen (je plus ca. 1 Prozentpunkt).

Während der Frauenanteil auf den beiden obersten Anforderungsstufen seit 2002 kontinuierlich gewachsen ist, sanken die Lohndifferenzen innerhalb dieser Kategorien zwischen 2002 und 2006, stiegen aber in

[17] Die beiden Merkmale korrelieren teilweise, aber nicht eins zu eins. Es gibt zum Beispiel auch anspruchsvolle Tätigkeiten, die nicht mit einer Kaderfunktion verbunden sind (und umgekehrt). Die Korrelation zwischen beruflicher Stellung und Anforderungsniveau ist mittelgross und hoch signifikant (Korr. nach Spearman = 0.59; $p < 0.001$).

den 2 Jahren danach wieder an und sind 2008 grösser als 2002 (Anspruchsvollste Arbeiten 2002: -26.6%, 2006: -24.6%, 2008: -27.2%; Qualifizierte Arbeiten 2002: -16.4%, 2006: -16.2%, 2008: -17.0%).

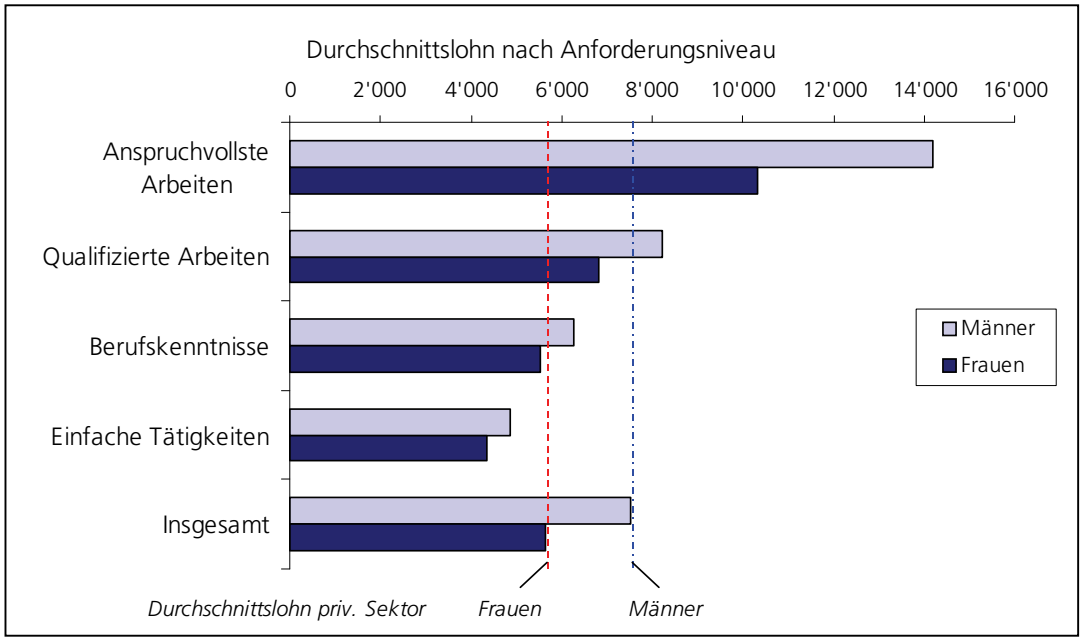
Innerhalb der weniger qualifizierten Anforderungsstufe «Berufskenntnisse» hat die Lohndifferenz im Vergleich zu 2006 wieder leicht zugenommen, ist 2008 aber noch immer etwas geringer als 2002 (2002: -12.8%, 2006: -10.7%, 2008: -11.5%). Einzig bei den einfachen Tätigkeiten wurde die Lohndifferenz seit 2002 konstant kleiner (2002: -11.7%, 2006: -11.3%; 2008: -10.7%).

Tabelle 13: Anteil Beschäftigte nach Anforderungsniveau, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz

Anforderungsniveau	**Anteil Beschäftigte *pro Anforderungsn.***			**Frauenanteil**	**Lohndifferenz**
	Männer	**Frauen**	**Insgesamt**	***innerhalb Anforderungsniveau***	
Anspruchsvollste Arbeiten	11.2%	3.4%	7.8%	19.0%	-27.2%
Qualifizierte Arbeiten	31.4%	24.1%	28.2%	37.2%	-17.0%
Berufskenntnisse	40.0%	40.9%	40.4%	44.1%	-11.5%
Einfache Tätigkeiten	17.4%	31.5%	23.6%	58.2%	-10.7%
Insgesamt	100.0%	100.0%	100.0%	43.5%	-25.0%

Anmerkung: Lohndifferenz = in % des Durchschnittslohns der Männer (Basis: Monatlicher Bruttolohn standardisiert, vgl. Fussnote 5).
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

Abbildung 13: Durchschnittslohn nach Anforderungsniveau, 2008



Anmerkung: „Durchschnittslohn" = Monatlicher Bruttolohn standardisiert auf 40 Std./Woche.
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

Tätigkeitsbereich

Die LSE unterscheidet 24 Tätigkeitsbereiche (vgl. Tabelle 14 sowie Abbildung 14).

Obschon mit dieser Einteilung die verschiedenen Berufe mehr oder weniger aggregiert erfasst werden und sich keine Aussagen zu einzelnen Berufen innerhalb eines Tätigkeitsbereichs machen lassen, lässt sich die immer noch starke *horizontale (berufliche) Segregation* zwischen den Geschlechtern deutlich erkennen:[18]

■ Frauen und Männer verteilen sich sehr unterschiedlich auf die verschiedenen Tätigkeitsbereiche. Der Frauenanteil innerhalb eines Bereichs schwankt zwischen 3.2 Prozent (Tätigkeiten im Baugewerbe) und 89.2 Prozent (Tätigkeiten im Bereich der Körper- und Kleiderpflege).

■ Fast 40 Prozent der Männer sind in den produktionsnahen Bereichen tätig, die anderen 60 Prozent in Dienstleistungsberufen.

■ Die Frauen konzentrieren sich mit einem Verhältnis von 10 zu 90 Prozent viel stärker auf Dienstleistungsberufe.

Der Duncan-Index für die Geschlechtersegregation nach Tätigkeitsbereichen beträgt 49.3 Prozent. Das heisst fast die Hälfte der Beschäftigten müsste ihren Tätigkeitsbereich wechseln, damit die Verteilung zwischen den Geschlechtern ausgewogen wäre.[19]

Das Ausmass der *Lohnungleichheit* innerhalb der Tätigkeitsbereiche variiert relativ stark und widerspiegelt teilweise die Unterschiede, die wir schon in den zuvor betrachteten Merkmalen beobachten konnten:

■ Eher gering sind die durchschnittlichen Lohnunterschiede mit Differenzen von rund 10 Prozent zu Ungunsten der Frauen in drei *Niedriglohnbereichen*. Bei den gastgewerblichen und hauswirtschaftlichen Tätigkeiten (-8.6%) ist sie am geringsten. Es folgen Reinigung und öffentliche Hygiene (-10.6%) sowie Körper- und Kleiderpflege (Coiffeure und Coiffeusen, chemische Reinigung etc) mit -12.3 Prozent. Es sind dies Bereiche mit einem vergleichsweise hohen Anteil von niedrig qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

■ Ebenfalls vergleichsweise gering ist die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern im Bereich Sichern und Bewachen (-11.4%), bei den Tätigkeiten im Baugewerbe (-10.1%), in den Bereichen Kultur, Information, Unterhaltung, Sport und Freizeit (-13.0%), Transport von Personen, Waren und Nachrichten (-13.4%) sowie Forschung und Entwicklung (-14.3%).

---

[18] Dass sich an der geschlechterspezifischen Berufswahl von jungen Frauen und Männern in den letzten Jahrzehnten nicht viel verändert hat, zeigen die Analysen der Volkszählungen 1970 bis 2000 von Leemann/Keck (2005) bzw. Bühler/Heye (2005).

Von den rund 250 in der Schweiz existierenden Lehrberufen decken die fünfzehn von den Frauen am häufigsten ergriffenen Berufe 75 Prozent aller weiblichen Lehreintritte ab. Die Eintritte in die fünfzehn am häufigsten von den Männern ergriffenen Berufslehren entsprechen hingegen knapp 60 Prozent aller männlichen Neueintritte. Kaufmann/Kauffrau ist seit über zwanzig Jahren der Beruf mit den meisten Lehrlingen bei beiden Geschlechtern. Ansonsten unterscheiden sich die am häufigsten ergriffenen Lehren der Frauen deutlich von denjenigen der Männer. Junge Frauen entscheiden sich nach wie vor eher für Berufslehren des Verkaufs, der Heilbehandlung und der Körperpflege. Junge Männer bevorzugen häufiger Ausbildungen im technischen Bereich, in der Metall- und Maschinenindustrie und im Baugewerbe (vgl. Lehrlingsstatistik 2004, BFS Pressemitteilung vom 22. März 2005).

[19] Der Index of Dissimilarity (DI) von Duncan/Duncan (1955) ist ein weit verbreitetes einfaches Mass um die Ungleichheit der Verteilung der Geschlechter auf verschiedene Positionen oder Berufe zu messen. Der Index nimmt den Wert Null an, wenn die Verteilungen beider Geschlechter auf die Positionen bzw. Berufsgruppen – unabhängig vom Anteil der Frauen am Arbeitsmarkt – identisch sind (anders ausgedrückt: wenn die ‚Chancen', in eine bestimmte Position zu gelangen oder einen bestimmten Beruf auszuüben, für Frauen und Männer gleich sind). Er nimmt den Maximalwert 1 (bzw. 100%) an, wenn in jeder Position/Berufsgruppe ausschließlich Frauen oder Männer arbeiten. Der Index gibt die Summe der Prozentanteile von Frauen *plus* die Prozentanteile von Männern an, die ihre Position bzw. Berufsgruppe wechseln müssten, um eine Gleichverteilung in allen Positionen/Berufsgruppen zu erreichen. Je nach Höhe des Frauenanteils am Arbeitsmarkt fallen diese Prozentanteile für beide Geschlechter sehr unterschiedlich aus (zum Duncan-Index und weiteren Segregations-Massen, vgl. z.B. Hinz/Schübel 2001).

■ Allerdings gibt es auch schlecht entlöhnte Tätigkeitsbereiche, in denen die Lohndifferenz überdurchschnittlich gross ist: Im Verkauf (Detailhandel) beispielsweise verdienen die Frauen im Durchschnitt 27.9% weniger.

■ Die grössten Lohnunterschiede finden sich im Bereich Begutachten, beraten, beurkunden (-34.0%) und im Rechnungs- und Personalwesen (-32.7%). In beiden Bereichen stieg die Differenz seit 2006 um mehr als 2 Prozentpunkte (Zahlen 2006: Begutachten, beraten, beurkunden -31.2%, Rechnungs- und Personalwesen -30.4%).

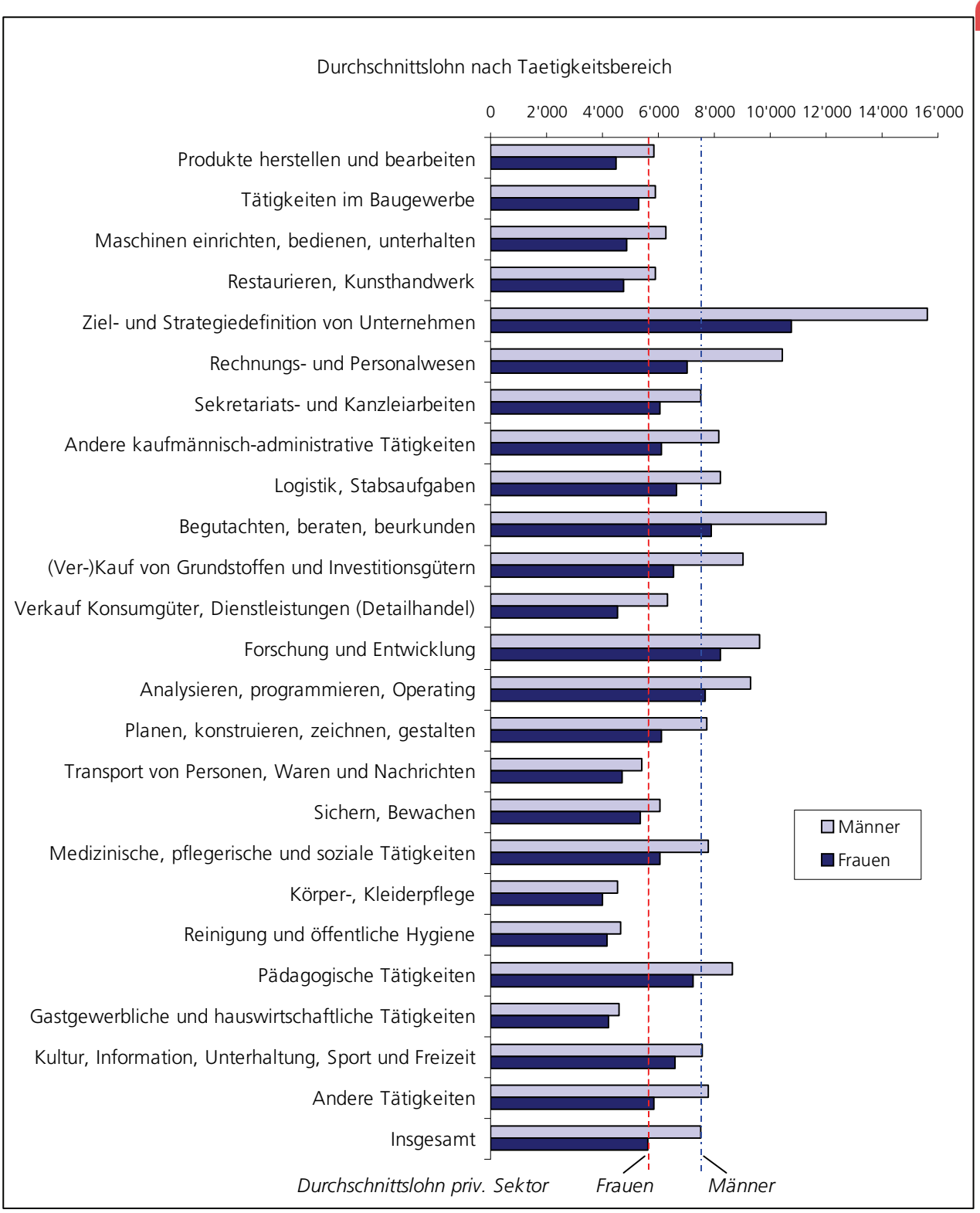
■ 2002 war die grösste Lohndifferenz bei den am besten entlöhnten Tätigkeiten, im Management (Ziel- und Strategiedefinition von Unternehmen), mit -31.9% zu verzeichnen. Während sich im Jahr 2006 in diesem Bereich mit -26.2 Prozent eine Verminderung der Lohnschere zeigte, vergrösserte sich die Differenz im Jahr 2008 wieder auf -31.1 Prozent..

Tabelle 14: Anteil Beschäftigte nach Tätigkeitsbereich, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz

Tätigkeitsbereich	**Anteil Beschäftigte *pro Tätigkeitsbereich***			**Frauenanteil**	**Lohndifferenz**
	Männer	**Frauen**	**Insgesamt**	***innerhalb Tätigkeitsbereich***	
Produktionsnahe Tätigkeiten					
Produkte herstellen und bearbeiten	15.5%	8.4%	12.4%	29.6%	-23.2%
Tätigkeiten im Baugewerbe	13.4%	0.6%	7.8%	3.2%	-10.1%
Maschinen einrichten, bedienen, unterhalten	9.8%	1.3%	6.1%	9.0%	-22.0%
Restaurieren, Kunsthandwerk	0.2%	0.1%	0.1%	34.5%	-19.6%
Dienstleistungen					
Ziel- und Strategiedefinition von Unternehmen	4.8%	1.2%	3.2%	15.9%	-31.1%
Rechnungs- und Personalwesen	3.0%	6.7%	4.6%	63.2%	-32.7%
Sekretariats- und Kanzleiarbeiten	1.4%	8.6%	4.5%	82.4%	-19.1%
Andere kaufmännisch-administrative Tätigkeiten	4.0%	8.2%	5.8%	60.8%	-25.1%
Logistik, Stabsaufgaben	2.7%	1.2%	2.0%	26.4%	-19.1%
Begutachten, beraten, beurkunden	6.3%	4.8%	5.7%	36.9%	-34.0%
(Ver-)Kauf von Grundstoffen und Investitionsgütern	2.1%	1.0%	1.6%	25.8%	-27.8%
Verkauf Konsumgüter, Dienstleistungen (Detailhandel)	5.3%	15.8%	9.8%	69.7%	-27.9%
Forschung und Entwicklung	2.5%	1.2%	1.9%	26.3%	-14.3%
Analysieren, programmieren, Operating	4.6%	1.2%	3.1%	16.7%	-17.8%
Planen, konstruieren, zeichnen, gestalten	4.4%	1.3%	3.0%	18.9%	-20.9%
Transport von Personen, Waren und Nachrichten	6.4%	1.8%	4.4%	18.3%	-13.4%
Sichern, Bewachen	0.9%	0.4%	0.7%	25.7%	-11.4%
Medizinische, pflegerische und soziale Tätigkeiten	1.9%	13.1%	6.8%	84.4%	-22.2%
Körper-, Kleiderpflege	0.1%	1.2%	0.6%	89.2%	-12.3%
Reinigung und öffentliche Hygiene	1.6%	5.1%	3.1%	71.4%	-10.6%
Pädagogische Tätigkeiten	1.5%	3.2%	2.2%	62.5%	-16.2%
Gastgewerbliche und hauswirtschaftliche Tätigkeiten	5.2%	10.8%	7.6%	61.8%	-8.6%
Kultur, Information, Unterhaltung, Sport und Freizeit	1.4%	2.0%	1.7%	51.1%	-13.0%
Andere Tätigkeiten	1.1%	0.8%	1.0%	36.2%	-24.9%
Insgesamt	100.0%	100.0%	100.0%	43.5%	-25.0%

Anmerkung: Lohndifferenz = in % des Durchschnittslohns der Männer (Basis: Monatlicher Bruttolohn standardisiert, vgl. Fussnote 5).
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

Abbildung 14: Durchschnittslohn nach Tätigkeitsbereich, 2008



Anmerkung: „Durchschnittslohn“ = Monatlicher Bruttolohn standardisiert auf 40 Std./Woche.
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

BASS

4.1.5 Unternehmensspezifische Merkmale

Unternehmensgrösse

Kleine und mittelgrosse Unternehmen (KMU) haben in der Regel nicht dieselben Ressourcen und finanziellen Spielräume wie Grossfirmen. Dies betrifft zum Beispiel Weiterbildungsangebote und spiegelt sich auch in der Entlöhnung der MitarbeiterInnen (vgl. Abbildung 15).[20]

■ Die durchschnittlichen Gehälter sind umso höher, je grösser das Unternehmen ist. Dies gilt vor allem für die Männer.

Wie sieht die Verteilung der Geschlechter auf KMU und Grossfirmen aus?

■ Interessanterweise ist gut die Hälfte der Beschäftigten in Kleinstfirmen mit weniger als 5 Beschäftigten Frauen. Ebenfalls leicht überdurchschnittlich ist der Frauenanteil in Grossfirmen mit 500 und mehr Beschäftigten und in Firmen mit 5-19 Beschäftigten.

■ In den mittelgrossen Betrieben mit 20 bis knapp 500 Beschäftigten hingegen sind weniger Frauen beschäftigt. In dieser Grössenordnung sind viele Firmen des 2. Sektors (Industrie und Gewerbe) zu finden, die einen hohen Anteil an produktionsnahen Tätigkeiten aufweisen und dementsprechend mehr Männer beschäftigen.

Die durchschnittlichen Lohndifferenzen sind etwas geringer in kleinen und mittelgrossen Betrieben, in Grossfirmen jedoch überdurchschnittlich.

■ In KMU zwischen 5 und 499 Beschäftigte bewegen sich die Lohnunterschiede zwischen -21 und -23 Prozent.

■ In Grossfirmen mit mehr als 500 Beschäftigten sind die Lohnunterschiede überdurchschnittlich gross. Frauen verdienen im Durchschnitt 32 Prozent weniger als Männer. Ein Teil dieser grossen Differenz erklärt sich durch die teilweise ausserordentlich hohen Kaderlöhne der Männer, verbunden mit der beruflichen Segregation. Auch sind die Top-Kaderstellen in Grossfirmen noch stärker in Männerhand als in kleineren und mittelgrossen Betrieben (vgl. vorne, berufliche Stellung).

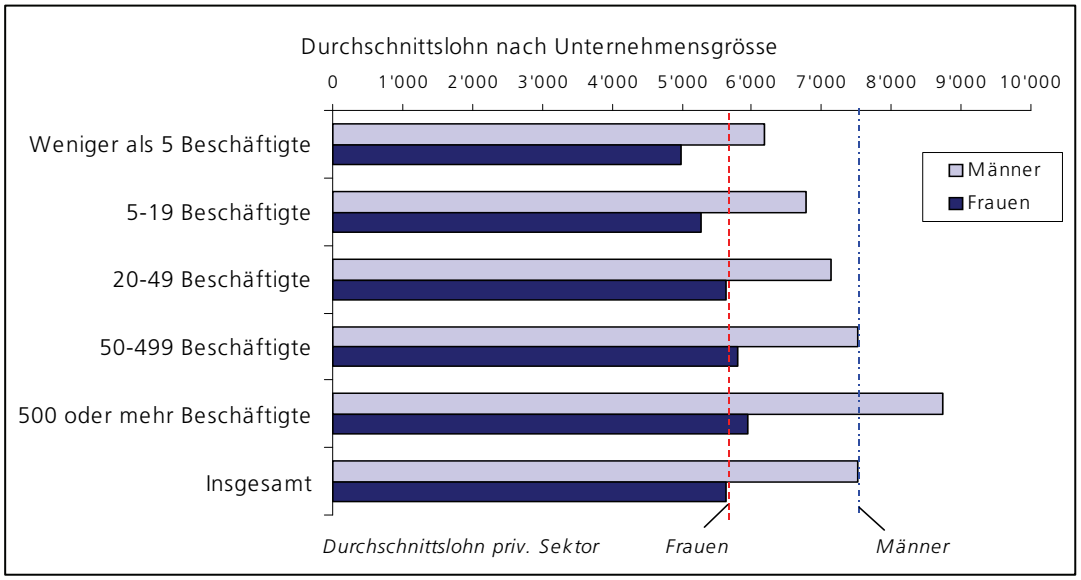
Tabelle 15: Anteil Beschäftigte nach Unternehmensgrösse, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz

Unternehmensgrösse (Anzahl MitarbeiterInnen gem. LSE)	Anteil Beschäftigte *nach Firmengrösse*			Frauenanteil	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Insgesamt	*innerhalb gleicher Firmengrösse*	
Weniger als 5 Beschäftigte	5.9%	8.0%	6.8%	51.2%	-19.5%
5-19 Beschäftigte	21.3%	22.1%	21.7%	44.5%	-22.2%
20-49 Beschäftigte	15.3%	12.4%	14.0%	38.5%	-21.0%
50-499 Beschäftigte	33.4%	30.2%	32.0%	41.0%	-23.0%
500 oder mehr Beschäftigte	24.1%	27.2%	25.5%	46.5%	-31.9%
Insgesamt	100.0%	100.0%	100.0%	43.5%	-25.0%

Anmerkung: Lohndifferenz = in % des Durchschnittslohns der Männer (Basis: Monatlicher Bruttolohn standardisiert, vgl. Fussnote 5).
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

[20] Die Unternehmensgrösse bzw. MitarbeiterInnenzahl wird in der LSE in zwei verschiedenen Variablen erfasst: Anzahl Beschäftigte („anzbe") gemäss Betriebs- und Unternehmensregister BUR (diese Variable wird vom BFS bei der Stichprobenziehung verwendet) und Unternehmensgrösse (Variable "untgroe"). Wir verwenden Letztere, da diese aktueller ist und somit allfälligen Änderungen in der Firmengrösse durch Entlassungen / Neueinstellungen besser Rechnung trägt. Ausserdem enthält „untgroe" nur diejenigen Beschäftigten, für welche effektiv Lohnangaben vorliegen (d.h. keine Lehrlinge, InhaberInnen, etc. vgl. Abschnitt 8.1).

Abbildung 15: Durchschnittslohn nach Unternehmensgrösse, 2008



Anmerkung: „Durchschnittslohn" = Monatlicher Bruttolohn standardisiert auf 40 Std./Woche.
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

Wirtschaftsbranche

In der LSE sind die Löhne für sämtliche Branchen des 2. Sektors (Industrie und Gewerbe) und des 3. Sektors (Dienstleistungen) erfasst. Über die Löhne des 1. Sektors (Landwirtschaft) können keine Aussagen gemacht werden. Für die Analysen haben wir die aus Gleichstellungsperspektive wichtigsten Branchen separat ausgewiesen. Insgesamt unterscheiden wir 18 Branchen bzw. Branchengruppen, wovon eine, die öffentliche Verwaltung, im privaten Sektor per Definition ausgeschlossen ist (Zuteilung bzw. Gruppierung der Branchen, vgl. Tabelle 29 im Anhang, Abschnitt 8.3).

Die Branchenzugehörigkeit korreliert für gewisse Branchen stark mit den Tätigkeitsbereichen.

■ So arbeiten zum Beispiel über 90 Prozent der Erwerbstätigen, die eine medizinische, pflegerische oder soziale Tätigkeit ausüben im Gesundheits- bzw. Sozialwesen. Ebenfalls hoch ist die Korrelation zwischen Tätigkeit und Branche im Baugewerbe, im Gastgewerbe und im Detailhandel/Verkauf, wobei zum Teil Unterschiede zwischen den Geschlechtern auszumachen sind. Nur knapp sechs von zehn Frauen, die eine Tätigkeit des Baugewerbes ausüben, sind zum Beispiel auch in der Baubranche tätig im Vergleich zu 8 von 10 Männern. Hingegen sind nur 5 von 10 Männern, die Konsumgüter oder Dienstleistungen verkaufen, im Detailhandel tätig im Vergleich zu 8 von 10 Frauen.

■ Andere Tätigkeiten hingegen sind „Querschnittsaufgaben", bei denen sich keine Konzentration auf einzelne Branchen feststellen lässt. Im 2. Sektor ist dies zum Beispiel der Tätigkeitsbereich „Produkte herstellen und bearbeiten", während die Bereiche „Maschinen einrichten, bedienen, unterhalten" oder die kaufmännischen und strategischen Aufgaben in allen Branchen des 2. und 3. Sektors ausgeübt werden.

Tabelle 16 und Abbildung 16 zeigen die unterschiedliche Verteilung der Frauen und Männer auf die einzelnen Branchen und die Lohnniveaus innerhalb der Branchen.

■ Im *2. Sektor (Industrie und Gewerbe)* arbeiten insgesamt mehr Männer, wobei der Frauenanteil je nach Branche stark schwankt. Während im Baugewerbe knapp 10 Prozent der Beschäftigten Frauen sind, ist das Geschlechterverhältnis in der Textil- und Lederindustrie mit 56 Prozent Frauen relativ ausgewogen.

■ Die grössten Lohndifferenzen des 2. Sektors finden sich in der Textil- und Lederindustrie sowie im Bereich Maschinenindustrie/Gerätebau mit je -27.2 Prozent.

■ Im Baugewerbe hingegen ist der durchschnittliche Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern mit Abstand am kleinsten. Frauen verdienen 9.5 Prozent weniger als Männer. Insgesamt sind die Frauen in der Baubranche aber besser qualifiziert als die Männer (gemessen an den in der LSE erfassten Erklärungsgrössen). Die Lohndifferenz müsste dementsprechend im Gegenteil zu Gunsten der Frauen ausfallen (vgl. dazu Abschnitt 5.4). Dabei ist zu bemerken, dass die berufliche Segregation innerhalb der Baubranche gross ist. Frauen sind häufig in der Administration (Sekretariat, Buchhaltung u.ä.) tätig und üben weniger als Männer einen Bauberuf oder eine planerische Tätigkeit aus.

■ Im *Dienstleistungssektor* ist die Bandbreite der Lohnunterschiede noch ausgeprägter. Am kleinsten ist die Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern im Gastgewerbe (-10.3%). Dies ist die Branche mit den tiefsten Männer- und Frauenlöhnen. Ebenfalls relativ gering ist der durchschnittliche Lohnunterschied im Verkehrs- und Transportbereich mit -10.7 Prozent.

■ Leicht unterdurchschnittlich sind die Lohndifferenzen ausserdem im Detailhandel mit -20 Prozent, im Gesundheits- und Sozialwesen mit -21 Prozent sowie im Unterrichtswesen mit -18 Prozent.

■ Am grössten sind die Lohndifferenzen dort, wo die höchsten Löhne bezahlt werden, bei den Banken und Versicherungen (-40.4%). Ebenfalls sehr gross ist die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern im Bereich Informatik und Dienstleistungen für Unternehmen (-33.2%). Die Lohnunterschiede dürften wiederum teilweise durch berufliche Segregation und die Untervertretung der Frauen im Management zu erklären sein. Der Bereich Banken und Versicherungen weist ausserdem den mit Abstand höchsten Anteil Beschäftigte, welche Sonderzahlungen erhalten, aus (72% im Vergleich zu 28% im Durchschnitt).

Tabelle 16: Anteil Beschäftigte nach Wirtschaftsbranche, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz

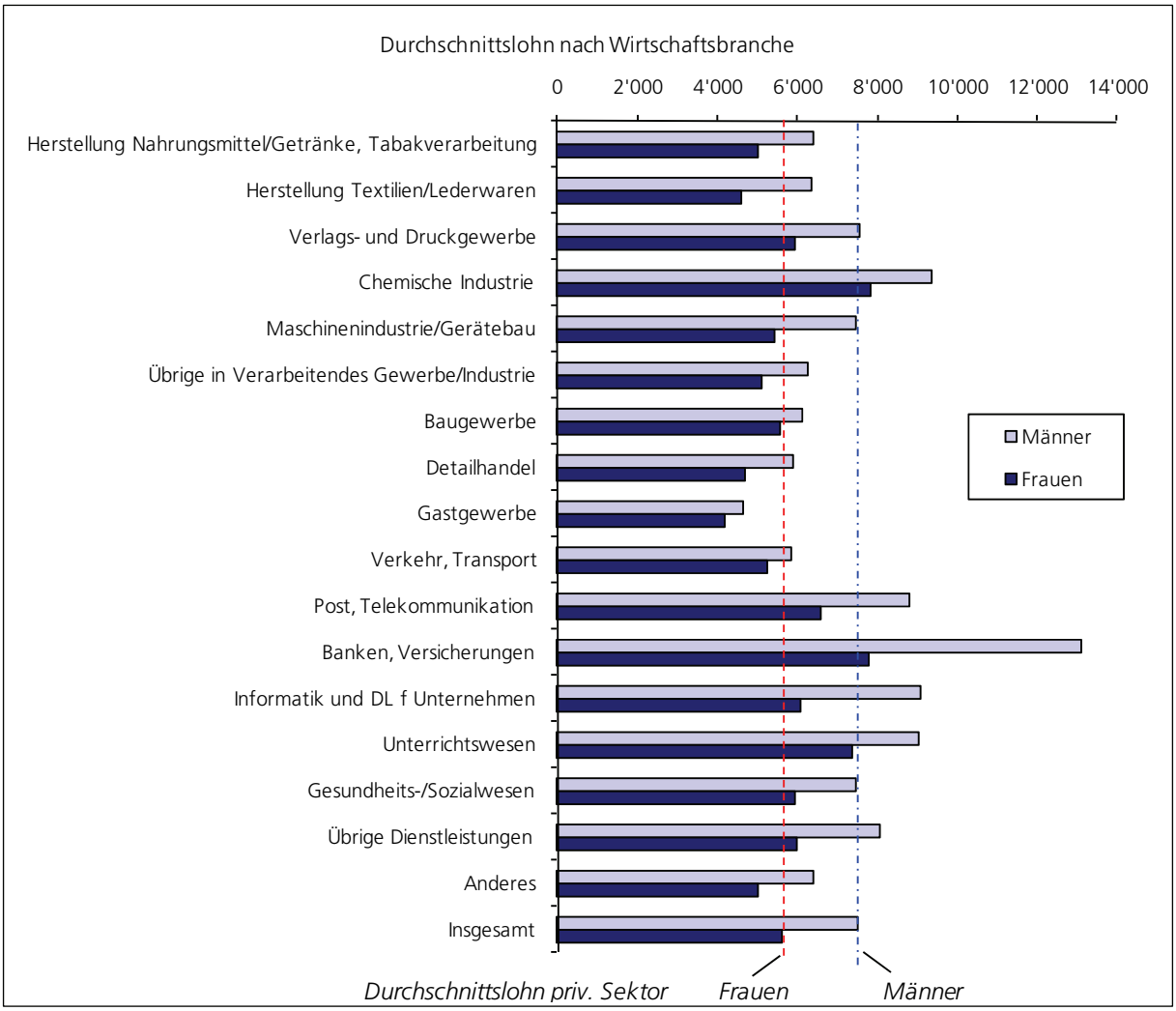
Wirtschaftsbranche	**Anteil Beschäftigte *nach Branche***			**Frauenanteil**	**Lohndifferenz**
	Männer	**Frauen**	**Insgesamt**	***innerhalb gleicher Branche***	
2. Sektor (Industrie und Gewerbe)					
Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung	2.4%	1.8%	2.1%	36.5%	-21.8%
Herstellung Textilien/Lederwaren	0.4%	0.7%	0.5%	56.3%	-27.2%
Verlags- und Druckgewerbe	1.5%	1.2%	1.4%	39.1%	-21.6%
Chemische Industrie	3.0%	2.0%	2.5%	34.0%	-16.3%
Maschinenindustrie/Gerätebau	12.4%	6.4%	9.8%	28.3%	-27.2%
Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	9.9%	3.5%	7.1%	21.2%	-19.0%
Baugewerbe	13.4%	1.9%	8.4%	9.8%	-9.5%
3. Sektor (Dienstleistungen)					
Detailhandel	6.5%	18.4%	11.7%	68.4%	-20.4%
Gastgewerbe	5.0%	9.2%	6.9%	58.5%	-10.3%
Verkehr, Transport	3.5%	1.1%	2.5%	19.6%	-10.7%
Post, Telekommunikation	1.5%	0.9%	1.2%	31.5%	-24.9%
Banken, Versicherungen	5.5%	5.3%	5.4%	42.6%	-40.4%
Informatik und Dienstleistungen f Unternehmen	11.7%	10.9%	11.3%	41.8%	-33.2%
Unterrichtswesen	1.3%	2.5%	1.8%	59.0%	-18.3%
Gesundheits-/Sozialwesen	3.5%	18.8%	10.1%	80.5%	-20.7%
Übrige Dienstleistungen	16.4%	14.9%	15.7%	41.0%	-25.9%
Andere	2.1%	0.7%	1.5%	20.8%	-22.2%
Insgesamt	100.0%	100.0%	100.0%	43.5%	-25.0%

Anmerkung: Lohndifferenz = in % des Durchschnittslohns der Männer (Basis: Monatlicher Bruttolohn standardisiert, vgl. Fussnote 5).
Zuteilung bzw. Gruppierung der Branchen, vgl. Tabelle 29 im Anhang, Abschnitt 8.3.
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

In Kapitel 5.4 werden wir die verschiedenen Ursachen der Lohnunterschiede herausfiltern und das Ausmass der Lohndiskriminierung pro Branche ermitteln.

Die *Segregation* nach Branchen ist weniger ausgeprägt als die Ungleichverteilung der Geschlechter zwischen den Tätigkeitsbereichen. Der Duncan-Index für die branchenspezifische Segregation beträgt 32.8 Prozent. Dies hängt damit zusammen, dass in den verschiedenen Branchen die unterschiedlichsten Berufe bzw. Tätigkeitsbereiche vertreten sind. Sekretärinnen zum Beispiel werden genauso in männerdominierten Branchen wie dem Baugewerbe benötigt, wie im weiblich geprägten Gesundheits- und Sozialwesen. Umgekehrt sind auch in Letzterem die Leitungsstellen (Bereich Ziel- und Strategiedefinition) oft fest in Männerhand. Die geschlechtsspezifische Berufswahl kommt deshalb in den Tätigkeitsbereichen stärker zum Ausdruck als zwischen den Branchen. Bisherige Erfahrungen aus Lohngleichheitsüberprüfungen in Schweizer Firmen zeigen ausserdem, dass die berufliche Segregation nicht nur zwischen den Branchen, sondern auch innerhalb der Betriebe stattfindet (Strub 2004).

Abbildung 16: Durchschnittslohn nach Wirtschaftsbranche, 2008



Anmerkung: „Durchschnittslohn" = Monatlicher Bruttolohn standardisiert auf 40 Std./Woche.
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

Region

Die Lohnstrukturerhebung ermöglicht seit 2002 repräsentative Analysen auf Ebene der *Grossregionen*.[21] Die Grossregionen nach BFS fassen die einzelnen Kantone wie folgt zusammen:

- Genferseeregion (GE, VS, VD)
- Espace Mittelland (BE, FR, JU, NE und SO)
- Nordwestschweiz (AG, BL und BS)
- Zürich (ZH)
- Ostschweiz (AR, AI, GL, GR, SG, SH und TG)
- Zentralschweiz (LU, NW, OW, SZ, UR und ZG)
- Tessin (TI)

Sowohl die Beschäftigtenstruktur wie auch die Lohnniveaus unterscheiden sich zwischen den Grossregionen (vgl. Tabelle 17 bzw. Abbildung 17)

- Fast ein Viertel der Erwerbstätigen in der Privatwirtschaft arbeitet im Kanton Zürich.

- Der Frauenanteil unter den Beschäftigten ist mit rund 45 Prozent am höchsten in den Regionen Genfersee, Espace Mittelland und Zürich. Bei den übrigen Regionen bewegt sich der Frauenanteil im Bereich 41 bzw. 42 Prozentpunkte.

- Am höchsten ist das Lohnniveau in Zürich, am niedrigsten im Tessin.

Die unterschiedlichen Wirtschaftsstrukturen in den einzelnen Regionen haben zur Folge, dass sich bezüglich Lohndifferenzen ein unterschiedliches Bild ergibt, je nachdem, ob wir die Durchschnittslöhne betrachten oder ob wir die Medianlöhne vergleichen:

- Am grössten ist die geschlechtsspezifische *Lohndifferenz* in Zürich, sowohl bezogen auf die Durchschnittslöhne (-31.2 Prozent) wie auch bezogen auf die Medianlöhne (-25.8%). In allen Regionen ausser Espace Mittelland und Zentralschweiz sind die Lohndifferenzen seit 2006 gestiegen. Am stärksten in der Genferseeregion um 2.4 Prozentpunkte.

- Im Espace Mittelland sind die Lohnunterschiede im gesamtschweizerischen Vergleich am geringsten, wenn wir die *Durchschnittslöhne* betrachten (-20.6%). Bezogen auf die *Medianlöhne* weist die Genferseeregion mit Abstand die geringste Differenz zwischen den Geschlechtern auf (-16.1%).

Der je nach Region beträchtliche Unterschied in der Durchschnittslohn- und der Medianlohnbetrachtung dürfte auf die ungleiche Verteilung von besonders hohen Ausreissern (Spitzengehälter)[22] zurückzuführen sein, welche bei der Durchschnittslohnbetrachtung mehr ins Gewicht fallen.

Wie weit unterschiedliche Branchen- und Beschäftigtenstrukturen die Lohndifferenzen zwischen den Regionen erklären können, wird in Abschnitt 5.5 eingehend untersucht.

---

[21] Streng genommen handelt es sich beim Faktor „Region" nicht um ein firmenspezifisches Merkmal. Denn die regionale Unterscheidung nehmen wir auf Ebene der *Beschäftigten* vor (gemäss Variable Arbeitskanton), nicht anhand des Firmensitzes.

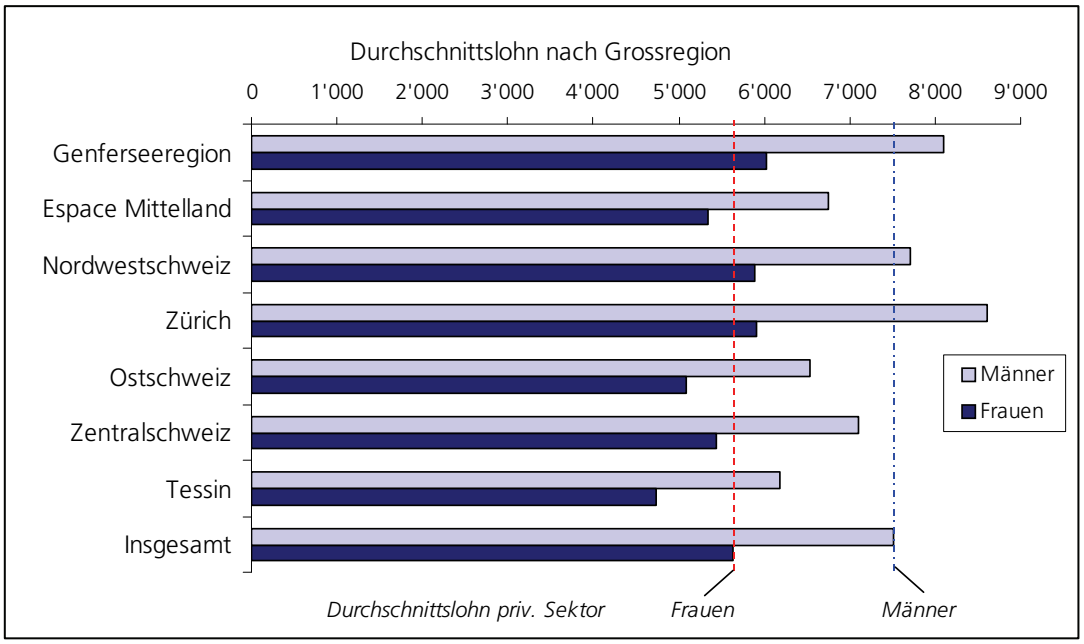
[22] Die Spitzengehälter einzelner Topverdiener sind in der LSE insofern gegen oben zensiert, dass pro Lohnbestandteil (Grundgehalt, Sonderzahlungen, 13. Monatslohn, etc.) maximale Werte von je 99'999 Franken pro Monat zulässig sind.

Tabelle 17: Anteil Beschäftigte nach Grossregion, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz

Wirtschaftsbranche	Anteil Beschäftigte *nach Region*			Frauenanteil	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Insgesamt	*innerhalb gleicher Region*	
Genferseeregion	16.1%	17.2%	16.6%	45.0%	-25.6%
Espace Mittelland	20.6%	21.5%	21.0%	44.5%	-20.6%
Nordwestschweiz	14.6%	13.5%	14.1%	41.7%	-23.7%
Zürich	23.1%	24.7%	23.8%	45.1%	-31.2%
Ostschweiz	12.5%	11.1%	11.9%	40.5%	-22.1%
Zentralschweiz	8.8%	8.2%	8.5%	41.9%	-23.3%
Tessin	4.2%	3.9%	4.1%	41.7%	-23.2%
Insgesamt	100.0%	100.0%	100.0%	43.5%	-25.0%

Anmerkung: Lohndifferenz = in % des Durchschnittslohns der Männer (Basis: Monatlicher Bruttolohn standardisiert, vgl. Fussnote 5).
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

Abbildung 17: Durchschnittslohn nach Grossregion, 2008



Anmerkung: „Durchschnittslohn" = Monatlicher Bruttolohn standardisiert auf 40 Std./Woche.
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

4.2 Öffentlicher Sektor des Bundes (2008)

Sowohl Lohnsituation wie auch Beschäftigtenstruktur im öffentlichen Sektor des Bundes unterscheiden sich in mehrfacher Hinsicht von den Verhältnissen in der Privatwirtschaft. Der öffentliche Sektor des Bundes umfasst nicht nur die Bundesverwaltung, sondern auch die Bundesbetriebe. Wir konzentrieren uns im vorliegenden Abschnitt auf die Darstellung der wichtigsten Unterschiede und Gemeinsamkeiten im Vergleich zum privaten Sektor.

Die hier untersuchte Population umfasst 101'000 Beschäftigte. Der Frauenanteil beträgt rund ein Drittel (33.5%).

Tabelle 18: Beschäftigte im öffentlichen Sektor (Bund), 2008

	Männer	Frauen	Insgesamt	Frauenanteil
Anzahl Fälle N (ungewichtet)	67449	33973	101422	
Grösse Teil-Population (Gewichtung personenbezogen)	67612	34069	101682	33.5%

Anmerkung: Exklusiv fehlende Werte, vgl. Anhang, Abschnitt 8.1.
Quelle: LSE 2008, öffentlicher Sektor/Bund (Gewichtung personenbezogen).

Löhne und Arbeitspensen

Die Durchschnittslöhne sind in den Bundesinstitutionen höher als in der Privatwirtschaft (vgl. Abschnitt 4.1.1). Dies gilt vor allem für die Frauen. Dementsprechend sind die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern im öffentlichen Sektor des Bundes geringer, wie Tabelle 19 zeigt:

■ Frauen verdienen im öffentlichen Sektor des Bundes im Durchschnitt 16.5 Prozent weniger als die Männer. Die durchschnittliche Lohndifferenz ist somit um ein Drittel kleiner als im privaten Sektor mit -25.0 Prozent. Die Medianlohndifferenz ist entsprechend ebenfalls kleiner: Die Hälfte der Frauen verdient 15.5 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen (im Vergleich zu -19.8% in der Privatwirtschaft).

■ Die Nettolohndifferenzen sind ähnlich gross wie im privaten Sektor und betragen -36.6 Prozent bezogen auf den Durchschnitt bzw. -34.4 Prozent beim Median (verglichen mit -41.7% bzw. -34.9%).

■ Die durchschnittlichen Beschäftigungspensen sind bei den Frauen mit 69 Prozent leicht tiefer und bei den Männern mit 97 Prozent geringfügig höher als in der Privatwirtschaft (72% bzw. 94%).

Tabelle 19: Durchschnittslohn und Arbeitspensum, öffentlicher Sektor (Bund), 2008

Lohn und Arbeitspensum	Männer	Frauen	Differenz (in % v Männern)
Bruttolohn, auf Vollzeit standardisiert			
Durchschnitt	7'787	6'500	-16.5%
Median *(so viel verdienen 50% der Beschäftigten)*	7'270	6'141	-15.5%
Monatlicher Nettolohn (effektiv)			
Durchschnittslohn	6'707	4'254	-36.6%
Medianlohn (so viel verdienen 50% der Beschäftigten)	6'312	4'139	-34.4%
Arbeitspensum			
Individueller Beschäftigungsgrad (Durchschnitt)	97%	69%	-28.9%

Anmerkung: Definition Bruttolohn (standardisiert), Nettolohn (nicht standardisiert), vgl. Fussnote 5.
Quelle: LSE 2008, öffentlicher Sektor/Bund (Gewichtung personenbezogen).

Das leicht höhere Arbeitspensum der Männer ist durch einen etwas höheren Anteil an Beschäftigten mit einem standardisierten Beschäftigungsgrad von über 105 Prozent zu erklären (7.7%) im Vergleich zum

Privaten Sektor (2.2%), während sich bei den Frauen beim Bund der höhere Anteil an Beschäftigungsverhältnissen mit einem mittleren bis hohen Teilzeit-Pensum von 40-89 Prozent niederschlägt (44.4% beim Bund, im Vergleich zu 33.3% im Privaten Sektor).

Weiter unterscheiden sich die Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Sektor des Bundes verglichen mit denjenigen in der Privatwirtschaft hinsichtlich der Art der Entlöhnung:

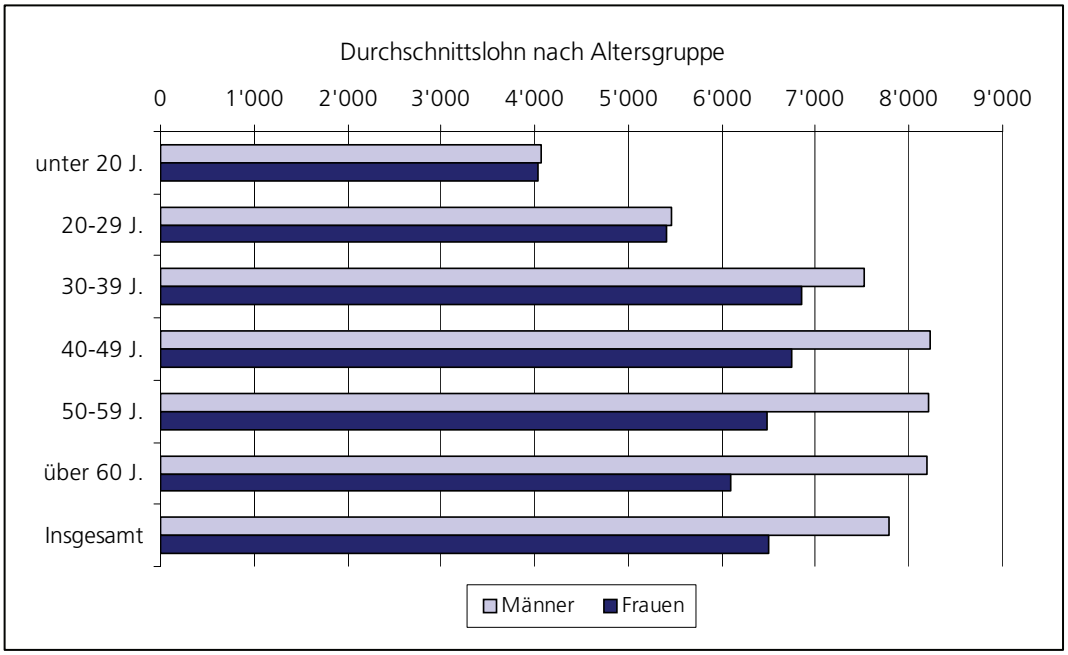
■ Als Lohnform gilt für alle Angestellten in den Bundesinstitutionen der Zeitlohn, das heisst, die Entlöhnung hängt nur von der Zahl der geleisteten Stunden ab. Es gibt keine Prämien- oder Akkordlöhne oder Löhne mit Provisionsanteil.
■ In den Bundesinstitutionen arbeiten lediglich 1.6 Prozent der Männer und 9.9 Prozent der Frauen im Stundenlohn. Es werden deutlich häufiger Zulagen und Sonderzahlungen entrichtet. Ausserdem erhalten praktisch alle Angestellten einen 13. Monatslohn.

Die höheren Durchschnittslöhne und die geringeren Lohnunterschiede lassen sich teilweise durch die unterschiedliche Branchen- und Beschäftigtenstruktur im öffentlichen Sektor des Bundes erklären. In der Folge präsentieren wir dazu einige ausgewählte Kennzahlen und Grafiken.

Persönliche Qualifikationsmerkmale (Humankapital)

■ **Alter:** Das Durchschnittsalter beim Bund beträgt 44 Jahre bei den Männern und 42 Jahre bei den Frauen (Privater Sektor: 41 Jahre bei den Männern, 40 Jahre bei den Frauen). Der Altersdurchschnitt ist somit im öffentlichen Sektor etwas höher und die Altersdifferenz etwas grösser. Der Frauenanteil ist analog zur Privatwirtschaft bei den jüngsten Beschäftigten am grössten (52% bei den unter 20-Jährigen) und nimmt mit zunehmendem Alter ab (41% bei den 20-29-Jährigen; 29% bei den über 50-Jährigen). Die grössten Lohndifferenzen finden sich bei den über 60-Jährigen mit fast 26 Prozent zu Ungunsten der Frauen. Auch bei den 40-59-Jährigen sind die Lohndifferenzen im öffentlichen Sektor überdurchschnittlich hoch. Unterdurchschnittlich hingegen sind die Differenzen bei den unter 40-Jährigen. Altersunterschiede dürften deshalb für einen Teil der bestehenden Lohnunterschiede verantwortlich sein.

Abbildung 18: Durchschnittslohn nach Alter, öffentlicher Sektor (Bund), 2008



Anmerkung: „Durchschnittslohn" = Monatlicher Bruttolohn standardisiert auf 40 Std./Woche.
Quelle: LSE 2008, öffentlicher Sektor (Bund).

■ **Dienstalter:** Im öffentlichen Sektor des Bundes beträgt die Lohndifferenz sowohl bei den Neueintritten als auch bei Mitarbeitenden mit bis zu 9 Dienstjahren rund 18 Prozent zu Ungunsten der Frauen. Danach nehmen die Lohnunterschiede nach Dienstalter ab (10-19 Dienstjahre: -14%; über 20 Dienstjahre: -12%), im Gegensatz zum privaten Sektor, wo die Lohndifferenzen mit zunehmendem Dienstalter stetig auf bis zu -28 Prozent ansteigen.

■ **Ausbildung:** Die Lohndifferenzen betragen zwischen 6 Prozent (Matura) und 15 Prozent (Universität, Hochschule) zu Ungunsten der Frauen. In dieser letzten Kategorie der UniabsolventInnen, die im öffentlichen Sektor sehr stark vertreten sind, ist die Lohndifferenz damit weniger als halb so gross wie in der Privatwirtschaft mit -33 Prozent.[23]

Weitere persönliche Merkmale

■ **Zivilstand:** Wie auch in der Privatwirtschaft ist der Lohnunterschied zwischen verheirateten Frauen und Männern am grössten (-21.9%). Interessant ist, dass sich bei den ledigen Personen nur ein sehr geringer Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern zeigt (-2.6%). Dies lässt sich dadurch erklären, dass ledige Männer beim Bund überdurchschnittlich oft in Nicht-Kaderfunktionen zu finden sind (und wahrscheinlich v.a. jüngere Männer sind), während (wie in der Privatwirtschaft, aber weniger ausgeprägt) der Anteil an ledigen Frauen in mittleren und höheren Führungspositionen überdurchschnittlich hoch und viel grösser ist als derjenige der Männer.

■ **Nationalität/Aufenthaltsstatus:** Im öffentlichen Sektor sind mehr Schweizerinnen und Schweizer beschäftigt (92%) als in der Privatwirtschaft (69%).

Arbeitsplatzbezogene Merkmale

Auch hinsichtlich der stellenbezogenen Merkmale ergeben sich zum Teil interessante Unterschiede, aber auch Gemeinsamkeiten im Vergleich zum privaten Sektor:

■ **Berufliche Stellung:** Frauen haben es auch beim Bund schwerer an die Spitze zu gelangen als Männer. Die vertikale Segregation, d.h. die Untervertretung der Frauen in Führungspositionen ist im hier betrachteten Teil des öffentlichen Sektors noch ausgeprägter als in der Privatwirtschaft (vgl. Tabelle 12). Anders als im privaten Sektor sind aber die Lohnunterschiede innerhalb der einzelnen Hierarchiestufen leicht bis deutlich geringer als die gesamte Lohndifferenz im öffentlichen Sektor des Bundes. Das heisst, die Untervertretung der Frauen in Kaderpositionen erklärt einen Teil der Lohndifferenz (vgl. auch Abbildung 18).

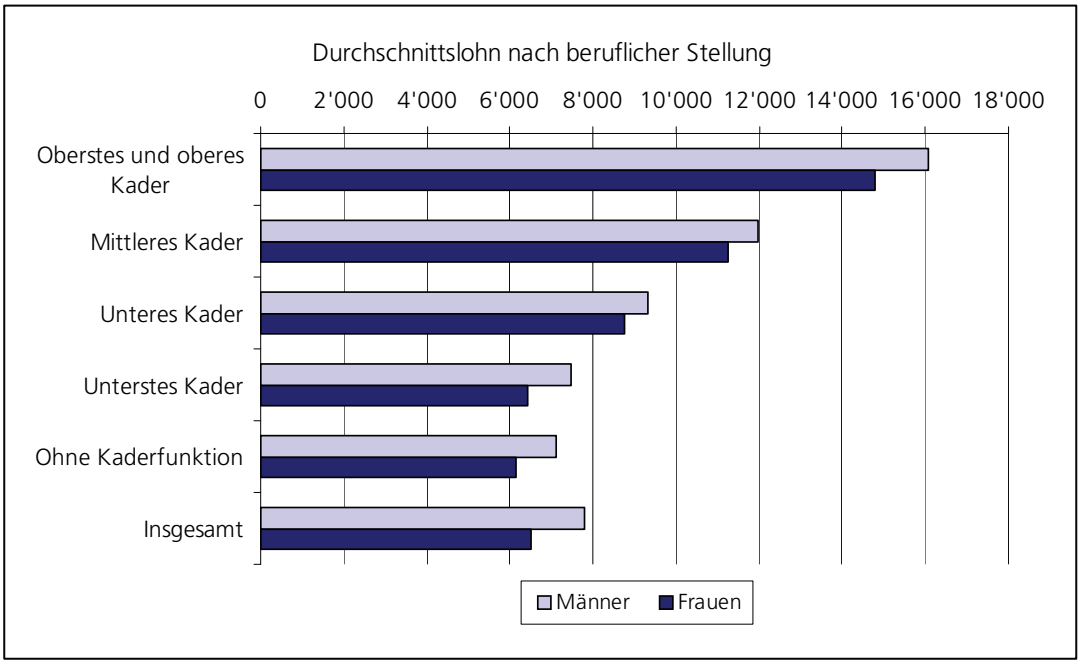
Tabelle 20: Anteil Beschäftigte nach beruflicher Stellung, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz

Berufliche Stellung	Anteil Beschäftigte *nach berufl. Stellung*			Frauenanteil	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Insgesamt	*innerhalb gleicher berufl. Stellung*	
Oberstes und oberes Kader	1.1%	0.3%	0.8%	11.1%	-7.9%
Mittleres Kader	5.9%	1.9%	4.5%	13.9%	-6.1%
Unteres Kader	11.4%	6.0%	9.6%	21.1%	-6.4%
Unterstes Kader	10.5%	25.9%	15.6%	55.5%	-13.5%
Ohne Kaderfunktion	71.2%	65.9%	69.4%	31.8%	-13.6%
Insgesamt	100.0%	100.0%	100.0%	33.5%	-16.5%

Anmerkung: Lohndifferenz = in % des Durchschnittslohns der Männer (Basis: Monatlicher Bruttolohn standardisiert, vgl. Fussnote 5).
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

[23] Im Jahr 2008 fehlten im öffentlichen Sektor des Bundes die Angaben zur Ausbildung nur noch für 0.5 Prozent der Beschäftigten (2002: rund ein Drittel; 2006: ein Viertel fehlende Angaben). In dieser heterogenen Kategorie der Personen ohne Angaben zum Ausbildungsabschluss beträgt die Lohndifferenz -22.4 Prozent.

Abbildung 19: Durchschnittslohn nach beruflicher Stellung, öffentlicher Sektor (Bund), 2008



Anmerkung: „Durchschnittslohn" = Monatlicher Bruttolohn standardisiert auf 40 Std./Woche.
Quelle: LSE 2008, öffentlicher Sektor (Bund).

■ **Anforderungsniveau:** Hier zeigt sich ein ähnliches Bild wie bezüglich beruflicher Stellung. Die Lohnunterschiede sind bei vergleichbaren Anforderungen deutlich kleiner als beim Bund insgesamt und betragen maximal -9.2 Prozent (Stufe 4, einfache Tätigkeiten). Das heisst, Unterschiede im Anforderungsniveau erklären einen weiteren Teil der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern.

■ **Tätigkeitsbereich:** Die verschiedenen Tätigkeitsbereiche sind in den Bundesinstitutionen unterschiedlich stark vertreten.[24] Da sich ein sehr heterogenes und nicht repräsentatives Bild ergibt, werden wir hier nicht weiter auf die einzelnen Tätigkeitsbereiche eingehen. Die durchschnittlichen Lohndifferenzen bewegen sich zwischen +5.3% (Gastgewerbliche und hauswirtschaftliche Tätigkeiten, zu Gunsten der Frauen) und -28.4% (Analysieren, programmieren, Operating; zu Ungunsten der Frauen).

Unternehmensspezifische Merkmale

■ **Unternehmensgrösse:** 99.7 Prozent der in der LSE erfassten Beschäftigten der Bundesinstitutionen arbeiten in grösseren Betrieben mit mindestens 500 Beschäftigten. Die durchschnittliche Lohndifferenz entspricht demgemäss der allgemeinen durchschnittlichen Lohndifferenz von -16.5 Prozent. In den kleineren Kategorien betragen die Lohndifferenzen -11 Prozent (5-19 Beschäftigte) bzw. -18 Prozent (50-499 Beschäftigte).

[24] Den grössten Anteil machen in der öffentlichen Verwaltung bzw. den in der LSE 2008 erfassten Bundesinstitutionen die Beschäftigten in den folgenden Bereichen aus (je ca. zwei Drittel der Beschäftigten):
- bei den Männern: Transport von Personen (30%); Maschinen einrichten, bedienen, unterhalten (13%); Andere kaufmännisch-administrative Tätigkeiten (12%) sowie Sichern und Bewachen (11%);
- bei den Frauen: Transport von Personen (28%); Verkauf Konsumgüter (24%) sowie Andere kaufmännisch-administrative Tätigkeiten (14%).

Nicht bzw. nur mit sehr wenigen Fällen vertreten sind die Bereiche Restaurieren/Kunsthandwerk, Körper-/Kleiderpflege, Medizinische/pflegerische/soziale Tätigkeiten, Gastgewerblichen/hauswirtschaftlichen Tätigkeiten sowie der (Ver-) Kauf von Grundstoffen/Investitionsgütern.

■ **Wirtschaftsbranche und Region:** Die Daten für den öffentlichen Sektor des Bundes umfassen folgende Branchen: Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie, Verkehr/Transport, Post/Telekommunikation, Banken/Versicherungen, Informatik und Dienstleistungen für Unternehmen, Gesundheits- und Sozialwesen, Öffentliche Verwaltung, Übrige Dienstleistungen sowie Andere. Aus Datenschutzgründen, damit keine Rückschlüsse auf einzelne Institutionen möglich sind, werden für den öffentlichen Sektor keine Branchen-spezifischen oder regionalen Daten ausgewiesen.

4.3 Lohnentwicklung von 1998 bis 2008 (privater Sektor)

Im vorliegenden Abschnitt zeigen wir für den privaten Sektor die allgemeine Lohnentwicklung zwischen 1998 und 2008 auf, und zwar anhand der folgenden Kenngrössen:

- Durchschnittliche **Bruttolöhne** (auf Vollzeit standardisiert);
- Durchschnittliche **Nettolöhne** (nicht standardisiert, d.h. effektiv ausbezahlter Lohn);
- Anteil Beschäftigte, die **Tieflöhne unter 3'000 Franken** netto erzielen (auf Vollzeit standardisiert).
- Anteil Beschäftigte, deren **Lohn unter dem Koordinationsabzug** für die berufliche Vorsorge liegt (nicht auf Vollzeit standardisierte Bruttolöhne).

Die Lohnentwicklung im öffentlichen Sektor des Bundes kann aus erhebungstechnischen Gründen nicht dargestellt werden (vgl. Abschnitt 2.2).

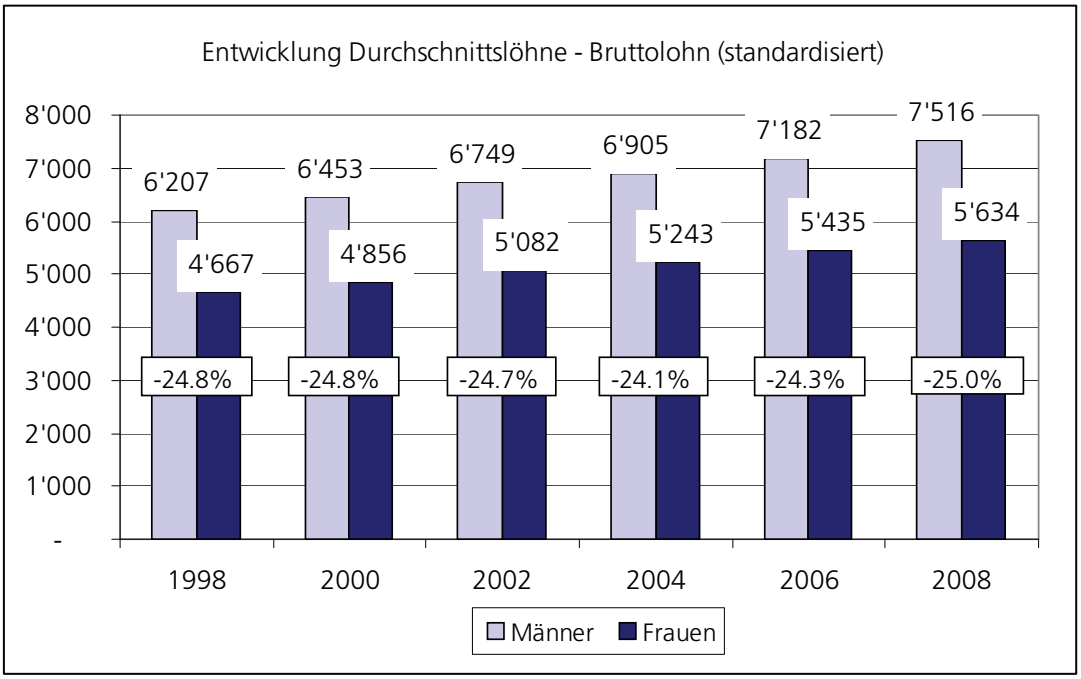
4.3.1 Entwicklung Bruttolöhne

Die standardisierten Durchschnittslöhne des privaten Sektors sind zwischen 1998 und 2008 für beide Geschlechter mehr oder weniger kontinuierlich angestiegen. Die durchschnittliche Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern blieb zwischen 1998 und 2002 praktisch unverändert, hat sich zwischen 2002 und 2004 verringert und ist seither wieder gestiegen. Zwischen 2006 und 2008 ist ein relativ starker Anstieg um 0.7 Prozentpunkte feststellbar (vgl. Abbildung 20).

- Die Durchschnittslohndifferenz (gemessen am Lohnunterschied in Prozent der Männerlöhne) hat sich seit 1998 um 0.2 Prozentpunkte erhöht, von -24.8 Prozent auf -25.0 Prozent (2008).

Werden hingegen die Differenzen der logarithmierten Durchschnittslöhne betrachtet, zeigt sich eine Abnahme der Lohndifferenz im selben Zeitraum um 1.8 Prozentpunkte (vgl. Abschnitt 5.3).

Abbildung 20: Bruttolöhne und Durchschnittslohndifferenz, 1998 – 2008

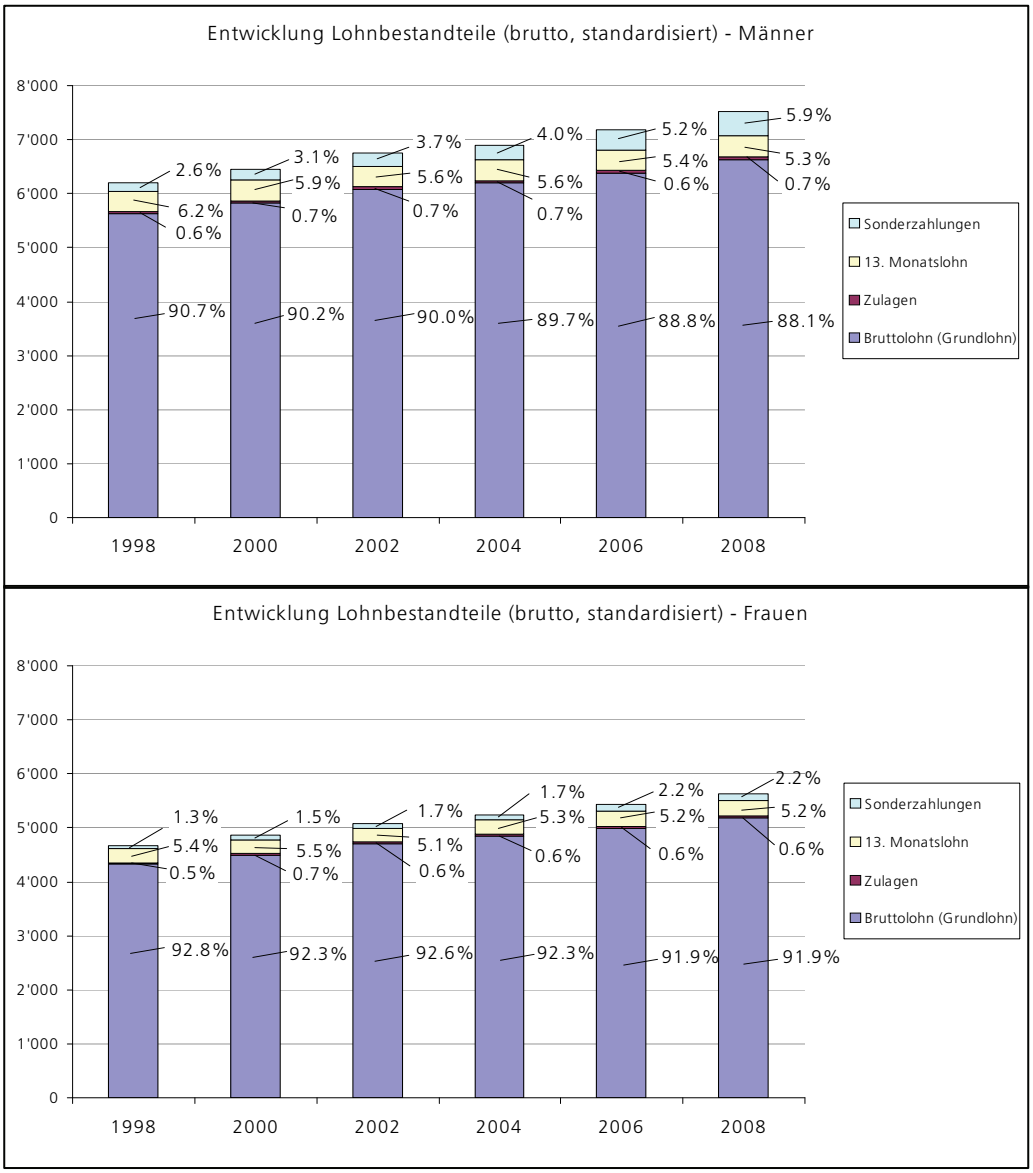


Quellen: LSE 1998 - 2008; privater Sektor.

Wie haben sich die einzelnen *Lohnbestandteile* seit 1998 entwickelt?

Wie Abbildung 21 zeigt, sieht die Entwicklung bei Männern und Frauen im Wesentlichen ähnlich aus. Tendenziell nimmt die Bedeutung des Grundlohns und des 13. Monatslohns ab, diejenige der Sonderzahlungen hingegen zu. Zwischen 2006 und 2008 ist das Verhältnis zwischen den Lohnbestandteilen bei den Frauen jedoch konstant geblieben, während sich bei den Männern der bisherige Trend fortsetzte. Weiter gibt es Niveauunterschiede zwischen Frauen und Männern, was die Bedeutung der einzelnen Lohnbestandteile betrifft: Während der Grundlohn bei den Männern 1998 fast 91 Prozent des Durchschnittslohns ausmachte und im Jahr 2008 noch 88 Prozent, hat der entsprechende Anteil bei den Frauen von 93 Prozent im Jahr 1998 auf 92 Prozent (2008) abgenommen und ist somit höher, wodurch der Anteil der zusätzlichen Lohnbestandteile geringer ausfällt. Die Sonderzahlungen machen bei den Frauen im Durchschnitt 2.2 Prozent des (auf Vollzeit standardisierten) Bruttolohns aus (1998: 1.3%), bei den Männern ist der entsprechende Anteil mit 5.9 Prozent mehr als zweieinhalb mal so gross (1998: 2.6%, 2 mal mehr als bei den Frauen). Der grössere Zuwachs der Sonderzahlungen bei den Männern dürfte mit dazu beigetragen haben, dass die Durchschnittslohndifferenz zwischen den Geschlechtern seit 2006 am zunehmen ist.

Abbildung 21: Entwicklung Lohnbestandteile 1998 – 2008

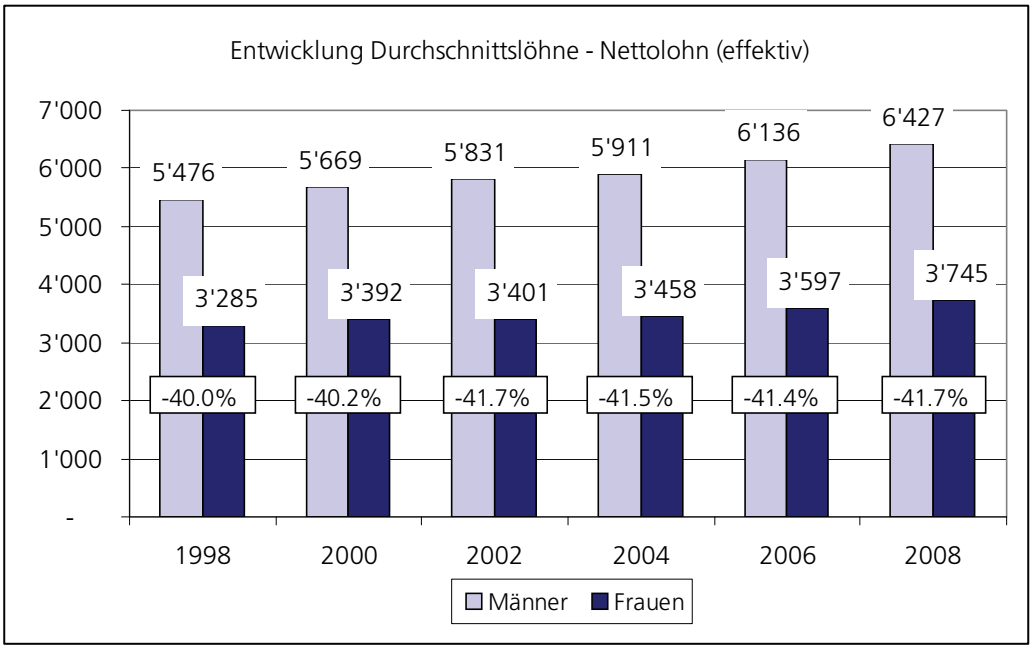


Quellen: LSE 1998 - 2008; privater Sektor.

4.3.2 Entwicklung Nettolöhne

Hinsichtlich der effektiv ausbezahlten Nettolöhne zeigt sich eine kontinuierliche Erhöhung des nominalen Lohnniveaus sowohl bei Männern wie Frauen. Die Nettolohndifferenz hat seit 1998 von -40 Prozent auf zuletzt -41.7 Prozent im Jahr 2008 ebenfalls zugenommen (Abbildung 22). Wie weit diese Entwicklung der zunehmenden Nettolohn-Lücke mit Veränderungen im Bereich des Beschäftigungsgrades – insbesondere der Frauen – zu tun hat, wurde hier nicht untersucht.

Abbildung 22: Durchschnittslöhne (netto, nicht standardisiert), 1998 – 2008



Quellen: LSE 1998 - 2008; privater Sektor.

4.3.3 Tieflöhne unter 3'000 Franken

Wie haben sich die Löhne im untersten Einkommensbereich entwickelt? Wie Abbildung 23 zeigt, wurden im Tiefstlohnsegment (Löhne unter 3'000 Franken) gewisse Verbesserungen erzielt, zumindest nominal betrachtet[25]:

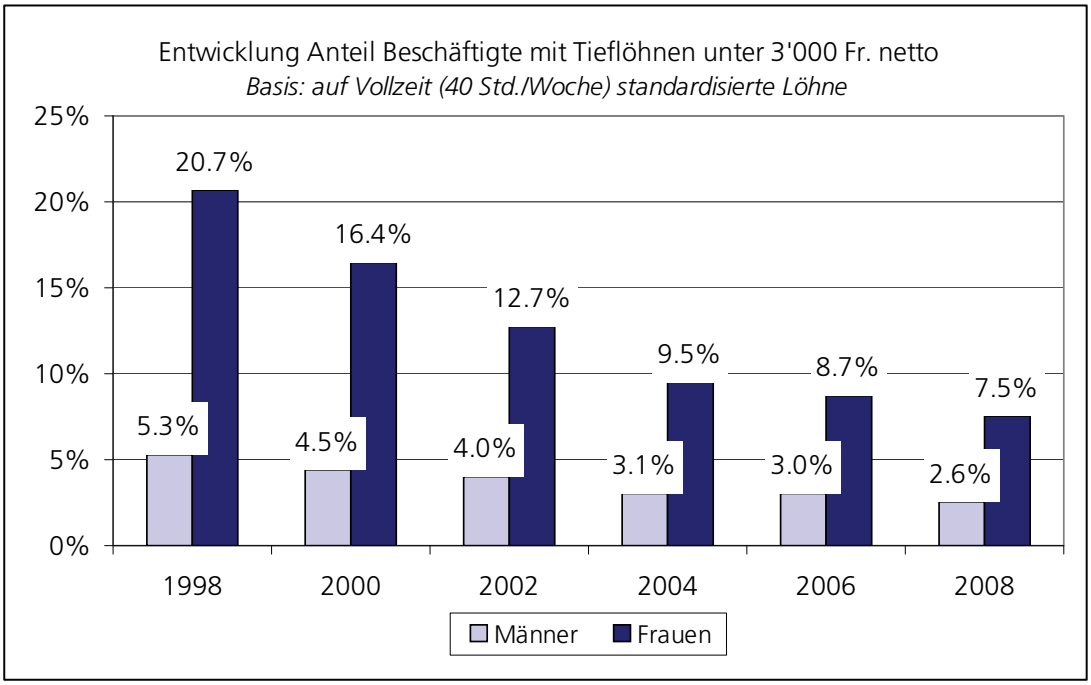
■ Während 1998 noch jede fünfte Frau ein Vollzeit-Gehalt von weniger als 3'000 Franken netto (bzw. rund 3'350 Franken brutto) verdiente, verringerte sich dieser Anteil bis 2008 kontinuierlich um mehr als die Hälfte auf jede dreizehnte Frau (7.5%). Allerdings scheint sich der Trend seit 2004 zu verlangsamen.

■ Männer waren seit jeher weniger stark von Tieflöhnen betroffen. Aber auch für die Männer verbesserte sich die Situation deutlich: 1998 verdiente einer unter zwanzig Männern weniger als 3'000 Franken netto. Im Jahr 2008 erhielt noch jeder Achtunddreissigste ein Nettogehalt von unter 3'000 Franken.

■ In absoluten Zahlen profitierten deutlich mehr Frauen als Männer von den Verbesserungen im Tiefstlohnbereich. Der Frauenanteil unter den TiefstlohnbezügerInnen hat sich jedoch nicht wesentlich verändert. Während 1998 70.8 Prozent der von Tieflöhnen unter 3'000 Franken Betroffenen Frauen waren, lag der Anteil 2008 immer noch bei 69.3 Prozent.

Während ein Teil dieser Entwicklung durch den Anstieg des Lohnniveaus zu erklären sein dürfte, kann die positive Entwicklung im Tieflohnbereich auch als Zeichen des Erfolgs der landesweiten Gewerkschaftskampagnen gewertet werden, die ab Ende der 1990er Jahre einen minimalen Nettolohn von 3'000 Franken für alle LohnempfängerInnen forderten (vgl. SGB 1999, Strub/Bauer 2001).

Abbildung 23: Anteil TieflohnbezügerInnen, 1998 – 2008



Quellen: LSE 1998 - 2008; privater Sektor.

[25] Dieser Abschnitt lehnt sich an die Forderung der Gewerkschaften von Ende der 1990er Jahre an, keine Löhne unter 3'000 Franken zu bezahlen (SGB 1999). Um die Vergleichbarkeit mit der damaligen Forderung der Gewerkschaften zu gewährleisten, haben wir bisher immer die Nominallohnentwicklung betrachtet und keine Teuerungsbereinigung vorgenommen. Eine Teuerungsanpassung ergäbe für 2008 einen Betrag von 3'335.- Fr (Landesindex der Konsumentenpreise Dezember 1998: 93.0, Dezember 2008: 103.4). Vgl. http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/05/02/blank/key/basis_aktuell.html

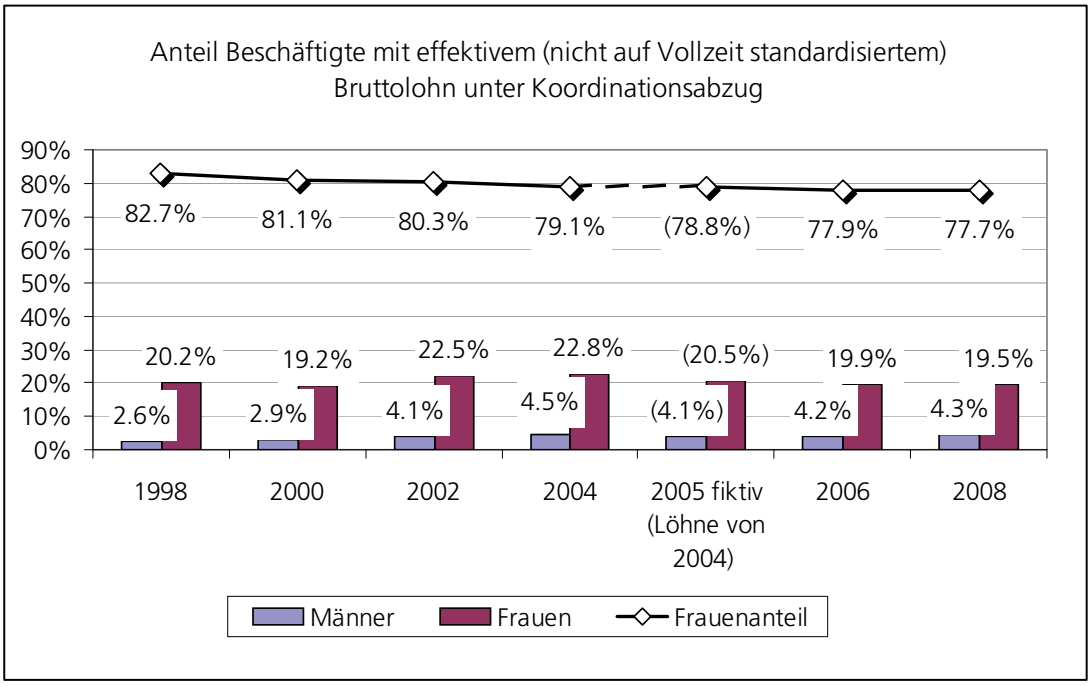
4.3.4 Löhne unter Koordinationsabzug BV

Im Hinblick auf ihr zukünftiges, nach der Pensionierung verfügbare Einkommen, ist für die Beschäftigten relevant, ob ihr Einkommen im Rahmen der beruflichen Vorsorge über die AHV hinaus versichert ist oder nicht. Als Indikator dafür, ob jemand in einer Pensionskasse versichert ist oder nicht, betrachten wir den Anteil der Beschäftigten, die einen Lohn unter dem BV-Koordinationsabzug verdienen (Abbildung 24). Der Koordinationsabzug dient im Wesentlichen dazu, die Eintrittsschwelle für die obligatorische Unterstellung unter die berufliche Vorsorge und den versicherten Lohn ("koordinierter Lohn") zu bestimmen.

■ Rund 20 Prozent der erwerbstätigen Frauen sind vermutlich bei keiner Pensionskasse versichert, weil sie weniger als den Koordinationsabzug von derzeit 23'205 Franken im Jahr verdienen. Bei den Männern liegt der entsprechende Anteil bei gut 4 Prozent.

■ Alles in allem besetzen Frauen rund 77 Prozent der Stellen mit einem Lohn unter dem Koordinationsabzug.[26]

Abbildung 24: Anteil Löhne unterhalb Koordinationsabzug, 1998 – 2008



Quellen: LSE 1998 - 2008; privater Sektor.

Etwas besser sieht die Situation bezüglich beruflicher Vorsorge im öffentlichen Sektor aus, den wir zu dieser Frage nicht untersucht haben: Anders als die Pensionskassen im privaten Sektor reduzieren die Kassen der öffentlichen Hand in der Regel den Koordinationsabzug parallel zum Beschäftigungspensum.[27]

[26] Der Koordinationsabzug wird jeweils parallel zur Anpassung der AHV-Altersrenten an die Lohn- und Preisentwicklung erhöht. 1998 betrug der massgebende Grenzwert 23'880 Franken (2000: 24'120 Fr., 2002: 24'720 Fr.). Der Koordinationsabzug wäre per 2005 der wirtschaftlichen Entwicklung folgend auf 25'320 Fr. weiter erhöht worden. Die in der 1. BVG-Revision beschlossene Senkung des Koordinationsabzugs bewirkte jedoch eine Reduktion auf 22'575 Franken (BSV Medienmitteilung vom 27.10.2004). An dem hohen Anteil Frauen mit Lohn unter Koordinationsabzug änderte dies jedoch wenig, wie die (fiktiven) Auswertungen für 2005 anhand der Löhne von 2004, aber mit angepasstem Grenzwert und die Ergebnisse für 2006 zeigen (siehe Abbildung 24).

[27] Während in den privatrechtlichen Pensionskassen nur 35% der erwerbstätigen Versicherten Frauen sind, beträgt der entsprechende Anteil in den öffentlichen Pensionskassen immerhin 49% (BFS 2003).

5 Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern

In den bisherigen Ausführungen haben wir verschiedene Hinweise auf mögliche Gründe für das Zustandekommen der Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern gefunden. Im Rahmen der deskriptiven Auswertungen von Kapitel 4 wurden die verschiedenen Erklärungsfaktoren wie die Unterschiede bezüglich Ausbildung, beruflicher Stellung oder Differenzen nach Branchen, Regionen etc. separat betrachtet ohne das Zusammenwirken der einzelnen Faktoren zu berücksichtigen.

Ziel von Kapitel 5 ist, die verschiedenen Ursachen der Lohnunterschiede zu isolieren und zu bestimmen, welche Anteile der Lohndifferenzen

a) objektiv gesehen auf die unterschiedliche strukturelle Zusammensetzung der LohnbezügerInnen zurückzuführen sind (*erklärter Anteil*) und welche Anteile

b) nicht erklärt werden können (*unerklärter Anteil bzw. Lohndiskriminierung*).

Im vorliegenden Kapitel analysieren wir die Differenzen in den *Durchschnittslöhnen*. Dazu werden Lohngleichungen (Regressionsanalysen) für Frauen und Männer separat geschätzt. Mit Hilfe der Regressionsanalysen wird der isolierte Einfluss der verschiedenen Erklärungsfaktoren (persönliche Qualifikationsmerkmale, arbeitsplatzbezogene Merkmale, unternehmensspezifische Merkmale etc.) auf eine zu erklärende Grösse (hier der Lohn) ermittelt. Um den Einfluss des Faktors Geschlecht auf die Löhne zu bestimmen, wird in einem zweiten Schritt die mittlere Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern mit Hilfe der sogenannten Oaxaca-Blinder-Zerlegung in verschiedene Bestandteile zerlegt. Mit Hilfe der Zerlegung gelingt es, die verschiedenen Effekte herauszufiltern: Welcher Anteil der Lohnunterschiede kommt dadurch zu Stande, dass Männer im Durchschnitt besser qualifiziert sind oder dass Frauen in Kaderpositionen untervertreten und in anderen Branchen tätig sind als Männer? Welcher Anteil kann *nicht* durch Unterschiede in der Beschäftigten-Struktur erklärt werden?

Das methodische Vorgehen ist im Anhang ausführlich erläutert (vgl. Abschnitt 8.2).

Die Ergebnisse von Kapitel 5 gliedern wir wie folgt:

- Abschnitt 5.1: Ergebnisse der Regressionsanalysen und Zerlegung der durchschnittlichen Lohnunterschiede im Jahr 2008 für den gesamten *privaten Sektor*;
- Abschnitt 5.2: Zerlegung der durchschnittlichen Lohnunterschiede im Jahr 2008 für den *öffentlichen Sektor des Bundes;*
- Abschnitt 5.3: *Zeitliche Entwicklung* der Lohnunterschiede und der diskriminierenden Anteile von 1998 bis 2008 (nur privater Sektor);
- Abschnitt 5.4: *Branchenspezifische* Lohnunterschiede und diskriminierende Anteile im Jahr 2008;
- Abschnitt 5.5: *Regionale* Lohnunterschiede und diskriminierende Anteile im Jahr 2008.

5.1 Ergebnisse der Regressionsschätzungen und Zerlegung der Lohnunterschiede im privaten Sektor (2008)

Ergebnisse der Regressionsschätzungen für Frauen und Männer

Basis für die Zerlegung der Lohnunterschiede in einen durch objektive (messbare) Faktoren erklärten und einen nicht erklärten (diskriminierenden) Anteil bilden die Ergebnisse der beiden Regressionsschätzungen für Frauen und Männer. Im Gegensatz zu den deskriptiven Auswertungen des vorhergehenden Kapitels, wo wir die Durchschnittslöhne pro Ausbildungsniveau, nach Funktion *oder* nach Branche verglichen haben, ermöglicht uns die Regressionsanalyse, die verschiedenen Erklärungsfaktoren *gleichzeitig* zu berücksichtigen und deren isolierten Einfluss auf den Lohn zu bestimmen. Die Resultate sind in Tabelle 30 im Anhang (Abschnitt 9) dargestellt. Die wichtigsten Ergebnisse werden hier summarisch erläutert:

■ Der individuelle Lohn hängt davon ab, welche Voraussetzungen jemand in den Arbeitsmarkt mitbringt, in welcher Position und welcher Branche jemand welche Tätigkeit ausübt usw. Nimmt man alle diese Faktoren (d.h. Alter, Dienstalter, Ausbildung, Zivilstand, Nationalität, berufliche Stellung, Anforderungsniveau, Tätigkeitsbereich, Firmengrösse, Branchenzugehörigkeit und Region sowie Arbeitspensum und die weiteren lohnrelevanten Merkmale) zusammen und betrachtet ihren Einfluss auf den Lohn, können 54 Prozent der Variation der Frauenlöhne und 65 Prozent der Variation der Männerlöhne erklärt werden (vgl. R-Quadrat in Tabelle 30).[28]

■ Insgesamt sind alle der genannten Erklärungsfaktoren lohnrelevant. Ausnahmen bilden *einzelne Ausprägungen* gewisser Merkmale, die sich nicht von der jeweiligen Referenzkategorie unterscheiden (d.h. deren Koeffizienten nicht signifikant sind, wie z.B. einzelne Tätigkeitsbereiche und Branchen oder etwa die heterogene Kategorie der fehlenden Werte bei der Ausbildung).

Die Ergebnisse der Regressionsanalyse verdeutlichen die Zusammenhänge, welche sich im vorherigen Abschnitt zum Teil bereits ansatzweise herauskristallisiert haben. Die Höhe der einzelnen Koeffizienten in Tabelle 30 geben die prozentualen Erträge an, welche für das entsprechende Merkmal (im Vergleich zur Referenzkategorie) erzielt werden:

■ So ist zum Beispiel der Einfluss des *Anforderungsniveaus* auf den Lohn umso positiver, je höher die Anforderungen einer Stelle sind (denn der Koeffizient für höchst anspruchsvolle, schwierigste Arbeiten ist am grössten, gefolgt vom Koeffizienten für sehr selbständige Arbeiten usw.). Dasselbe lässt sich tendenziell bei den (höheren) *Ausbildungsabschlüssen* und bei der *beruflichen Stellung* (mit Ausnahme der höchsten Kaderstufe «Oberstes und oberes Kader» bei den Frauen[29]) beobachten.

■ Der Einfluss der einzelnen Faktoren ist bei Männern und Frauen oft unterschiedlich hoch (d.h. die Koeffizienten sind unterschiedlich gross). Dies ist zum Beispiel bezüglich der beruflichen Stellung so, wo die entsprechenden Effekte für die Männer grösser sind (insbesondere im obersten/oberen Kader). Auch das

[28] Vergleichbare Studien, die auf anderen Datenquellen beruhen, weisen oft deutlich geringere R-Quadrat-Werte auf. Das heisst die hier verwendeten LSE-Daten haben einen sehr hohen Erklärungsgehalt, obschon gewisse potenziell lohnrelevanten Merkmale wie zum Beispiel die *effektive* Erwerbserfahrung, Weiterbildungen oder betriebsinterne Funktionen nicht erfasst sind.

[29] Bei den Frauen zeigt sich anhand der Daten das untypische Bild, dass der Koeffizient für das oberste/obere Kader um rund drei Prozentpunkte geringer ist als derjenige für das mittlere Kader. Dieser Effekt zeigte sich bereits in den Daten der LSE 2006. Mögliche Erklärungen dafür sind, dass Frauen im obersten/oberen Kader eher in kleineren oder mittelgrossen Firmen (die nicht so hohe Gehälter bezahlen) zu finden sind und/oder dass ein Teil des Effekts über weitere Variablen wie z.B. Branche oder die Tätigkeit läuft.

Alter hat bei den Männern einen stärkeren Effekt auf den Lohn als bei den Frauen.[30] Beim *Dienstalter* hingegen ist das Gegenteil der Fall, der Einfluss ist bei den Frauen eineinhalb Mal so gross. Ebenso ist die isolierte Wirkung bei einzelnen *Ausbildungsabschlüssen* (Höhere Berufsausbildung, LehrerInnenpatent, Matura) auf den Lohn bei den Frauen zum Teil etwas stärker als bei den Männern.

■ Es gibt auch Merkmale, die sich für Frauen und Männer *gegenteilig* auswirken. Dies ist zum Beispiel beim *Zivilstand* der Fall, welcher kein Qualifikationsmerkmal darstellt und eigentlich gar keinen Einfluss auf den Lohn haben dürfte (vgl. auch Abschnitt 4).[31] Es zeigt sich deutlich der *Verheirateten-Bonus* („marriage premium"), welcher aus vergleichbaren nationalen und internationalen Studien bekannt ist (für die Schweiz: Flückiger/Ramirez 2000). Verheiratete Männer verdienen bei sonst gleichen Charakteristika 4.7 Prozent mehr als ledige Männer, während verheiratete Frauen 3.5 Prozent weniger verdienen als ledige Frauen (erkennbar an den entsprechenden Koeffizienten von +0.047 bzw. –0.035). Das gleiche Muster gilt in abgeschwächter Form für die Beschäftigten mit „anderem Zivilstand" (verwitwet, geschieden).

■ Unterschiede bezüglich *Nationalität/Aufenthaltsstatus* tragen vor allem bei den Männern zu Lohndifferenzen bei: Ausländer werden mit Ausnahme der Jahresaufenthalter mit B-Bewilligung rund ein bis fast 4 Prozent schlechter entlöhnt als Schweizer. Bei den Frauen ergibt sich für die Kurzaufenthalterinnen (Kat. L) ein Lohnabschlag von 2.7 Prozent. Ausländische Frauen mit anderen Aufenthaltsstati hingegen verdienen tendenziell gleich viel oder gar etwas mehr als Schweizerinnen (wobei nur der Effekt für Jahresaufenthalterinnen Kat. B signifikant ist).

■ Die Koeffizienten der einzelnen *Tätigkeitsbereiche* bestärken im Wesentlichen die bisherigen Erkenntnisse: der grösste positive Lohnbonus ergibt sich erwartungsgemäss im Bereich Ziel- und Strategiedefinition.[32] Auf der anderen Seite wirkt sich (sowohl bei Frauen wie Männern) eine Tätigkeit im Bereich der Körper-/Kleiderpflege oder Reinigung/öffentliche Hygiene lohnmässig besonders negativ aus. Allerdings müssen die Koeffizienten der Tätigkeitsbereiche insofern vorsichtig interpretiert werden, als dass je nach Tätigkeit grosse Korrelationen mit einzelnen *Branchen* bestehen – und ein allfälliger Lohnabschlag oder –zuschlag möglicherweise dort mehr ins Gewicht fällt. Dies dürfte insbesondere beim Gastgewerbe und Detailhandel der Fall sein. Auf die einzelnen Branchen-Koeffizienten gehen wir deshalb hier nicht im Detail ein, da wir in Abschnitt 5.4 die Lohndifferenzen innerhalb der Branchen genau unter die Lupe nehmen.

---

[30] Die zwei Koeffizienten beim Faktor Alter (Alter-15 und Alter-15 quadriert) spiegeln den parabolischen Verlauf des Einflusses des Alters auf den Lohn: zunächst steigen die Löhne mit zunehmendem Alter (bzw. Erfahrung) an, ab einem gewissen Alter verlangsamt sich der altersbedingte Lohnzuwachs und kann gegen Ende der Erwerbstätigkeit auch negativ werden.

Das Alter steht als Indikator für die generelle (Erwerbs-) Erfahrung der Beschäftigten. In der LSE fehlen Angaben zur *effektiven* Erwerbserfahrung. Alternativ dazu könnte die Erfahrung auch über die potenziellen Erwerbsjahre (Alter minus Ausbildungsjahre minus Vorschuljahre) spezifiziert werden. Da aber ein hoher Prozentsatz der Angaben zur Ausbildung fehlen und für diese Fälle die Bildungsjahre nicht berechnet werden könnten, verwenden wir stattdessen die Altersjahre. Problematisch an beiden Varianten ist, dass sie allfälligen Erwerbsunterbrüchen nicht gerecht werden. Bei Erwerbsunterbrüchen sind die effektiven Erwerbsjahre geringer. In der Regel weisen Frauen mehr (vor allem familiär bedingte) Erwerbsunterbrüche auf als Männer. Andererseits wird bei der Lohnfestsetzung zunehmend auch der Wert von Erfahrungen ausserhalb des Erwerbslebens (Haus- und Familienarbeit, Freiwilligenarbeit etc.) anerkannt und angerechnet. Diese Problematik wird dadurch entschärft, dass wir in den Regressionsschätzungen auch die Dienstjahre mitberücksichtigen. Diese geben den Einfluss des innerhalb des jetzigen Betriebes geleisteten Teils an effektiven Erwerbsjahren und somit des betriebsspezifisch akkumulierten Humankapitals auf den Lohn wieder.

[31] In gesamtwirtschaftlichen Analysen wird der Zivilstand als erklärendes Merkmal mitberücksichtigt um zu sehen, ob bzw. wie weit der Verheirateten- (oder Ernährer-) Bonus bei den Männern spielt. Werden hingegen Lohndiskriminierungsanalysen in Unternehmen durchgeführt, darf der Zivilstand nicht als erklärendes Merkmal in der Lohngleichung berücksichtigt werden, da eine Bevorzugung bzw. Benachteiligung auf Grund des Zivilstands nicht legitim ist. Dies gilt auch für andere, hier verwendete erklärende Faktoren.

[32] Im Bereich Ziel- und Strategiedefinition ist der Effekt hier bei den Frauen stärker - anders als für das oberste/obere Kader (vgl. Tabelle 30, Anhang B). Vgl. dazu auch Fussnote 29.

■ Die *regionalen* Unterschiede werden ebenfalls separat vertieft (Abschnitt 5.5). Was sich aber bereits hier zeigt: Auch unter Berücksichtigung der regionalen strukturellen Unterschiede schlägt die Referenzkategorie Zürich lohnmässig oben aus, dicht gefolgt von Genf. Am tiefsten ist das Lohnniveau im Tessin.

■ Bezüglich *Firmengrösse* bestätigt sich das Bild aus Kapitel 4: Je grösser die Firma, desto höhere Löhne werden bezahlt, wobei die Unterschiede wiederum bei den Männern stärker ausgeprägt sind.

■ *Arbeitspensum und weitere Merkmale der Entlöhnung*. Diese Faktoren wurden in erster Linie als Kontrollmerkmale in die Regressionsgleichung aufgenommen. Deren Effekte werden deshalb nur summarisch dargestellt. Etwas speziell ist der Faktor *Beschäftigungsgrad* zu behandeln. In früheren Studien wurde festgehalten, dass Teilzeitarbeit bis Mitte der 1990er Jahre für Männer und Frauen lohnmässig einen Nachteil darstellte, während für 1996 bei Teilzeit beschäftigten Frauen gar ein lohnmässiger Bonus festgestellt wurde gegenüber Vollzeit arbeitenden Frauen (vgl. Flückiger/Ramirez 2000 bzw. BFS/EBG 2000). Dieser Effekt zeigt sich auch in der vorliegenden Studie vor allem bei den Frauen - aber teilweise auch bei den Männern - und zwar umso stärker, je geringer das Pensum ist. Sehr wahrscheinlich stellt aber die negative Korrelation zwischen Beschäftigungsgrad und standardisiertem Monatslohn nicht den wahren Zusammenhang zwischen Lohn und Beschäftigungsgrad dar.[33] Der positive Effekt von kleinen Beschäftigungspensen auf den Lohn ist möglicherweise teilweise auch mit der hohen Korrelation des Beschäftigungsgrads mit der *Entlöhnung im Stundenlohn* zu erklären. Denn es zeigt sich weiter, dass die Entlöhnung im Stundenlohn mit einem lohnmässigen Bonus (und nicht etwa Malus) verbunden ist.[34] Ob das Arbeitsverhältnis einem *Gesamtarbeitsvertrag* unterstellt ist oder nicht, hat sowohl bei Frauen wie Männern erstaunlicherweise einen leicht negativen Einfluss auf den Lohn. Enthält der Lohn einen *Provisionsanteil*, wirkt sich dies deutlich positiv auf den Lohn aus. Erhalten die ArbeitnehmerInnen neben der Vergütung der geleisteten Stunden regelmässige Prämien, wirkt sich dies im Vergleich zu einer rein zeitabhängigen Entlöhnung leicht positiv aus. Dasselbe gilt für Männer, wenn sie im Akkord (mengenabhängig) bezahlt werden. Die *zusätzlichen Lohnbestandteile* dienen hauptsächlich als Kontrollmerkmale. Ihrer Natur entsprechend wirken sich Zulagen, Sonderzahlungen und 13. Monatslöhne positiv auf die Löhne aus.

Um zu wissen, wie weit die in Kapitel 4 beobachteten Unterschiede in der Beschäftigtenstruktur, die eben erläuterten Zusammenhänge (die teilweise unterschiedliche Honorierung gleicher Merkmale) bzw. weitere Faktoren dafür verantwortlich sind, dass Frauen im privaten Sektor im Durchschnitt 25 Prozent weniger verdienen als Männer, wird in einem nächsten Schritt der Lohnunterschied aufgeschlüsselt in einen diskriminierenden und einen nicht diskriminierenden Anteil.

---

[33] Aus statistisch-ökonometrischer Sicht besteht bei der Berücksichtigung des Beschäftigungsgrads in den Lohnregressionen das Problem, dass der Beschäftigungsgrad zumindest teilweise endogen ist. Gemäss ökonomischer Theorie ist der Beschäftigungsgrad eine Funktion des Lohns und nicht umgekehrt. Wenn der Beschäftigungsgrad endogen ist, dann sind die entsprechenden Koeffizienten in den Lohnregressionen verzerrt. Die Standardlösung für dieses Problem besteht darin, die endogene Variable zu instrumentieren, d.h. durch eine Variable zu ersetzen, die möglichst stark mit dem Beschäftigungsgrad korreliert ist und gleichzeitig für sich genommen keinen Einfluss auf den Lohn hat. Typischerweise werden in der Literatur zu diesem Zweck Variablen wie Anzahl Kinder oder das Nichterwerbseinkommen verwendet. Diese Variablen stehen uns in der LSE aber nicht zur Verfügung.

[34] Dass Beschäftigte, die im Stundenlohn angestellt sind, einen Lohnbonus erhalten, ist möglicherweise durch Messfehler zu erklären. Wie Erfahrungen aus Lohnerhebungen zeigen, werden die Stundenlöhne von den Firmen oftmals inklusive statt exklusive Ferienentschädigung angegeben, so dass die Stundenlöhne im Vergleich zu den Monatslöhnen überschätzt werden. Wenn dies effektiv so ist, könnte ein Teil des lohnmässigen Bonus bei geringen Beschäftigungsgraden und bei Stundenlöhnen dadurch zu erklären sein. Denn umso geringer der Beschäftigungsgrad ist, desto grösser ist auch der Anteil Personen, die im Stundenlohn bezahlt sind. Unter den Vollzeiterwerbstätigen hingegen sind praktisch keine Stundenlöhner zu finden.

Zerlegung der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern in einen durch objektive Faktoren erklärten und einen unerklärten (diskriminierenden) Anteil

Ausgangsgrösse für die Zerlegung der Lohnunterschiede in einen durch objektive Faktoren erklärten und einen nicht erklärten (diskriminierenden) Anteil ist die mittlere Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern, das heisst die *Differenz der logarithmierten Durchschnittslöhne*.[35]

■ **Lohndifferenz:** Diese *Lohndifferenz* beträgt im privaten Sektor im Jahr 2008 0.241 und lässt sich prozentual interpretieren. In der Folge sprechen wir somit von einer Lohndifferenz von 24.1 Prozent.

Die Lohndifferenz lässt sich mittels Oaxaca-Dekomposition zerlegen in einen durch objektive Faktoren erklärten Teil (Ausstattungseffekt), einen unerklärten Teil (Diskriminierungseffekt, vgl. Tabelle 21):[36]

Insgesamt sind 61.1 Prozent der Lohndifferenz im privaten Sektor dadurch zu erklären, dass sich Frauen und Männer in den lohnrelevanten Merkmalen unterscheiden. Der erklärte Anteil der Lohndifferenz lässt sich in zwei Teileffekte gliedern:

■ **Erklärter Anteil / Ausstattungseffekt:** Der *Ausstattungseffekt* beträgt 0.087 (bzw. 8.7%).
Das bedeutet:

Die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern wäre um knapp 9 Prozent kleiner, wenn sich die Frauen bezüglich der objektiven Erklärungsgrössen, d.h. bezüglich

- Qualifikationsmerkmale (Alter, Dienstalter, Ausbildung)
- persönliche Merkmale (Zivilstand, Nationalität)
- arbeitsplatzbezogene Merkmale (berufliche Stellung, Anforderungsniveau, Tätigkeitsbereiche),
- unternehmensspezifische Merkmale (Unternehmensgrösse, Branchenzugehörigkeit, Region) und
- weitere lohnrelevante Merkmale (Beschäftigungsgrad, zusätzliche Lohnbestandteile etc.)

nicht von den Männern unterscheiden würden.

Anders ausgedrückt: 36.2 Prozent der durchschnittlichen Lohndifferenz im privaten Sektor können dadurch erklärt werden, dass Frauen und Männer unterschiedliche Voraussetzungen in den Arbeitsmarkt mitbringen, in anderen Positionen mit unterschiedlichen Anforderungen und in verschiedenen Branchen, Regionen etc. tätig sind. Welchen Anteil die einzelnen Merkmale zum Ausstattungseffekt beitragen, wird anschliessend untersucht.

■ **Erklärter Anteil / Interaktionseffekt:** Der *Interaktionseffekt* ist eine Restgrösse und schwierig zu interpretieren. Er kann positiv oder negativ sein. Im privaten Sektor ist der Interaktionseffekt positiv und beträgt 0.060 (6.0%). Ein positiver Interaktionseffekt kann verschiedene Ursachen haben:

Der Interaktionseffekt ist zum Beispiel positiv, wenn Männer für jene Qualifikationsmerkmale besser entlohnt werden, von denen sie auch mehr aufweisen. Ein positiver Interaktionseffekt lässt sich in diesem Fall als Abschreckung für Frauen interpretieren. Frauen weisen weniger von den Qualifikationsmerkmalen auf, die bei Männern besser entlohnt werden, weil es sich für sie - im Vergleich zu Männern - weniger bezahlt macht, in diese Merkmale zu investieren. Bezüglich der übrigen erklärenden Merkmale ist die Interpretation jedoch schwieriger. Ein positiver Interaktionseffekt kann aber auch durch die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf einzelne Erklärungsmerkmale (wie zum Beispiel unterschiedliche Beschäftigungs-

---

[35] Bei den in Abschnitt 5 ausgewiesenen Lohndifferenzen handelt es sich jeweils um die Differenz der logarithmierten Mittelwerte $\overline{\ln Y_m} - \overline{\ln Y_f}$. Diese entspricht näherungsweise dem Durchschnitt aus der Lohndifferenz in Prozent vom Männerlohn wie sie in Abschnitt 4 ausgewiesen wird (wie viel die Frauen weniger verdienen als die Männer; = -25.0% im privaten Sektor) und der Lohndifferenz in Prozent vom Frauenlohn (wie viel die Männer mehr verdienen als die Frauen).

[36] Die Oaxaca-Zerlegung ist in dem Sinne nicht eindeutig, dass entweder die Lohnstruktur der Frauen oder diejenige der Männer als nicht-diskriminierend angenommen wird (vgl. dazu weiter unten sowie Anhang A, Abschnitt 8.2).

gradkategorien) zu Stande kommen oder Ausdruck der Segregation von Frauen und Männern auf verschiedene Branchen und Tätigkeitsbereiche sein. Diese Effekte lassen sich nicht eindeutig als diskriminierend oder nicht-diskriminierend interpretieren.

In der vorliegenden Untersuchung wird die Restgrösse, der Interaktionseffekt, zum erklärten Anteil (Ausstattungseffekt) dazu gerechnet (vgl. Abschnitt 8.2). Dies bedeutet, dass die *Lohnstruktur der Männer als nicht-diskriminierend angenommen wird*, dass die Frauen also im Vergleich zu den Männern unterbezahlt werden (und nicht umgekehrt).[37] Für den unerklärten, diskriminierenden Anteil heisst das: Der Diskriminierungseffekt wird insofern eher unterschätzt, als dass der Interaktionseffekt mögliche Abschreckungseffekte oder sonstige Diskriminierungen beinhalten kann, wie oben ausgeführt wurde.

■ **Unerklärter Anteil / Diskriminierungseffekt:** Der *Diskriminierungseffekt* beträgt 0.094 (9.4%). Das bedeutet:

Die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern wäre um 9.4 Prozent kleiner, wenn die Frauen mit ihrer aktuellen Ausstattung gleich entlöhnt würden wie die Männer.

Anders ausgedrückt: 38.9 Prozent des durchschnittlichen Lohnunterschiedes zwischen Frauen und Männern in der Privatwirtschaft können *nicht* erklärt werden durch Unterschiede bezüglich Qualifikationsmerkmale, Anforderungen, horizontale und vertikale Segregation und die übrigen Merkmale. Dieser Teil ist auf diskriminierendes Verhalten zurückzuführen.

Der Diskriminierungseffekt spiegelt den hypothetischen Einkommenszuwachs der Frauen wider, wenn diese mit ihren aktuellen Merkmalen nach derselben Lohnstruktur wie die Männer entlöhnt würden (das heisst, wenn die Koeffizienten der Frauen gleich gross wären wie diejenigen der Männer).

Tabelle 21: Zerlegung der durchschnittlichen Lohndifferenz - privater Sektor (gesamt), LSE 2008

			t-Wert	Anteil von Differenz in %
Durchschnittliche Lohndifferenz	**0.241**	**	*21.417*	**100%**
zerlegt in:				
Anteil erklärt durch Ausstattungsmerkmale	**0.147**	**	*13.039*	**61.1%**
davon: - Ausstattungseffekt	0.087	**	*8.804*	36.2%
- Interaktionseffekt	0.060	**	*11.305*	24.8%
Unerklärter Anteil: Diskriminierungseffekt	**0.094**	**	*18.082*	**38.9%**

Anmerkungen: Hoch signifikante Werte sind mit zwei ** gezeichnet (P<1%), signifikante Werte mit einem * (P<5%). Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

Nebst den Gesamteffekten interessiert uns, wie viel die *einzelnen Erklärungsgrössen* zum erklärten Anteil (Ausstattungseffekt plus Interaktionseffekt) bzw. zum unerklärten Anteil (Diskriminierungseffekt) beitragen (vgl. Tabelle 22).[38]

[37] Die Erfahrung aus betrieblichen Lohnanalysen zeigt hingegen, dass die Betriebe Lohndiskriminierung in einzelnen Bereichen oft darauf zurückführen, dass Männer in einzelnen Bereichen überbezahlt sind (z.B. weil ein früherer Fachkräftemangel zu teuren Einstellungen führte – die Löhne später aber nicht nach unten korrigiert werden).

[38] Bei der Detailzerlegung der Lohnunterschiede ist zu beachten, dass sich die Resultate durch die Wahl der Referenzkategorie der Dummy-Variablen beeinflussen lassen (sog. Identifikationsproblem, vgl. Oaxaca/Ransom 1999). Die Zerlegung der Teileffekte basiert deshalb auf Regressionsschätzungen mit „normalisierten" Koeffizienten (vgl. Yun 2003). Dies entspricht dem Modell mit sogenann-

Knapp zwei Drittel des *erklärten Anteils* sind bedingt durch die drei Faktoren *Anforderungsniveau* (0.036 bzw. 25% des Ausstattungseffekts), *Branche* (21%) und *berufliche Stellung* (19%). Das heisst, Frauen verdienen in erster Linie weniger, weil sie in anforderungsreicheren Positionen und in Kaderstellen untervertreten sind und weil sie eher in *Niedriglohnbranchen* arbeiten im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen. Und sie verdienen ausserdem weniger, weil sie weniger *ausgebildet* sind, weil sie schlechter entlöhnte *Tätigkeiten* ausüben, weil sie *jünger* sind, weniger *Dienstjahre* (betriebsspezifische Erfahrung) aufweisen und weil sie sich bezüglich *Arbeitspensum und Entlöhnung* von den Männern unterscheiden. Frauen arbeiten häufiger Teilzeit und erhalten seltener *zusätzliche Lohnbestandteile* wie Provisionen, Sonderzahlungen oder einen 13. Monatslohn. Letzteres ist eigentlich als diskriminierend zu werten (vgl. unten).

Tabelle 22: Teileffekte Ausstattung und Diskriminierung - privater Sektor (gesamt), LSE 2008

	Anteil erklärt durch Ausstattungsmerkmale (inkl. Interaktionseffekt)			**Unerklärter Anteil: Diskriminierungseffekt**		
	Teileffekte Ausstattung	***t-Wert***	**Anteil an Ausst.effekt in %**	**Teileffekte Diskriminierung**	***t-Wert***	**Anteil an Diskr.effekt in %**
Persönliche Qualifikationsmerkmale (Humankapital)						
Alter	0.006 **	*8.502*	4.3%	0.062 **	*6.640*	66.1%
Dienstjahre	0.005 **	*10.161*	3.1%	-0.008 **	*-3.695*	-8.4%
Ausbildung	0.016 **	*9.480*	10.5%	0.004	*1.236*	4.4%
Weitere persönliche Merkmale						
Zivilstand	0.002 **	*7.069*	1.0%	0.006 **	*8.996*	6.2%
davon: verheiratet	0.002	*0.069*	1.0%	0.021 **	*24.018*	22.0%
ledig	0.000 **	*-4.210*	0.0%	-0.015 **	*-19.759*	-15.6%
Nationalität/Aufenthaltsstatus	-0.001 **	*-4.255*	-0.7%	0.011 *	*2.069*	11.9%
Arbeitsplatzbezogene Merkmale						
Berufliche Stellung	0.028 **	*14.459*	18.9%	-0.034 **	*-5.569*	-36.1%
Anforderungsniveau	0.036 **	*13.760*	24.7%	0.005	*0.932*	5.4%
Tätigkeitsbereich	0.009 **	*2.707*	6.4%	0.009 *	*2.321*	9.9%
Unternehmensspezifische Merkmale						
Firmengrösse	0.003	*0.917*	1.8%	0.011 **	*6.555*	12.1%
Wirtschaftsbranche	0.031 **	*6.343*	20.7%	-0.016 **	*-3.695*	-17.3%
Region	-0.002	*-1.160*	-1.2%	-0.001	*-0.879*	-1.5%
Arbeitspensum und Entlöhnung						
Beschäftigungsgrad	0.005	*1.845*	3.5%	0.015 **	*4.157*	15.6%
Weitere Entlöhnungsmerkmale, zusätzliche Lohnbestandteile	0.010 **	*5.338*	6.8%	-0.032	*-1.617*	-34.0%
Konstante				0.062 *	*2.333*	65.7%
Total Ausstattungs- bzw Diskriminierungseffekt	0.147		100%	0.094		100%

Anmerkungen: Hoch signifikante Werte sind mit zwei ** gezeichnet (P<1%), signifikante Werte mit einem * (P<5%). Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung. Die Detail-Zerlegung basiert auf den Regressionsschätzungen mit „normalisierten" Koeffizienten (vgl. Fussnote 38).
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

ter Effekt-Kodierung für polytome Variablen (Referenzkategorie mit –1 kodiert). Dadurch wird der Effekt der Referenzkategorien von der Konstante losgelöst ausgewiesen (für die technische Umsetzung vgl. Fussnote 45 in Anhang A, Abschnitt 8.2).

Zu den wichtigsten *diskriminierenden Faktoren* (= Werte mit positivem Vorzeichen in der Spalte Diskriminierungseffekt) zählt die *Konstante* (0.062 bzw. 66%). Die Konstante entspricht in etwa dem „Basislohn" für Beschäftigte ohne jegliche Erfahrung, Qualifikationen etc. Das heisst, Frauen verdienen unabhängig von den übrigen Ausstattungsmerkmalen im Durchschnitt rund 6 Prozent weniger als die Männer. Die übrigen 3 Prozent der unerklärten, diskriminierenden Lohndifferenz von 9.4 Prozent verteilen sich auf die Ausstattungsmerkmale, welche teilweise zu Ungunsten und teilweise zu Gunsten der Frauen wirken.

Das *Alter* ist der Faktor, der neben der Konstante am stärksten zu Ungunsten der Frauen wirkt (0.062 bzw. 66% des Diskriminierungseffekts). Dass der Faktor *Alter* den grössten Anteil an der Diskriminierung ausmacht, dürfte dadurch zu erklären sein, dass möglichen Erwerbsunterbrüchen (die bei Frauen aus familiären Gründen häufiger vorkommen als bei den Männern) und den damit verbundenen Entwertungen des Humankapitals anhand der LSE-Daten nicht Rechnung getragen werden kann. Weitere Faktoren, die diskriminierend wirken, sind der *Beschäftigungsgrad* (Vollzeiterwerb bei Frauen - wobei dessen Effekt mit Vorsicht zu interpretieren ist, vgl. oben), die *persönlichen Merkmale,* insbesondere der *Zivilstand* (wobei die Diskriminierung verheiratete Frauen betrifft, wohingegen ledige Frauen im Vorteil sind), aber auch die *Nationalität* bzw. der Aufenthaltsstatus. Auch sind Frauen je nach *Tätigkeitsbereich* (insbesondere im *Detailhandel*) sowie je nach *Unternehmensgrösse (in mittleren und grossen Firmen)* schlechter entlöhnt. Umgekehrt wirken die Faktoren berufliche Stellung (mit Ausnahme des obersten Kaders), Branche und Dienstjahre insgesamt zu Gunsten der Frauen.

Was genau misst der *Diskriminierungseffekt*?

Der Diskriminierungseffekt zeigt auf, wie viel die Frauen zu wenig verdienen, weil ihr „Basislohn" tiefer ist und sie bei sonst gleichen Voraussetzungen (gemessen in den hier verwendeten erklärenden Grössen bzw. Ausstattungsmerkmalen der Lohnstrukturerhebung) schlechter entlöhnt werden als die Männer. Bei der Interpretation sind folgende Punkte zu beachten:

■ Einerseits wird das effektive Ausmass der Lohndiskriminierung tendenziell etwas *überschätzt*, weil den häufigeren Erwerbsunterbrüchen der Frauen mittels dem Faktor Alter nicht Rechnung getragen werden kann, dieser aber einen wesentlichen Teil des Diskriminierungseffekts ausmacht.

■ Andererseits wird die Lohndiskriminierung *unterschätzt*, weil Teile des Ausstattungseffekts Lohndiskriminierungen beinhalten können. Wie oben ausgeführt, wird die Lohnstruktur der Männer (und nicht diejenige der Frauen) als nicht-diskriminierend angenommen. Mögliche Abschreckungseffekte zu Ungunsten der Frauen werden somit nicht als Diskriminierung erfasst. Zudem sind Teile des Ausstattungseffekts dadurch bedingt, dass Frauen bei sonst gleichen Voraussetzungen weniger Vollzeit arbeiten und seltener *zusätzliche Lohnbestandteile* (insbes. Provisionen, Sonderzahlungen, 13. Monatslohn) enthalten als Männer. Bei Letzteren handelt es sich um Lohndiskriminierung, die auch von den Gerichten geahndet wird.

Auch ist zu beachten, dass die Oaxaca-Zerlegung lediglich *Lohndiskriminierungen im engeren Sinne* misst. Ungleichheiten *vor dem Markt* oder weitere Diskriminierungen im Arbeitsmarkt gemäss Gleichstellungsgesetz werden über diese Methode nicht identifiziert. So können gewisse Ausstattungsunterschiede indirekte Diskriminierungen beinhalten. Dies ist zum Beispiel bei den Faktoren *berufliche Stellung, Anforderungsniveau* dann der Fall, wenn Frauen in Kaderpositionen untervertreten sind, weil sie (direkt oder indirekt) am Zugang zu diesen gehindert werden, wenn sie mit weniger anspruchsvollen Aufgaben betraut oder weniger befördert werden. Solche *Beschäftigungsdiskriminierungen* sind mit den Daten der Lohnstrukturerhebung nur teilweise fassbar: In der Studie von Flückiger und Ramirez (2000) wurde für 1996 zum Beispiel gezeigt, dass ein Teil der Lohnungleichheit auf Beförderungsdiskriminierung zurückzuführen

ist. Die Untersuchung der Lohnunterschiede innerhalb der Lohnverteilung (Kapitel 6 in Strub et al. 2005, 2006, 2008) hat deren Auswirkungen in Form von „gläsernen Decken" für das Jahr 2002 belegt. Allfällige Diskriminierungen bei der Stellenbesetzung hingegen lassen sich mittels Lohnstrukturerhebung nicht messen.

5.2 Öffentlicher Sektor des Bundes (2008)

Im öffentlichen Sektor des Bundes ist die *Differenz der logarithmierten Durchschnittslöhne* mit 0.176 bzw. 17.6 Prozent geringer als im privaten Sektor – und im Gegensatz zu Letzterer statistisch nicht signifikant. Der diskriminierende Anteil ist signifikant, aber vergleichsweise klein:

■ Rund vier Fünftel (80.3%) der Lohndifferenz von 17.6 Prozent zwischen Frauen und Männern im öffentlichen Sektor des Bundes sind durch Unterschiede in den objektiven Erklärungsfaktoren (Humankapital, persönliche Merkmale, arbeitsplatzbezogene Faktoren, Tätigkeitsbereiche, Region und weitere Faktoren der Entlöhnung) bedingt.

■ Der *diskriminierende Anteil* beträgt 19.7 Prozent des Lohnunterschieds und ist signifikant von Null verschieden. Frauen verdienen bei sonst gleichen Voraussetzungen in den hier betrachteten Bundesinstitutionen 3.5 Prozent weniger als die Männer (im Vergleich zu 9.4% im privaten Sektor).

Tabelle 23: Zerlegung der durchschnittlichen Lohndifferenz - öffentlicher Sektor (Bund), 2008

		t-Wert	Anteil von Differenz in %
Durchschnittliche Lohndifferenz	**0.176**	*1.579*	**100%**
davon:			
Anteil erklärt durch Ausstattungsmerkmale	**0.142**	*1.293*	**80.3%**
Unerklärter Anteil: Diskriminierungseffekt	**0.035** *	*2.547*	**19.7%**

Anmerkungen: Hoch signifikante Werte sind mit zwei ** gezeichnet (P<1%), signifikante Werte mit einem * (P<5%). Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.
Quelle: LSE 2008, öffentlicher Sektor (Bund).

Werden die Ausstattungs- und Diskriminierungseffekte weiter zerlegt, zeigt sich, dass zum Teil andere Faktoren als im privaten Sektor die Lohnunterschiede bestimmen. Die meisten Teileffekte sind jedoch statistisch nicht signifikant (vgl. Tabelle 32 in Anhang B, Abschnitt 9):

Der *erklärte Anteil* (Ausstattungseffekt) ist insgesamt statistisch nicht signifikant. Frauen verdienen im öffentlichen Sektor des Bundes zwar ähnlich wie im privaten Sektor tendenziell weniger, weil sie im Schnitt etwas jünger und weniger ausgebildet sind, weniger anforderungsreiche Stellen besetzen und in Kaderpositionen untervertreten sind etc. Von den Teileffekten haben aber lediglich die Unterschiede im Beschäftigungsgrad eine signifikante Wirkung.

Der *unerklärte Anteil* (Diskriminierungseffekt) ist in der Summe statistisch signifikant, die meisten Teileffekte aber sind es nicht. Den mit Abstand grössten Anteil an den diskriminierenden Lohnunterschieden im öffentlichen Sektor haben das Alter und die Konstante (der „Basislohn"). Diese werden aber teilweise aufgewogen durch Faktoren, welche sich eher zu Gunsten der Frauen auswirken, wie zum Beispiel das Dienstalter (vgl. negatives Vorzeichen in der Spalte Diskriminierungseffekt).

BASS

5.3 Entwicklung der Lohnunterschiede und der Lohndiskriminierung im privaten Sektor (1998-2008)

Der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern hat sich im privaten Sektor von 1998 bis 2006 – gemessen an der Differenz in den logarithmierten Durchschnittslöhnen – kontinuierlich, aber nur sehr langsam verringert. 2008 ist jedoch wieder ein leichter Anstieg des Werts auf das Niveau von 2004 zu verzeichnen. Ähnlich sieht es aus bezüglich Lohndiskriminierung. Frauen verdienten in den letzten Jahren bei sonst gleichen Voraussetzungen jeweils um die 10 Prozent weniger als die Männer. Der diskriminierende Anteil an den Lohnunterschieden liegt seit 1998 um die 40-Prozent-Marke, wobei zwischen 2000 und 2006 der Trend stetig in Richtung Verringerung zeigte. Zwischen 2006 und 2008 jedoch hat der diskriminierende Anteil wieder zugenommen (vgl. Tabelle 24 sowie Abbildung 25):

■ **Lohnunterschied:** Die mittlere Lohndifferenz (gemessen an den logarithmierten Durchschnittslöhnen) betrug 1998 0.259 bzw. 25.9 Prozent und hat bis 2006 kontinuierlich abgenommen auf 0.237 (23.7%). Im Jahr 2008 war hingegen eine leichte Zunahme auf 0.241 bzw. 24.1 Prozent zu verzeichnen.

■ **Lohndiskriminierung:** Während die unerklärte, diskriminierende Lohndifferenz 1998 10.6 Prozent betrug, war diese Differenz im Jahr 2000 grösser (0.112 bzw. 11.2%). Seit 2000 haben die diskriminierenden Lohnunterschiede bis 2006 stetig abgenommen. Sie lagen im Jahr 2002 mit 0.105 bzw. 10.5 Prozent praktisch auf dem Wert von 1998. Im Jahr 2006 wurde mit 0.091 bzw. 9.1 Prozent der bisher tiefste Wert für die Privatwirtschaft verzeichnet, 2008 vergrösserte sich der diskriminierende Lohnunterschied wieder auf 0.094 bzw. 9.4 Prozent.

■ Noch immer können fast 40 Prozent der durchschnittlichen Lohndifferenz nicht durch objektive Merkmale wie Qualifikation, berufliche Stellung, Tätigkeitsbereich, Branche, Arbeitspensum etc. erklärt werden und sind als diskriminierend zu werten. Tendenziell ist der diskriminierende Anteil der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern in den letzten Jahren zwar eher am abnehmen: Während zwischen 1998 und 2000 noch eine Zunahme des diskriminierenden Anteils von 41 auf 44 Prozent zu verzeichnen war, hat dieser seit 2000 stetig abgenommen und machte im Jahr 2006 noch 38.6 Prozent des Lohnunterschieds zwischen den Geschlechtern aus. Im Jahr 2008 hingegen erhöhte sich der diskriminierende Anteil wieder leicht auf 38.9 Prozent.

Tabelle 24: Zerlegung der Lohnunterschiede, privater Sektor, 1998-2008

	1998	2000	2002	2004	2006	2008
Durchschnittliche Lohndifferenz	0.259 *100%*	0.253 *100%*	0.251 *100%*	0.240 *100%*	0.237 *100%*	0.241 *100%*
Anteil erklärt durch Ausstattungsmerkmale	0.152 *58.9%*	0.140 *55.6%*	0.145 *58.0%*	0.145 *60.5%*	0.146 *61.4%*	0.147 *61.1%*
Unerklärter Anteil (Diskriminierungseffekt)	0.106 *41.1%*	0.112 *44.4%*	0.105 *42.0%*	0.095 *39.5%*	0.091 *38.6%*	0.094 *38.9%*

Anmerkungen: Alle Werte sind hoch signifikant (P<1%). Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.
Quelle: LSE 1998 - 2008; privater Sektor.

Interessant wäre ein Vergleich mit den Jahren vor und nach Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes 1996. Dies ist jedoch auf Grund der Datenlage nicht möglich.[39] Was sich dennoch festhalten lässt:

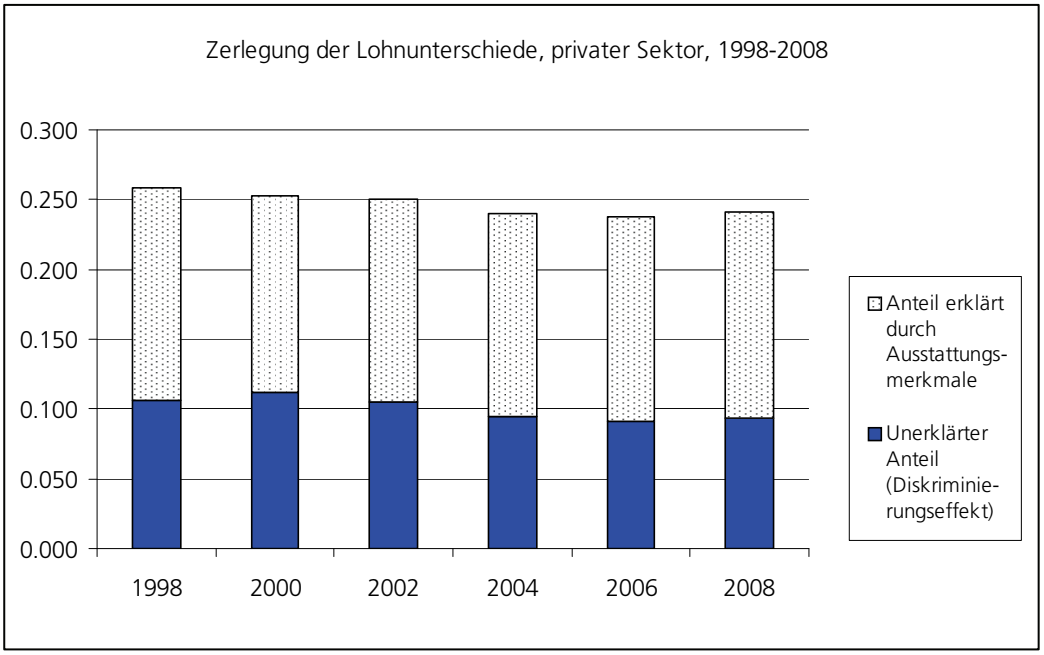
[39] Ein Vergleich mit den ersten beiden Jahren der Lohnstrukturerhebung, 1994 und 1996, ist auf Grund von erhebungsbedingten Design-Effekten leider nicht möglich. Wegen diesen Design-Effekten sowie teils unterschiedlicher Spezifikationen, Grundgesamtheit und Umgang mit fehlenden Werten, können die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung auch nicht direkt mit den Analysen der 94er- und 96er-Daten durch Flückiger und Ramirez (2000) verglichen werden.

■ Die durchschnittliche Lohndifferenz scheint tendenziell eher abzunehmen, wobei zur Zeit offen bleiben muss, ob der leichte Anstieg zwischen 2006 und 2008 eine Trendwende markiert oder nicht.

■ Bezüglich Entwicklung des diskriminierenden Anteils seit Mitte der 1990er Jahre lassen sich keine eindeutigen Aussagen machen. Die hier festgestellte Lohndiskriminierung ist im Vergleich zu den von Flückiger/Ramirez (2000) ausgewiesenen Werten von 1996 und 1994 geringer. Anhand der vorliegenden Daten kann aber nicht beantwortet werden, ob die Diskriminierung zwischen 1996 und 1998 effektiv abgenommen hat oder ob es sich dabei um Daten- bzw. Methodik-bedingte Niveauunterschiede handelt.

Wie sieht die Entwicklung aus einer längerfristigen Perspektive aus? Dass die durchschnittliche Lohndifferenz im Verlauf der letzten Jahre (und Jahrzehnte) tendenziell abgenommen hat, war lange vor allem der Verringerung der Qualifikations- und Ausstattungsunterschiede zwischen den Geschlechtern zu verdanken. Frauen sind zunehmend besser ausgebildet, sie sind auch öfter und länger erwerbstätig. Der Diskriminierungsanteil hingegen hat lange Zeit stagniert. Dies ist nicht nur in der Schweiz so, sondern ein international verbreitetes Phänomen. Wie eine Metaanalyse von 2003 über 260 Diskriminierungsstudien aus 63 Ländern gezeigt hatte, hat der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen in den vergangenen Jahrzehnten in allen Ländern stetig abgenommen. Der Grund dafür lag aber hauptsächlich darin, dass die Frauen bildungsmässig aufgeholt haben und zunehmend mehr Berufserfahrung aufweisen (Weichselbaumer/ Winter-Ebmer 2003a; für die Schweiz vgl. dazu auch Sousa-Poza 2003 mit Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung, sowie Hübler 2003 für Deutschland). Wie die vorliegenden Analysen zeigen, zeigt sich aber zumindest für die Schweiz seit Beginn dieses Jahrtausends eine Trendumkehr. Während die ausstattungsbedingten Lohnunterschiede stagnieren, war die Lohndiskriminierung in den letzten Jahren bis 2006 sowohl anteilsmässig wie absolut im Abnehmen begriffen. Inwiefern der leichte Anstieg zwischen 2006 und 2008 – nicht nur des Lohnunterschieds, sondern auch des unerklärten, diskriminierenden Anteils – eine momentane Abweichung im sinkenden Trend oder vielmehr ein Ende dieses Trends markiert, muss in den folgenden Jahren beobachtet werden.

Abbildung 25: Zerlegung der Lohnunterschiede, privater Sektor, 1998-2008



Anmerkungen: Alle Werte sind hoch signifikant (P<1%). Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesigneffekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.
Quelle: LSE 1998 - 2008; privater Sektor.

5.4 Unterschiede nach Branchen (privater Sektor, 2008)

Im vorliegenden Abschnitt werden die durchschnittlichen Lohnunterschiede innerhalb der einzelnen Wirtschaftsbranchen für das Jahr 2008 untersucht. Sowohl bei den Lohndifferenzen wie bei den unerklärten, diskriminierenden Anteilen gibt es grosse Unterschiede je nach Branche. Die Werte für 2008 sind in Tabelle 25 bzw. Abbildung 26 (Seite 62 bzw. 63) dargestellt.[40]

Lohnunterschiede innerhalb der Branchen

■ Die mittlere Lohndifferenz bzw. Differenz in den logarithmierten Durchschnittslöhnen der auf Vollzeit standardisierten Bruttolöhne ist am geringsten im Gastgewerbe mit 0.085 (bzw. 8.5 Prozent Lohndifferenz). Zwei weitere Branchen mit einem geringen Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern sind die Bereiche Verkehr und Transport mit 0.101 (10.1%)und Baugewerbe mit 0.110 (11.0%).

■ Am grössten ist die gesamte Lohndifferenz im Banken- und Versicherungsgewerbe mit 0.428 (bzw. 42.8 Prozent Lohnunterschied), gefolgt vom Bereich Informatik und Dienstleistungen für Unternehmen mit 0.338 (33.8%), der Branche Maschinenindustrie und Gerätebau mit 0.308 (30.8%) sowie der Textil-/ Lederindustrie mit 0.300 (30.0%).

In den übrigen Branchen betragen die mittleren Lohndifferenzen zwischen gut 17 und 26 Prozent. Von der Höhe des Lohnunterschiedes kann nicht auf das Ausmass der Diskriminierung in einer Branche geschlossen werden. In einer der drei Branchen mit den grössten Lohndifferenzen ist die Diskriminierung unterdurchschnittlich. Es ist dies die wertschöpfungsstarke Branche der Informatik (inkl. Dienstleistungen für Unternehmen). Während 2006 die Lohndiskriminierung im Bereich Banken und Versicherungen ebenfalls unterdurchschnittlich war, ist der Anteil der diskriminierenden Entlöhnung 2008 auf 12.2 Prozent angestiegen. Auf der anderen Seite weist das Baugewerbe als eine Branche mit vergleichsweise geringem Lohnunterschied eine Diskriminierungsrate auf, die überdurchschnittlich und sogar grösser als die Lohndifferenz in der Branche ist.

Diskriminierungseffekte (unerklärter Anteil der Lohndifferenz)

Die Diskriminierungseffekte sind in sämtlichen Branchen statistisch hoch signifikant.

■ Am geringsten ist die unerklärte, diskriminierende Lohndifferenz im Gesundheits- und Sozialwesen mit 0.042 (4.2%), gefolgt vom Gastgewerbe mit 0.048 (4.8%), dem Bereich Informatik und Dienstleistungen für Unternehmen mit 0.064 (6.4%), dem Unterrichtswesen mit 0.076 (7.6%) und der chemischen Industrie mit 0.079 (7.9%).

■ Mit Abstand am grössten sind die diskriminierenden Lohnunterschiede in der Textil- und Lederindustrie mit 0.189 (18.9%). Ebenfalls gross und deutlich über dem Durchschnitt sind die diskriminierenden Lohnunterschiede mit Werten zwischen knapp 12 und rund 17 Prozent in allen anderen Branchen des 2. Sektors (mit Ausnahme der chemischen Industrie), sowie in der heterogenen Restkategorie „andere Branchen".

---

[40] Die Zerlegung basiert auf separaten Branchen-Regressionen. Wir benutzten dazu die gleiche Spezifikation wie für die Regressionen des gesamten privaten Sektors, d.h. es wurden dieselben Erklärungsgrössen verwendet. Der Erklärungsgehalt (R-Quadrat) für die einzelnen Branchenregressionsgleichungen liegt zwischen knapp 33 und 76 Prozent. Die Regressionsgleichungen der Männer weisen für die meisten Branchen einen leicht höheren Erklärungsgehalt auf als diejenigen der Frauen. Für die Männer liegt das R-Quadrat zwischen 39 Prozent im Unterrichtswesen und 76 Prozent in der Kategorie „andere Branchen", gefolgt von Post/Telekommunikation und der Chemischen Industrie (mit ebenfalls über 70%). Bei den Frauen liegen die Werte zwischen 33 Prozent im Gastgewerbe und 68 Prozent in der Chemischen Industrie.

Anteilsmässige Diskriminierung

Betrachten wir die diskriminierenden Unterschiede im Vergleich zu den branchenspezifischen Lohndifferenzen ergibt sich teilweise ein anderes Bild:

■ Die diskriminierenden Anteile sind am geringsten in der Informatikbranche (inkl. Dienstleistungen für Unternehmen) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen. In diesen Branchen sind weniger als 25 Prozent der durchschnittlichen Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern auf diskriminierende Entlöhnung zurückzuführen. Der grösste Teil der Lohnunterschiede ist dadurch bedingt, dass Frauen weniger von den besser entlöhnten Ausstattungsmerkmalen aufweisen.

■ Ausserordentlich hoch hingegen ist der diskriminierende Anteil in der Baubranche (148%). Ein diskriminierender Anteil von über 100 Prozent bedeutet, dass die Frauen in diesen Branchen auf Grund ihrer Ausstattungsmerkmale (Bildung, Erfahrung, berufliche Stellung, etc.) in der Tat mehr verdienen sollten als die Männer, weil sie eher qualifiziertere Tätigkeiten ausüben. In der Baubranche ist die berufliche Segregation zwischen den Geschlechtern besonders gross (vgl. Abschnitt 4.1.5).[41]

■ Ebenfalls gross sind die diskriminierenden Lohnunterschiede gemessen an der Branchen-Lohndifferenz im Bereich „Übrige im verarbeitenden Gewerbe / Industrie"(Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren, von sonstigen Produkten aus nichtmetallischen Mineralien, Metallverarbeitung, 82%), in den Bereichen „Verkehr, Transport" (81%), „Herstellung von Nahrungsmitteln und Getränken, Tabak" (65%), „Herstellung von Textilien/Lederwaren" (63%), im Detailhandel (58%), im Gastgewerbe (57%), im Verlags- und Druckgewerbe (50%) sowie in der Restkategorie „andere Branchen"(62%).

Zusammenhang zwischen Lohndiskriminierung und Frauenanteil

Auf Grund von Hinweisen aus der Literatur sind wir auch der Frage nachgegangen, ob möglicherweise ein *Zusammenhang zwischen Lohndiskriminierung und dem Frauenanteil in einer Branche* besteht (vgl. Flückiger in AJP 2001: 1343). Es zeigt sich ein *negativer Zusammenhang,* d.h. tendenziell sind die diskriminierenden Lohnunterschiede geringer in Branchen, die viele Frauen beschäftigen (Korrelation = –0.50).

Entwicklungen innerhalb der Branchen

In der Vorgängerstudie (Strub et al. 2008) haben wir die Veränderungen in den Lohnunterschieden und Diskriminierungsmassen innerhalb der Branchen zwischen 2002 und 2006 eingehend beleuchtet. Wie die damalige Analyse der einzelnen Branchen gezeigt hat, muss sich ein gesamtwirtschaftlicher Trend nicht überall gleich fortsetzen. Auch dort, wo zuletzt Verbesserungen erzielt wurden, ist nicht auszuschliessen, dass es wieder zu Rückschritten kommt – und umgekehrt. Im Rahmen des vorliegenden Updates der Ergebnisse für das Jahr 2008 werden die Entwicklungen innerhalb der Branchen *nicht im Detail beleuchtet*.

Für Leserinnen und Leser, die an den jüngsten *Entwicklungen innerhalb einzelner Branchen* interessiert sind, sind die Ergebnisse 2008, sowie die Branchen-Werte für die Jahre 2006, 2004 und 2002 im Anhang in Tabelle 33 (Seite 86) dargestellt. Die wichtigsten Erkenntnisse sind folgende:

---

[41] Im Baugewerbe ist der unerklärte Teil über die gesamte Lohnverteilung grösser als der gesamte Lohnunterschied (und der erklärte Teil ist demzufolge negativ). Dieses Ergebnis ist eher aussergewöhnlich. Deshalb, und aufgrund der speziellen Branchen-Struktur haben wir überprüft, ob die Analysemethode hier an ihre Grenzen stösst. Der Frauenanteil ist mit 9.8% ausserordentlich tief und die wenigen Frauen üben in der Baubranche grösstenteils andere Tätigkeiten aus als die Männer, was das Ergebnis der Lohnzerlegung verzerren könnte, indem ein Teil des Geschlechtereffekts eigentlich als Segregation interpretiert werden müsste. Mit der Methode des "propensity score matching" haben wir deshalb aus dem Datenpool "statistische Zwillingspaare" gebildet. Jeder Frau wird ein Mann zugeordnet, dessen Erklärungsmerkmale gleiche bzw. ähnliche Ausprägungen haben. Für diese Gruppe von Vergleichspaaren innerhalb der Baubranche ist der unerklärte Teil (der diskriminierende Anteil) ebenfalls grösser als der gesamte Lohnunterschied und somit grösser als 100 Prozent.

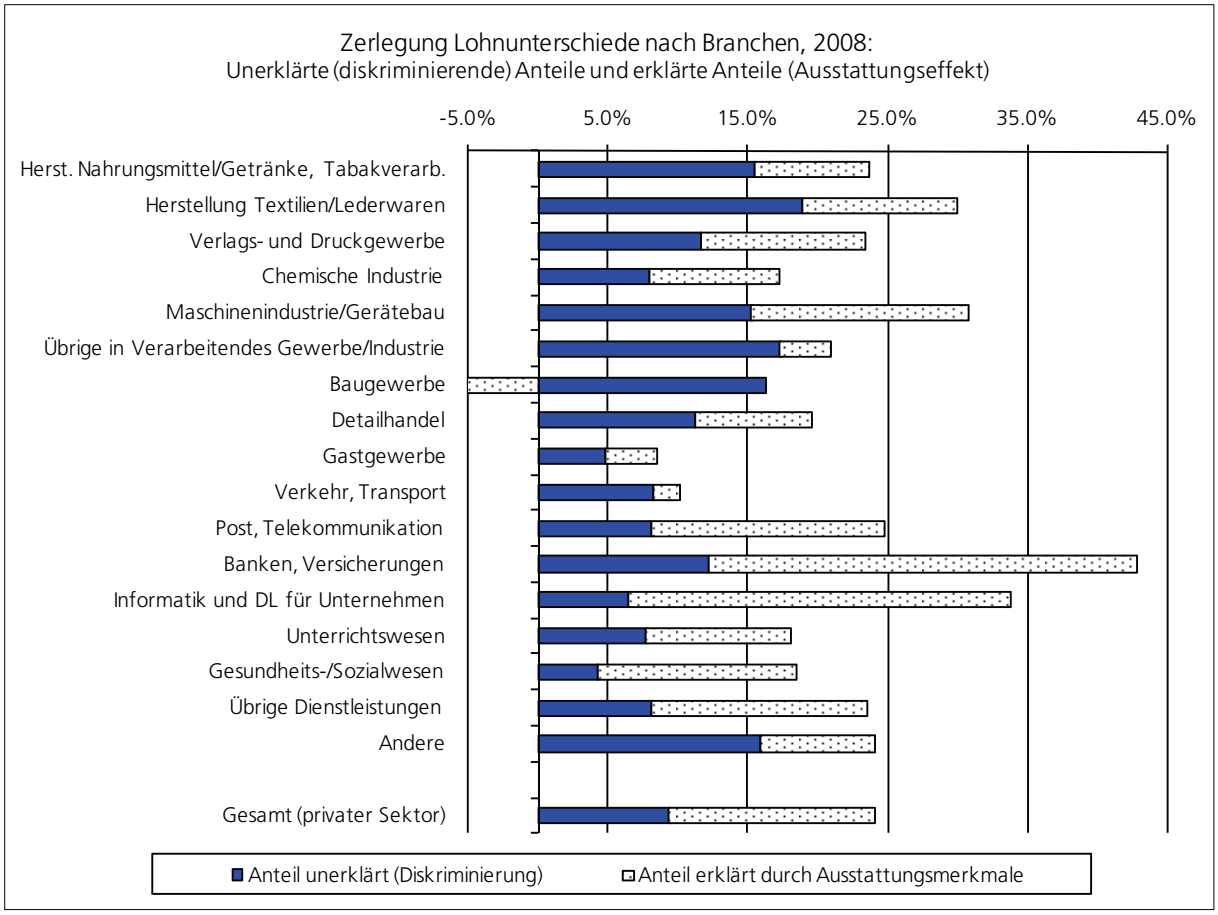
Die für die gesamte Privatwirtschaft zwischen 2006 und 2008 festgestellte Zunahme des Lohnunterschiedes und des diskriminierenden Anteils hat nicht in allen Wirtschaftsbereichen stattgefunden. In den Bereichen «Chemische Industrie» und «Detailhandel» hat sich die zwischen 2002 und 2006 beobachtete Verringerung der Lohndiskriminierung fortgesetzt. Insgesamt ist in diesen beiden Branchen seit 2002 eine Abnahme um 2.4 bzw. 3.1 Prozentpunkte festzustellen. In vielen Branchen jedoch haben die diskriminierenden Anteile zwischen 2006 und 2008 zugenommen. Es sind dies die Branchen «Herstellung Textilien/ Lederwaren» (+1.8 Prozentpunkte), «Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie» (+1.1 Prozentpunkte), das Gastgewerbe (+0.3 Prozentpunkte), das Gesundheits- und Sozialwesen (+0.2 Prozentpunkte) sowie die «anderen Branchen» (+0.1 Prozentpunkte). Im Bereich Banken und Versicherungen sowie im Baugewerbe ist bereits seit 2004 wieder eine Zunahme der diskriminierenden Lohnunterschiede festzustellen (Banken, Versicherungen: +3.7 Prozentpunkte; Baugewerbe +3.3 Prozentpunkte seit 2004).

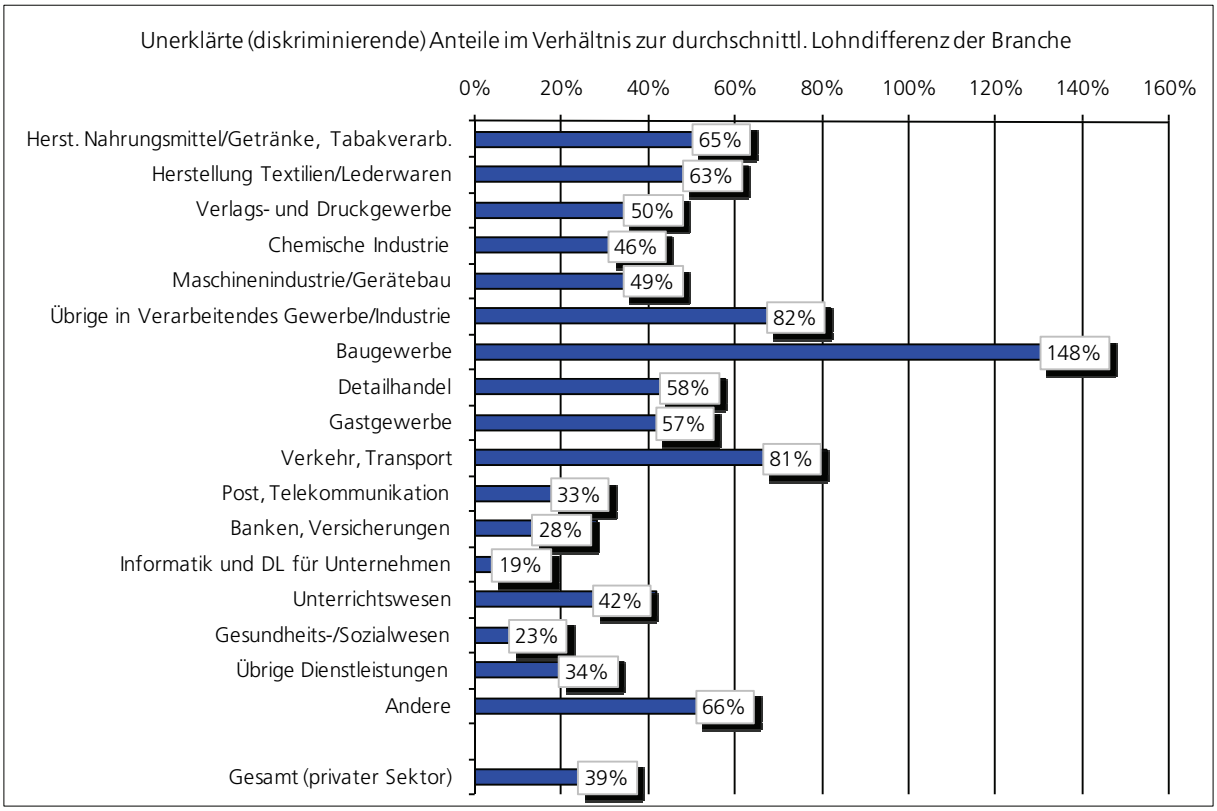
Tabelle 25: Zerlegung Lohnunterschiede nach Branchen, privater Sektor, 2008

	Differenz log. Durchschnittslöhne	Anteil erklärt durch Ausstattung	Anteil unerklärt (Diskriminierung)
Herst. Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung	**0.237 ****	**0.082 ****	**0.154 ****
	100%	35%	65%
Herstellung Textilien/Lederwaren	**0.300 ****	**0.111 ****	**0.189 ****
	100%	37%	63%
Verlags- und Druckgewerbe	**0.235 ****	**0.118 ****	**0.116 ****
	100%	50%	50%
Chemische Industrie	**0.173 ***	**0.094**	**0.079 ****
	100%	54%	46%
Maschinenindustrie/Gerätebau	**0.308 ****	**0.156 ****	**0.153 ****
	100%	51%	49%
Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	**0.210 ****	**0.037 ****	**0.173 ****
	100%	18%	82%
Baugewerbe	**0.110 ****	**-0.052 ****	**0.162 ****
	100%	-48%	148%
Detailhandel	**0.195 ****	**0.083 ****	**0.113 ****
	100%	42%	58%
Gastgewerbe	**0.085 ****	**0.037 ****	**0.048 ****
	100%	43%	57%
Verkehr, Transport	**0.101 ****	**0.019**	**0.083 ****
	100%	19%	81%
Post, Telekommunikation	**0.248 ****	**0.167 ****	**0.081 ****
	100%	67%	33%
Banken, Versicherungen	**0.428 ****	**0.307 ****	**0.122 ****
	100%	72%	28%
Informatik und Dienstleistungen für Unternehmen	**0.338 ****	**0.273 ****	**0.064 ****
	100%	81%	19%
Unterrichtswesen	**0.181 ****	**0.105 ****	**0.076 ****
	100%	58%	42%
Gesundheits-/Sozialwesen	**0.185 ****	**0.143 ****	**0.042 ****
	100%	77%	23%
Übrige Dienstleistungen	**0.235 ****	**0.154 ****	**0.081 ****
	100%	66%	34%
Andere	**0.241 ****	**0.082 ***	**0.159 ****
	100%	34%	66%
Gesamt privater Sektor	**0.241 ****	**0.147 ****	**0.094 ****
	100%	61%	39%

Anmerkungen: Hoch signifikante Werte sind mit zwei ** gezeichnet (P<1%), signifikante Werte mit einem * (P<5%). Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung. Zuteilung bzw. Gruppierung der Branchen, vgl. Tabelle 29 im Anhang, Abschnitt 8.3.
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

Abbildung 26: Zerlegung Lohndifferenzen nach Wirtschaftsbranchen, privater Sektor, 2008





Zuteilung bzw. Gruppierung der Branchen, vgl. Tabelle 29 im Anhang, Abschnitt 8.3.
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

BASS

5.5 Regionale Unterschiede (privater Sektor, 2008)

Dass die Lohndifferenzen nicht in allen Regionen der Schweiz gleich gross sind, haben wir bereits in Kapitel 4 gesehen. Nachfolgend sind die regionalen Lohnunterschiede und die Diskriminierungseffekte für das Jahr 2008 dargestellt.

Lohnunterschiede und Lohndiskriminierung in den Regionen, 2008

Am kleinsten sind die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede, gemessen an der Differenz in den logarithmierten Durchschnittslöhnen, im Jahr 2008 im Espace Mittelland, am grössten in Zürich. Die Lohnunterschiede zwischen den einzelnen Regionen unterscheiden sich allerdings nicht signifikant voneinander. Grössere (und teilweise signifikante) Unterschiede gibt es jedoch bezüglich dem Ausmass der Diskriminierung innerhalb der einzelnen Grossregionen (vgl. Tabelle 26 und Abbildung 27):[42]

■ Am grössten sind die *unerklärten, diskriminierenden Lohnunterschiede* im Tessin. Im Tessin verdienen Frauen infolge Lohndiskriminierung 12.0 Prozent weniger als die Männer, gefolgt von der Ostschweiz mit 10.8 Prozent und der Nordwestschweiz mit 10.6 Prozent. Ebenfalls über dem schweizerischen Mittel liegen die diskriminierenden Lohnunterschiede in der Zentralschweiz mit 9.8 Prozent und in Zürich mit 9.7 Prozent.

■ Tiefer im Vergleich zum Landesmittel sind die diskriminierenden Lohnunterschiede in der Genferseeregion mit 7.9% und im Espace Mittelland mit 8.9%.

Tabelle 26: Zerlegung Lohnunterschiede nach Regionen, privater Sektor, 2008

	Differenz log. Durchschnittslöhne	Anteil erklärt durch Ausstattung	Anteil unerklärt (Diskriminierung)
Genferseeregion	**0.226 ****	**0.147 ****	**0.079 ****
	100%	65%	35%
Espace Mittelland	**0.211 ****	**0.122 ****	**0.089 ****
	100%	58%	42%
Nordwestschweiz	**0.237 ****	**0.130 ****	**0.106 ****
	100%	55%	45%
Zürich	**0.303 ****	**0.206 ****	**0.097 ****
	100%	68%	32%
Ostschweiz	**0.232 ****	**0.123 ****	**0.108 ****
	100%	53%	47%
Zentralschweiz	**0.228 ****	**0.130 ****	**0.098 ****
	100%	57%	43%
Tessin	**0.229 ****	**0.109 ****	**0.120 ****
	100%	48%	52%
Gesamt privater Sektor	**0.241 ****	**0.147 ****	**0.094 ****
	100%	*61%*	*39%*

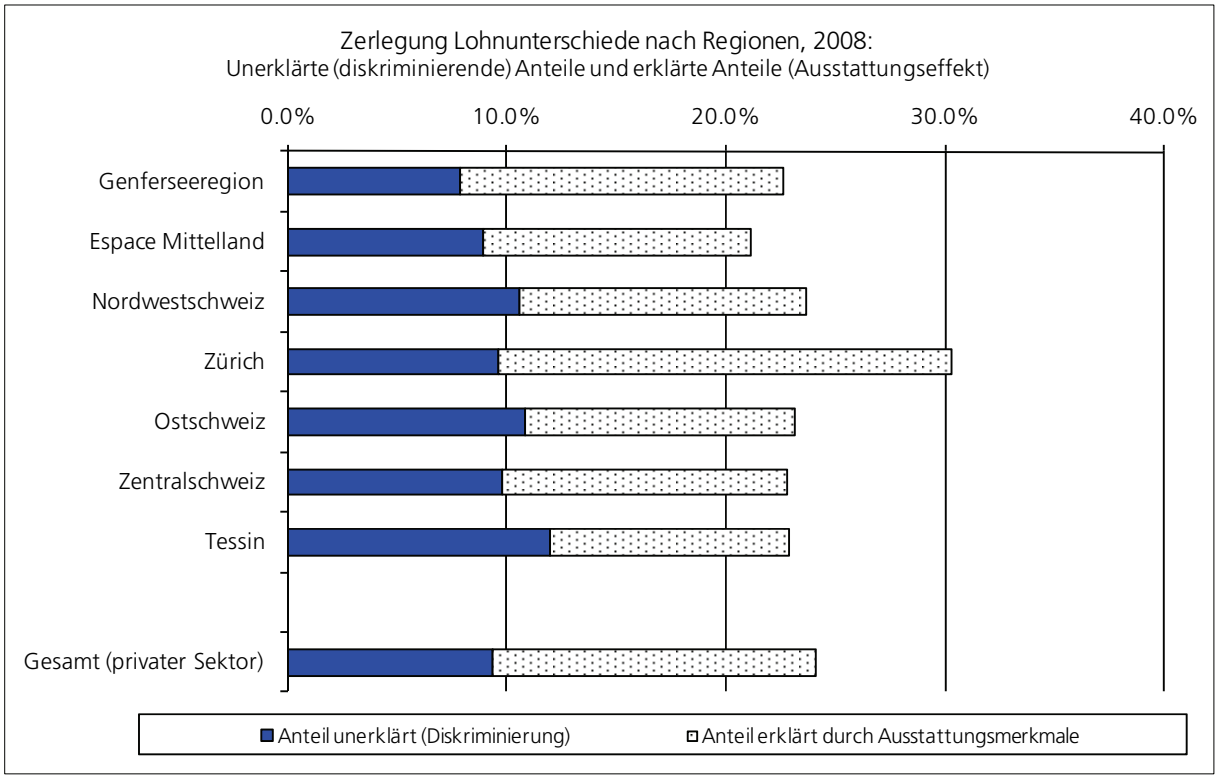
Anmerkungen: Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

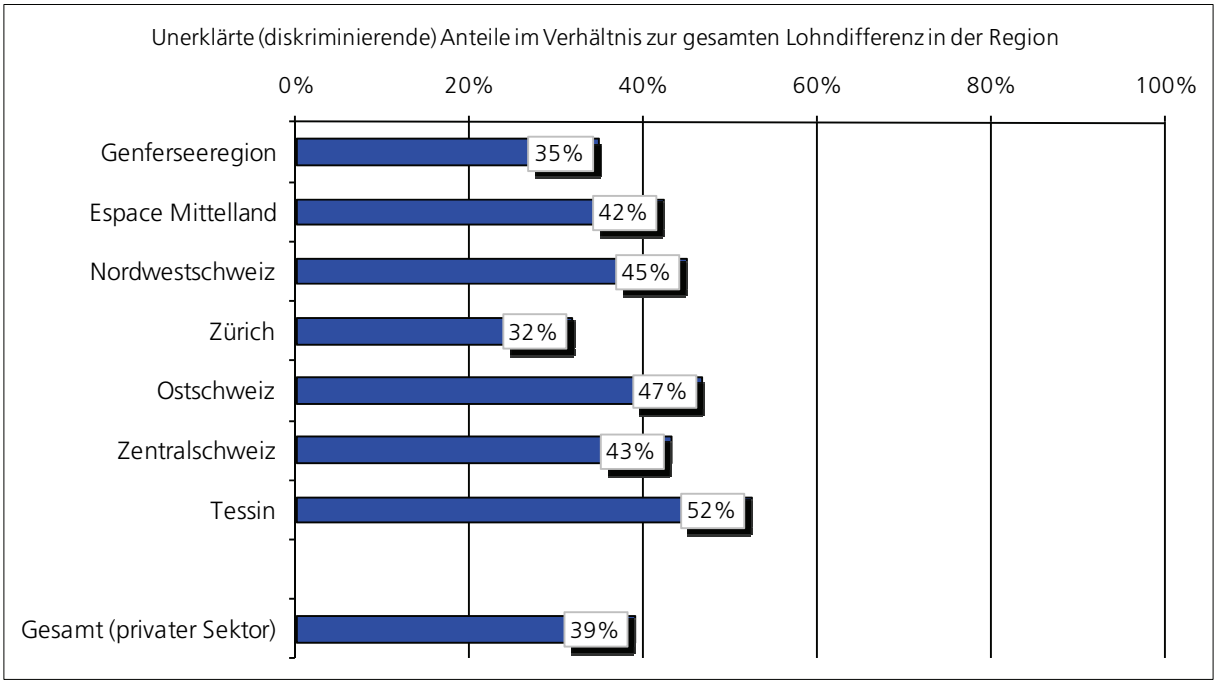
■ Wie viel die objektiven Faktoren zur Erklärung der Lohnunterschiede beitragen, ist von Region zu Region unterschiedlich. Am grössten ist der Anteil der durch Unterschiede in den Ausstattungsmerkmalen erklärbaren Lohndifferenzen in Zürich und der Genferseeregion (mit 68% bzw. 65%), am geringsten im Tessin (mit 48%).

[42] Die Zerlegung basiert auf den separaten Regressionsanalysen pro Grossregion. Es wurden dieselben Erklärungsgrössen verwendet wie für die gesamtwirtschaftlichen Regressionsgleichungen. Der Erklärungsgehalt für die einzelnen Schätzgleichungen ist ähnlich hoch wie für den gesamten privaten Sektor und liegt zwischen 60% und 68% bei den Männern bzw. 48% und 59% bei den Frauen.

Die Veränderung der Lohndifferenzen und der diskriminierenden Anteile innerhalb der Regionen wurde in der vorliegenden Studie nicht eingehend untersucht. Die Ostschweiz und der Tessin, die beiden Regionen mit den grössten diskriminierenden Lohndifferenzen, weisen mit -1.4 bzw. -1.2 Prozentpunkten den grössten Rückgang der Lohndiskriminierung seit 2006 auf. Für interessierte LeserInnen sind die Zahlen mit den regionalen Entwicklungen von 2002 bis 2008 in Tabelle 34 im Anhang (Seite 88) aufgeführt.

Abbildung 27: Zerlegung Lohndifferenzen nach Grossregionen, privater Sektor, 2008





Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

BASS

6 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

Die zeitlichen **Entwicklungen der Lohndifferenzen wie auch der Lohndiskriminierung im privaten Sektor** zeigen ein gemischtes Bild:

■ Die auf Vollzeit standardisierten Durchschnittslöhne sind zwischen 1998 und 2008 für beide Geschlechter mehr oder weniger kontinuierlich angestiegen, diejenigen der Männer zuletzt allerdings stärker, so dass die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern sich wieder am ausweiten ist.

■ Frauen verdienen in der Privatwirtschaft im Jahr 2008 im Durchschnitt noch immer 24.1 bzw. 25 Prozent weniger als Männer – je nachdem, welche Masszahl den Berechnungen zu Grunde liegt. Der erste Wert von 24.1% bezieht sich auf die mittlere Lohndifferenz (gemessen an den logarithmierten Durchschnittslöhnen der Frauen bzw. der Männer), welcher als Basis für die weitere Zerlegung der Lohnunterschiede in einen unerklärten, diskriminierenden und einen erklärten Anteil dient. Der letztere Wert von -25% bezieht sich auf die „normale" Differenz in den Durchschnittslöhnen von Frauen und Männern (im Verhältnis zum Durchschnitt der Männer).

■ Während ein Vergleich mit den Jahren bis und mit Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes 1996 nur bedingt möglich ist, zeichnet sich für den Beobachtungszeitraum ab 1998 tendenziell eine langsame Abnahme der durchschnittlichen *Lohndifferenz* im privaten Sektor ab. Dieser Trend scheint jedoch jüngst unterbrochen:
Die *mittlere Lohndifferenz* (gemessen an den logarithmierten Durchschnittslöhnen der Frauen bzw. der Männer) betrug 1998 25.9 Prozent und hat bis 2002 leicht abgenommen auf 25.1 Prozent. Eine stärkere Abnahme war zwischen 2002 und 2004 zu verzeichnen (minus 1.1 Prozentpunkte, auf 24.0%). Bis zum Jahr 2006 verringerte sich die Lohndifferenz nochmals leicht auf 23.7 Prozent. Die Abnahme der Lohndifferenz ist seit dem Jahr 2000 vor allem durch eine Verringerung der diskriminierenden Lohnunterschiede zu erklären. Im Jahr 2008 hingegen hat die mittlere Lohndifferenz zum ersten Mal seit 10 Jahren wieder zugenommen (+0.4 Prozentpunkte im Vergleich zu 2006) und ist nun mit 24.1 Prozent knapp höher als die Differenz im Jahr 2004 (24.0%).

■ Insgesamt lassen sich über die Jahre jeweils rund 60 Prozent der durchschnittlichen Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern durch *Ausstattungseffekte* erklären. Das heisst, Frauen verdienten in den letzten Jahren im Durchschnitt rund 14 bis 15 Prozent (2008: 14.7%) weniger als Männer, weil sie in anforderungsreicheren Positionen und in Kaderstellen untervertreten sind und weil sie eher in Niedriglohnbranchen arbeiten. Zum Ausstattungseffekt gehört auch, dass sie weniger ausgebildet sind, schlechter entlöhnte Tätigkeiten ausüben, jünger sind und weniger betriebsspezifische Erfahrung aufweisen als die Männer.

■ Fast 40 Prozent der Lohndifferenz (2008: 38.9%) können nicht durch die Ausstattungsmerkmale erklärt werden und sind als *Lohndiskriminierung* zu werten. Frauen verdienten 2008 9.4 Prozent weniger, weil sie bei gleichen Ausstattungsmerkmalen nicht gleich wie die Männer entlöhnt werden. Mehr als die Hälfte der Diskriminierung entfällt auf die Konstante. Das heisst, der „Basislohn" der Frauen (im Sinne des Lohns für Beschäftigte ohne jegliche Erfahrung, Qualifikationen etc.) ist um 6 Prozent tiefer als bei den Männern. Der Rest der diskriminierenden Lohndifferenz kommt durch die unterschiedliche Entlöhnung einzelner Ausstattungsmerkmale zu Stande, wobei es auch Faktoren gibt, welche sich eher zu Gunsten der Frauen auswirken.

■ Über den gesamten Untersuchungszeitraum 1998 bis 2008 gesehen hat die Lohndiskriminierung zunächst um die 10-Prozent-Marke stagniert. Im Jahr 2004 wurde diese zum ersten Mal unterboten. Ein bisheriger Tiefstwert war 2006 zu verzeichnen. Analog zur durchschnittlichen Lohndifferenz stieg jedoch

der Anteil des diskriminierenden Lohnunterschieds bis 2008 wieder an und erreichte praktisch das Niveau von 2004:
Frauen verdienten 1998 bei sonst gleichen Voraussetzungen 10.6 Prozent weniger als die Männer (Lohndifferenz 25.9%, diskriminierender Anteil 41.1%). Im Jahr 2000 waren die diskriminierenden Lohnunterschiede mit 11.2 Prozent (bzw. 44.4% des Lohnunterschieds) grösser. Seither war die Lohndiskriminierung für einen längeren Zeitraum im Sinken begriffen. Im Jahr 2002 wurde mit 10.5 Prozent (42% des Lohnunterschieds) wieder das Niveau von 1998 erreicht. 2004 sank die Lohndiskriminierung weiter auf 9.5 Prozent und im Jahr 2006 wurde mit 9.1 Prozent (38.6% des Lohnunterschieds) sowohl absolut wie auch anteilsmässig ein neuer Tiefstwert erreicht. In den letzten 2 Untersuchungsjahren ist der Anteil des diskriminierenden Lohnunterschiedes um 0.3 Prozentpunkte gestiegen und betrug im Jahr 2008 9.4 Prozent (38.9% des Lohnunterschieds).

Die **regionalen Unterschiede** im Lohnniveau lassen sich nur teilweise durch eine unterschiedliche Beschäftigten- und Branchenstruktur erklären. Die Untersuchung der Diskriminierung in den einzelnen Grossregionen ergibt folgendes Bild: Am geringsten ist das Ausmass der Lohndiskriminierung im Jahr 2008 in der Genferseeregion mit 7.9 Prozent. Ebenfalls unter dem Landesmittel liegt der Espace Mittelland mit 8.9 Prozent. In Zürich ist die Diskriminierung mit 9.7 Prozent nur leicht überdurchschnittlich, obwohl die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern am grössten ist. Weiter liegt auch die Zentralschweiz mit 9.8 Prozent knapp über dem Landesmittel. Überdurchschnittliche Werte weisen vor allem der Tessin (12.0%), die Ostschweiz (10.8%) und die Nordwestschweiz (10.6%) auf. Die Ostschweiz und der Tessin weisen jedoch mit -1.4 bzw. -1.2 Prozentpunkten auch den grössten Rückgang der Lohndiskriminierung seit 2006 auf.

Werden einzelne **Branchen** betrachtet, zeigen sich grosse Unterschiede, nicht nur bezüglich der Lohndifferenzen, sondern auch hinsichtlich der Lohndiskriminierung. Die Lohndiskriminierung ist im Jahr 2008 am kleinsten in den privaten Institutionen des Gesundheits- und Sozialwesens (4.2%), gefolgt vom Gastgewerbe (4.8%), dem Bereich Informatik und Dienstleistungen für Unternehmen (6.4%), dem privaten Unterrichtswesen (7.6%) und der chemischen Industrie (7.9%). Mit Abstand am grössten ist die Lohndiskriminierung in der Textil- und Leder-Industrie (18.9%). Ebenfalls überdurchschnittlich gross ist die Diskriminierung mit Werten zwischen 12 und 17 Prozent in allen anderen Branchen des 2. Sektors (mit Ausnahme der chemischen Industrie), im Bereich Banken und Versicherungen (12.2%) sowie in der heterogenen Restkategorie „andere Branchen" (15.9%).

Insgesamt zeigt sich ein *negativer Zusammenhang zwischen Lohndiskriminierung und dem Frauenanteil* in einer Branche. Das heisst, die diskriminierenden Lohnunterschiede sind tendenziell geringer in Branchen, die viele Frauen beschäftigen.

Der **öffentliche Sektor** wurde nur auf Bundesebene untersucht. Die Verhältnisse in der Bundesverwaltung und den Institutionen mit Bundesbeteiligung unterscheiden sich bezüglich Lohn- und Beschäftigtenstruktur von denjenigen in der Privatwirtschaft.

■ Im öffentlichen Sektor des Bundes betrug die durchschnittliche Lohndifferenz 2008 -16.5 Prozent (Durchschnittslohndifferenz) bzw. 17.6 Prozent (mittlere Lohndifferenz bzw. Differenz der logarithmierten Durchschnittslöhne). Der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern ist somit – je nach Masszahl – rund ein Viertel bis fast ein Drittel geringer als im privaten Sektor.

■ Die Lohndiskriminierung ist deutlich geringer als im privaten Sektor. Im Jahr 2008 beträgt sie im öffentlichen Sektor des Bundes 3.5 Prozent (19.7 Prozent der mittleren Lohndifferenz).

BASS

7 Literaturverzeichnis

AJP Aktuelle Juristische Praxis (2001): Sondernummer 11/2001 zum Thema "Lohngleichheit – 5 Jahre Gleichstellungsgesetz", Dike Verlag AG, St. Gallen.

Arrow K. (1973): "The Theory of Discrimination". In: O. Ashenfelter and A. Rees, editors, Discrimination in Labor Markets, Princeton University Press.

Bauer Tobias, Silvia Strub (2001): Markt und Lohnungleichheit: Was zeigen die Fakten? Eine ökonomisch-statistische Überprüfung von BGE 126 II 217. Beitrag für Sondernummer "Lohngleichheit" der AJP in: AJP (2001): 1308-1318. (Allgemeine Juristische Praxis)

Becker Gary S (1957): The Economics of Discrimination, University of Chicago Press, Chicago.

BFS – Bundesamt für Statistik (2003): Auf dem Weg zur Gleichstellung? Frauen und Männer in der Schweiz, dritter statistischer Bericht, Neuchâtel.

BFS – Bundesamt für Statistik (2004a): Die Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2002, Neuchâtel.

BFS – Bundesamt für Statistik (2004b): Analyse de données d'enquêtes. Rapport de méthodes, Neuchâtel.

BFS – Bundesamt für Statistik (2009a): Die Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2008. Wichtigste Ergebnisse, BFS Aktuell, Neuchâtel.

BFS – Bundesamt für Statistik (2009b): Von der Hochschule ins Berufsleben. Erste Ergebnisse der Absolventenbefragung 2007, BFS Aktuell, Neuchâtel.

BFS/EBG – Bundesamt für Statistik / Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.) (2000): Auf dem Weg zur Lohngleichheit? Vergleich der Frauen- und Männerlöhne anhand der Lohnstrukturerhebung (LSE) von 1994 und 1996, Neuenburg / Bern. Kurzfassung von Flückiger / Ramirez (2000)

Bonjour Dorothé (1997): Lohndiskriminierung in der Schweiz. Eine ökonometrische Untersuchung, Bern: Haupt.

Bühler Elisabeth, Corinna Heye (2005): Fortschritte und Stagnation in der Gleichstellung der Geschlechter 1970-2000. Hrsg: Bundesamt für Statistik, Neuchâtel.

Bundesrat (2006): Bericht des Bundesrates über die Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes vom 15. Februar 2006.

Duncan O. D. und B. Duncan (1955): „A Methodological Analysis of Segregation Indices", *American Sociological Review*, S. 210-17.

Flückiger Yves (2001): Approche économique des discriminations salariales et de l'évaluation des dommages subis, in: AJP (2001): 1340-1346.

Flückiger Yves und José Ramirez (2000): Analyse comparative des salaires entre les hommes et les femmes sur base de la LSE 1994 et 1996, Observatoire universitaire de l'emploi, Université de Genève.

Graf Monique (2004): Enquête suisse sur la structure des salaires 2002. Plan d'échantillonnage et extrapolation pour le secteur privé, Neuchâtel : Bundesamt für Statistik.

Hübler Olaf (2003): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 4/2003.

Jann Ben (2005): Standard Errors for the Decomposition of Differences Between Groups. Arbeitspapier (noch nicht fertiggestellt, Stand 14.2.05).

Lazear E. and S. Rosen (1990): "Male-Female Wage Differentials in Job Ladders", Journal of Labor Economics, 8, 1990, 106-123.

Leemann Regula und Andrea Keck (2005): Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf. Die Bedeutung von Qualifikation, Generation und Geschlecht. Hrsg: Bundesamt für Statistik, Neuchâtel.

Mincer Jakob (1974): Schooling, Experience and Earnings, New York and London.

Oaxaca Ronald (1973): Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets, International Economic Review, 14/3, 693-709.

Oaxaca Ronald and M.R. Ransom (1999). "Identification in Detailed Wage Decompositions." Review of Economics and Statistics, February, Volume 81, Issue 1, p. 154-157.

Renaud Anne (2004): Analyse de données d'enquêtes. Quelques méthodes et illustration avec des données de l'OFS, Neuchâtel : Bundesamt für Statistik.

SGB – Schweizerischer Gewerkschaftsbund (2001) : Kein Lohn unter 3'000 Franken! Kampagne gegen Tieflöhne, Auftakt. Dokumentation Nr. 67.

Sousa-Poza Alfonso (2003): The Gender Wage Gap and Occupational Segregation in Switzerland, 1991-2001, Discussion Paper No. 89, Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht, Universität St. Gallen.

Strub Silvia, Tobias Bauer (2001): Tieflöhne von Frauen in der Schweiz. Eine statistische Analyse der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 1996-2000. Im Auftrag des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB), Büro BASS, Bern.

Strub Silvia, Tobias Bauer (2002): Wie ist die Arbeit zwischen den Geschlechtern verteilt? Eine Untersuchung zur Aufteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit in Familien in der Schweiz und im internationalen Vergleich. Im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann, Büro BASS, Bern.

Strub Silvia (2003): Teilzeitarbeit in der Schweiz. Eine Untersuchung mit Fokus auf der Geschlechterverteilung und der familiären Situation der Erwerbstätigen. Im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann, Büro BASS, Bern.

Strub Silvia (2004) : Überprüfung der Einhaltung von Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern bei 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 (EBG) und der Beschaffungskommission des Bundes (BKB), Bern.

Strub Silvia, Heidi Stutz (2004): Macht Arbeit Frauen arm? In: "Frauenfragen" Nr. 1/2004. Hrsg.: Eidg. Kommission für Frauenfragen EKF, Bern.

Strub Silvia, Michael Gerfin, Aline Büttikofer (2005): Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998, 2000 und 2002. Untersuchung im Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Bericht der Arbeitsgemeinschaft Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG und Volkswirtschaftliches Institut der Universität Bern, Prof. Michael Gerfin, zu Handen des Bundesamtes für Statistik und des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann vom 22. August 2005 (unveröffentlicht).

Strub Silvia, Michael Gerfin, Aline Büttikofer (2006): Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998, 2000 und 2002 / 2004. Untersuchung im Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Bericht der Arbeitsgemeinschaft Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG und Volkswirtschaftliches Institut der Universität Bern, Prof. Michael Gerfin, zu Handen des Bundesamtes für Statistik und des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. August 2006.

Strub Silvia, Michael Gerfin, Aline Büttikofer (2008): Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998 bis 2006. Untersuchung im Rahmen der Evalua-

tion der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Bericht der Arbeitsgemeinschaft Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG und Volkswirtschaftliches Institut der Universität Bern, Prof. Michael Gerfin, zu Handen des Bundesamtes für Statistik und des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann vom 16. Mai 2008.

Stutz Heidi, Marianne Schär Moser, Elisabeth Freivogel (2005): Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Im Auftrag des Bundesamts für Justiz.

Weichselbaumer Doris und Rudolf Winter-Ebmer (2003a): A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap, IZA Discussion Paper No. 906, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Bonn.

Weichselbaumer Doris und Rudolf Winter-Ebmer (2003b): The effects of competition and equal treatment laws on the gender wage differential. IZA Discussion Papers 822, Institute for the Study of Labor (IZA).

Yun Myeong-Su (2003). A Simple Solution to the Identification Problem in Detailed Wage Decompositions. IZA Discussion Paper No. 836.

8 Anhang A: Methodisches Vorgehen

8.1 Fehlende Werte und Erhebungsdesigneffekte

Umgang mit fehlenden Werten: einheitliche Grundgesamtheit

Wir verwenden für alle Auswertungen eine *einheitliche Grundgesamtheit*. Das heisst, Beobachtungen mit fehlenden Angaben zu irgendeinem Merkmal werden grundsätzlich in *allen* Auswertungen ausgeschlossen (unabhängig davon, ob das entsprechende Merkmal für eine Fragestellung relevant ist oder nicht), mit einer *Ausnahme*:

Bei der *Ausbildung* ist der Anteil fehlender Angaben immer noch überdurchschnittlich hoch und beträgt 2008 7.5% (2006: 8.7%; gewichtet). Damit nicht zu viele Informationen verloren gehen, wurden deshalb die Fälle mit fehlenden Werten bezüglich Ausbildung nicht ausgeschlossen.[43] Die grossen Fallzahlen der LSE erlauben es, die Ausbildungsabschlüsse als solche in die Analysen zu integrieren und die Effekte der unterschiedlichen Ausbildungsabschlüsse einzeln zu betrachten. Im Vergleich zur sonst üblichen Umrechnung der einzelnen Abschlüsse in Ausbildungsjahre hat dieses Vorgehen einen weiteren Vorteil. Die Wirkung der einzelnen Ausbildungen auf die Löhne wird direkt erfasst (es muss nicht eine lineare, für alle Branchen gleiche Wirkung unterstellt werden).

Ausserdem schliessen wir Fälle mit einem *sehr kleinen Beschäftigungsgrad* von weniger als 2.5 Prozent bzw. mit einer Wochenarbeitszeit von weniger als 1 Stunden aus den Analysen aus um mögliche Verzerrungen wegen Fehlkodierungen zu vermeiden.

Der Anteil ausgeschlossener Fälle gemäss den zuvor genannten Kriterien beträgt somit für das Jahr 2008 2.0 Prozent im privaten Sektor und 1.5 Prozent im öffentlichen Sektor. In den Vorjahren waren die entsprechenden Anteile im privaten Sektor deutlich grösser (vgl. Tabelle 27 bzw. Tabelle 28).

Der Grössenunterschied der Datensätze der einzelnen Jahre ist durch die zusätzliche Aufstockung der Stichprobe durch mehrere Kantone ab dem Jahr 2002 bedingt (vgl. Abschnitt 2.2).

[43] Ein alternatives Vorgehen bestünde darin, die fehlenden Werte durch geschätzte Werte zu ersetzen. Die fehlenden Angaben z.B. bei der Ausbildung würden durch andere, mit der Ausbildung korrelierende Merkmale wie z.B. Anforderungsniveau und/oder berufliche Stellung angenähert. Wir erachten dieses Vorgehen aus methodischen und inhaltlichen Gründen als nicht praktikabel.

Tabelle 27: Grundgesamtheit, fehlende Werte für die wichtigsten Variablen - Privater Sektor

Merkmale	2008	2006	2004	2002	2000	1998
Geschlecht	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Lohn und Arbeitspensum						
Bruttolohn pro Monat, standardisiert	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Nettolohn pro Monat, standardisiert	0.3%	0.4%	0.3%	0.2%	0.8%	1.3%
Beschäftigungsgrad (in %)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Wochenarbeitszeit (bezahlte Stunden)				0.0%	0.0%	0.0%
Persönliche Qualifikationsmerkmale (Humankapital)						
Alter	0.0%	0.1%	0.1%	0.0%	0.1%	0.4%
Dienstjahre	0.1%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Ausbildung	(fehlende Werte nicht ausgeschlossen)					
Weitere persönliche Merkmale						
Zivilstand	0.1%	0.1%	0.2%	0.3%	0.3%	0.4%
Nationalität / Aufenthaltsstatus	0.0%	0.1%	0.4%	0.4%	0.7%	0.5%
Arbeitsplatzbezogene Merkmale						
Berufliche Stellung	0.7%	0.9%	1.8%	1.4%	4.2%	5.4%
Anforderungsniveau	1.1%	1.3%	1.3%	1.8%	3.2%	2.0%
Tätigkeitsbereich	0.8%	0.7%	1.7%	1.7%	3.3%	2.8%
Unternehmensspezifische Merkmale						
Firmengrösse, Wirtschaftsbranche, Wirtschaftssektor, Grossregion nach BFS	(keine fehlenden Werte)					
Weitere Merkmale der Entlöhnung						
Lohnart	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Lohnvereinbarung	0.0%	0.3%	1.1%	1.4%	0.6%	1.1%
Lohnform	0.0%	0.3%	1.2%	1.5%	0.5%	1.2%
Fallzahlen/Population - ohne Filter						
Anzahl Fälle N	1'262'483	1'183'004	1'153'121	1'060'725	517'642	439'337
Grösse Teil-Population (Gewichtung personenbezogen)	2'820'577	2'644'519	2'605'255	2'599'254	2'314'187	2'271'932
Mit Filter / gemeinsame Grundgesamtheit						
Anzahl Fälle N	1'233'510	1'134'348	1'086'036	991'796	433'800	324'351
Grösse Teil-Population (Gewichtung personenbezogen)	2'763'598	2'555'621	2'481'893	2'453'459	2'112'842	2'026'117
Total Anteil ausgeschlossene Fälle (ungewichtet)	2.3%	4.1%	5.8%	6.5%	16.2%	26.2%
Total Anteil ausgeschlossene Fälle (gewichtet)	**2.0%**	**3.4%**	**4.7%**	**5.6%**	**8.7%**	**10.8%**
davon ausgeschlossen wg. sehr kleinem Beschäftigungsgrad:						
Anteil Fälle mit sehr kleinem Beschäftigungsgrad (weniger als 1 Std./Woche bzw. Beschäftigungsgrad < 2.5%; gewichtet)	0.3%	0.3%	0.3%	0.2%	0.1%	0.1%

Anmerkung: Anteile fehlende Werte sind gewichtet (Gewichtung personenbezogen).
Quelle: LSE 1998 – 2008 (privater Sektor).

Tabelle 28: Grundgesamtheit, fehlende Werte für die wichtigsten Variablen - Öffentlicher Sektor (Bund)

Merkmale	2008	2006	2002	2000	1998
Geschlecht	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Lohn und Arbeitspensum					
Bruttolohn pro Monat, standardisiert	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Nettolohn pro Monat, standardisiert	0.6%	0.5%	0.4%	1.7%	0.2%
Beschäftigungsgrad (in %)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Wochenarbeitszeit (bezahlte Stunden)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Persönliche Qualifikationsmerkmale (Humankapital)					
Alter	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Dienstjahre	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Ausbildung	(fehlende Werte nicht ausgeschlossen)				
Weitere persönliche Merkmale					
Zivilstand	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Nationalität / Aufenthaltsstatus	0.0%	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%
Arbeitsplatzbezogene Merkmale					
Berufliche Stellung	0.4%	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%
Anforderungsniveau	0.4%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%
Tätigkeitsbereich	0.0%	0.0%	43.0%	38.5%	23.9%
Unternehmensspezifische Merkmale					
Firmengrösse, Wirtschaftsbranche, Wirtschaftssektor, Grossregion nach BFS	(keine fehlenden Werte)				
Weitere Merkmale der Entlöhnung					
Lohnart	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Lohnvereinbarung	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Lohnform	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Fallzahlen/Population - ohne Filter					
Anzahl Fälle N	103'003	120'443	97'092	75'610	75'990
Grösse Teil-Population (Gewichtung personenbezogen)	103'264	122'086	121'579	108'778	114'339
Mit Filter / gemeinsame Grundgesamtheit					
Anzahl Fälle N	101'422	119'029	48'089	33'364	48'448
Grösse Teil-Population (Gewichtung personenbezogen)	101'682	120'669	67'887	65'328	86'770
Total Anteil ausgeschlossene Fälle (ungewichtet)	1.5%	1.2%	50.5%	55.9%	36.2%
Total Anteil ausgeschlossene Fälle (gewichtet)	**1.5%**	**1.2%**	**44.2%**	**39.9%**	**24.1%**
davon ausgeschlossen wg. sehr kleinem Beschäftigungsgrad:					
Anteil Fälle mit sehr kleinem Beschäftigungsgrad (weniger als 1 Std./Woche bzw. Beschäftigungsgrad < 2.5%; gewichtet)	0.1%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%

Anmerkung: Anteile fehlende Werte sind gewichtet (Gewichtung personenbezogen).
Quelle: LSE 1998 - 2008 (öffentlicher Sektor).

Gewichtung und Stratifizierung

Die in der LSE befragten Unternehmen werden nach einem relativ komplexen Stichprobenplan per Zufall aus der Gesamtheit aller Firmen in der Schweiz ausgewählt.[44] Ein derart konzipiertes Befragungs-Design reduziert zwar die Belastung der Datenlieferanten, was erwünscht ist, und die Kosten für eine Erhebung, doch sie komplizieren auch die Datenauswertung. Die erhobenen Angaben lassen sich nicht mehr direkt auswerten: sie müssen nach einem relativ komplexen Schema gewichtet werden (vgl.Graf 2004; zur Berücksichtigung der Erhebungsdesign-Effekte in der vorliegenden Studie, vgl. unten).

Damit bei einer Stichprobenerhebung unverzerrte Aussagen gemacht werden können, müssen die Daten gewichtet werden. In der LSE gibt es dazu eine personen- und eine stellenbezogene Gewichtungsvariable:

■ Gewichtungsfaktor ohne individuellen Beschäftigungsgrad („gewicht"). Das BFS verwendet diesen Gewichtungsfaktor für die Statistiken der Nettolöhne bzw. wenn es darum geht die Anzahl Arbeitnehmenden zu berechnen (vgl. BFS 2004b). Die daraus resultierenden Aussagen sind personenbezogen.

■ Gewichtungsfaktor mit individuellem Beschäftigungsgrad („gewibgrs"). Dieser Gewichtungsfaktor wird vom BFS in der Regel für Statistiken der standardisierten Bruttolöhne verwendet und/oder wenn es darum geht die Vollzeitäquivalente zu berechnen. Die daraus resultierenden Aussagen sind stellenbezogen. Das heisst: eine Arbeitnehmerin mit einer 50-Prozent-Stelle erhält nur halb so viel Gewicht wie ihre Vollzeit erwerbstätige Kollegin.

Da wir in der vorliegenden Untersuchung an personenbezogenen Aussagen interessiert sind, verwenden wir für die Gewichtung den Faktor „gewicht".

Umgang mit den Erhebungsdesigneffekten

Die LSE ist wie bereits erwähnt eine geschichtete Stichprobe. Dies wird bei der Schätzung der Mediane, Mittelwerte sowie der Koeffizienten bei Regressionen durch die Gewichte berücksichtigt und korrigiert. Für die Bestimmung der Standardfehler dieser Schätzungen genügt die alleinige Berücksichtigung der Gewichte nicht. Dazu ist die explizite Berücksichtigung der Strata und Cluster, zu denen die einzelnen Beobachtungen gehören, notwendig (vgl. Renaud 2004). Wir schätzen deshalb die OLS-Regressionen und die Oaxaca-Zerlegungen unter Berücksichtigung der Erhebungsdesign-Effekte (Strata und Cluster).[45]

In den Quantilsregressionen ist es aus methodischen Gründen (Bootstrap-Verfahren) nicht möglich, die Designeffekte zu berücksichtigen.

---

[44] Im privaten Sektor beruht die Lohnstrukturerhebung auf einer geschichteten zweistufigen Zufalls-Stichprobe: das eine Niveau ist das Unternehmen, das zweite sind die LohnbezügerInnen. Die Schichtung auf Unternehmensebene erfolgte seit dem Jahr 2002 nach drei Kriterien: Unternehmensgrösse (Anzahl Beschäftigte gemäss BUR), Branchenzugehörigkeit (nach NOGA-Abteilung) und Regionszugehörigkeit (7 Grossregionen und 6 Kantone). Welcher Anteil der Arbeitnehmenden eines Unternehmens in die Stichprobe aufgenommen wird, hängt von dessen Grösse ab. Unternehmen mit 3-19 Beschäftigten liefern Lohndaten für alle ArbeitnehmerInnen, Unternehmen mit 20-49 Beschäftigten dagegen nur Angaben für jede/n Zweiten, Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten Angaben für jede dritte beschäftigte Person.

[45] In der hier verwendeten Statistik-Software STATA ist dies mittels survey-Funktion (svy) möglich. Ein grosser Dank geht in diesem Zusammenhang an Ben Jann (ETH Zürich), der sein STATA-Modul „oaxaca" für uns überarbeitet und ergänzt hat, so dass uns ein effizientes Werkzeug zur Berechnung der Diskriminierungskoeffizienten und deren Standardfehler unter Berücksichtigung der Erhebungsdesign-Effekte zur Verfügung stand (Betr. Spezifizierung der Standardfehler vgl. Jann 2005). Auch konnte das in Kapitel 5, Fussnote 38 angesprochene Identifikationsproblem mit seiner Hilfe gelöst werden (STATA-Modul „normreg").

8.2 Statistische Grundlagen

Wie kann untersucht werden, ob Lohndiskriminierung existiert? Unter Diskriminierung wird gemeinhin verstanden, dass eine Frau weniger verdient als ein Mann, der genau dieselben Eigenschaften hat wie die Frau, d.h. er übt denselben Beruf aus, hat dieselben Qualifikationen wie Ausbildung und Berufserfahrung und dieselbe Verantwortung.

In den Daten der LSE können wir beobachten, wie viel Frauen und wie viel Männer verdienen. Das Problem besteht nun darin, dass sich Frauen und Männer in ihren lohnrelevanten Eigenschaften unterscheiden, so dass der beobachtete Lohnunterschied zumindest teilweise auf die unterschiedlichen Eigenschaften zurückzuführen ist. Die Aufgabe der ForscherInnen besteht somit darin, den Lohnunterschied in zwei Teile zu zerlegen: den Teil, der durch unterschiedliche Eigenschaften entsteht und den Teil, der nicht durch unterschiedliche Eigenschaften erklärt werden kann. Diese Zerlegung kann nicht alleine mit den beobachteten Daten durchgeführt werden. Vielmehr benötigt man dazu einen hypothetischen Lohn, der unbeobachtet ist.[46] Dieser hypothetische Lohn ist derjenige Lohn, den Frauen verdienen würden, wenn sie dieselben Eigenschaften wie Männer hätten.[47]

Die Vorgehensweise für diese Zerlegung besteht in der empirischen Literatur darin, dass sogenannte Lohnfunktionen für Männer und Frauen ökonometrisch geschätzt werden. Nehmen wir zur Vereinfachung an, dass nur folgende Eigenschaften lohnrelevant sind: Ausbildung, Berufserfahrung und Berufserfahrung im Quadrat.[48] Unter dieser Annahme lautet die Lohnfunktion für Männer

$$\ln(w^m) = \beta_0^m + \beta_1^m \cdot Bildung + \beta_2^m \cdot Erfahrung + \beta_3^m \cdot Erfahrung^2 + u^m ,$$

wobei u^m den sogenannten Störterm bezeichnet, der alle Faktoren umfasst, die nicht beobachtet werden können. Der Erwartungswert des Störterms ist Null. Die zu erklärende Variable $\ln(w^m)$ ist der natürliche Logarithmus des Lohns. Es gibt zwei Gründe dafür, den logarithmierten Lohn zu verwenden. Erstens folgt diese Spezifikation aus einem theoretischen Humankapitalmodell (Mincer, 1974). Zweitens ist es eine empirische Regularität, dass Löhne approximativ log-normal verteilt sind, so dass der logarithmierte Lohn normalverteilt ist.[49]

Die unbekannten Koeffizienten β_0^m, β_1^m, β_2^m und β_3^m messen den Einfluss der Eigenschaften auf den Lohn. So bedeutet z.B. ein Wert von 0.06 für β_1^m, dass der logarithmierte Lohn um 0.06 steigt, wenn die Bildungsjahre um Eins zunehmen (wenn alle anderen Eigenschaften konstant bleiben). Weil die abhängige Variable logarithmiert ist, kann dieser Koeffizient approximativ direkt als prozentualer Effekt interpretiert werden, d.h. ceteris paribus steigt der Lohn um 6%, wenn die Bildungsjahre um Eins zunehmen.

Diese Gleichung lässt sich ökonometrisch mit geeigneten Daten schätzen, d.h. wir können mit geeigneten Daten die Werte für die unbekannten Koeffizienten β bestimmen. Diese Schätzung kann im einfachsten Fall mit der Kleinstquadratmethode (OLS) durchgeführt werden. Wenn wir geschätzte Werte für β_0^m, β_1^m, β_2^m und β_3^m haben, können wir für gegebene Eigenschaften den erwarteten Lohn berechnen.

Formal gilt:

---

46 Dieser hypothetische Lohn wird in der Literatur als *counterfactual* bezeichnet.

47 Oder alternativ derjenige Lohn, den Frauen verdienen würden, wenn sie für ihre lohnrelevanten Eigenschaften gleich entlohnt würden wie Männer. Eine Diskussion dieses Unterschieds erfolgt weiter unten.

48 Berufserfahrung wird auch quadriert berücksichtigt, weil es eine empirische Regularität ist, dass Löhne mit zunehmender Berufserfahrung zunächst steil steigen, diese Steigung aber mit zunehmender Berufserfahrung abnimmt und gegen Ende des Erwerbslebens sogar negativ werden kann (konkaver Verlauf), vgl. Fussnote 30).

49 Die Annahme der Normalverteilung ist für die Schätzung nicht notwendig. Allerdings kann durch die Logarithmierung der Einfluss von Ausreissern (extrem hohen oder tiefen Löhnen) reduziert werden, wodurch die Schätzungen robuster werden.

$$E[\ln(w^m) \mid Bildung, Erfahrung] = \hat{\beta}_0^m + \hat{\beta}_1^m Bildung + \hat{\beta}_2^m Erfahrung + \hat{\beta}_3^m Erfahrung^2 ,$$

wobei $E[\ln(w^m) \mid Bildung, Erfahrung]$ den bedingten Erwartungswert gegeben Bildung und Erfahrung bezeichnet und $\hat{\beta}_0^m, \hat{\beta}_1^m$, $\hat{\beta}_2^m$ und $\hat{\beta}_3^m$ die entsprechenden geschätzten Koeffizienten. So ist z.B. der erwartete logarithmierte Lohn mit 12 Bildungsjahren und 10 Jahren Berufserfahrung gleich

$$E[\ln(w^m) \mid Bildung = 12, Erfahrung = 10] = \hat{\beta}_0^m + \hat{\beta}_1^m \cdot 12 + \hat{\beta}_2^m \cdot 10 + \hat{\beta}_3^m \cdot 100$$

Dies bedeutet, dass wir für jede Kombination der möglichen Werte der Eigenschaften den erwarteten Lohn berechnen können, wenn wir die Koeffizienten $\hat{\beta}_0^m, \hat{\beta}_1^m$, $\hat{\beta}_2^m$ und $\hat{\beta}_3^m$ kennen.

Völlig analog kann diese Gleichung auch für Frauen geschätzt werden, d.h.

$$\ln(w^f) = \beta_0^f + \beta_1^f \cdot Bildung + \beta_2^f \cdot Erfahrung + \beta_3^f \cdot Erfahrung^2 + u^f$$

Um die Darstellung im folgenden kompakter zu machen werden die lohnrelevanten Eigenschaften im Vektor X^m bzw. X^f und die Koeffizienten im Vektor β^m bzw. β^f zusammengefasst. Somit lässt sich schreiben

$$E[\ln(w^m) \mid X^m] = \hat{\beta}^m X^m = \hat{\beta}_0^m + \hat{\beta}_1^m \cdot Bildung + \hat{\beta}_2^m \cdot Erfahrung + \hat{\beta}_3^m \cdot Erfahrung^2$$

und analog für Frauen

$$E[\ln(w^f) \mid X^f] = \hat{\beta}^f X^f$$

Eine im folgenden sehr hilfreiche Eigenschaft von OLS lautet, dass

$$\overline{\ln(w^m)} = \hat{\beta}^m \overline{X^m} \quad \text{und} \quad \overline{\ln(w^f)} = \hat{\beta}^f \overline{X^f}$$

wobei die Querstriche den Mittelwert der Eigenschaften und des Lohns in der Stichprobe symbolisieren. Dies bedeutet in Worten, dass der durchschnittliche logarithmierte Lohn in der Stichprobe gleich dem erwarteten Lohn für diejenige Person ist, die exakt die durchschnittlichen Eigenschaften aufweist. Aufgrund dieser Identität kann der Unterschied in den durchschnittlichen Löhnen von Männern und Frauen auch geschrieben werden als

$$\overline{\ln(w^m)} - \overline{\ln(w^f)} = \hat{\beta}^m \overline{X^m} - \hat{\beta}^f \overline{X^f} .$$

Nun verfügen wir über die notwendigen Informationen, um den hypothetischen Lohn zu bestimmen, den eine Frau verdienen würden, wenn sie die durchschnittlichen lohnrelevanten Eigenschaften von Männern hätte. Dieser hypothetische Lohn $\ln(w^{fm})$ ist gegeben durch

$$\overline{\ln(w^{fm})} = \hat{\beta}^f \overline{X^m} .$$

Der beobachtete durchschnittliche Lohnunterschied lässt sich nun zerlegen in

$$\overline{\ln(w^m)} - \overline{\ln(w^f)} = \left(\hat{\beta}^m \overline{X^m} - \hat{\beta}^f \overline{X^m}\right) + \left(\hat{\beta}^f \overline{X^m} - \hat{\beta}^f \overline{X^f}\right) = \underbrace{\overline{X^m}\left(\hat{\beta}^m - \hat{\beta}^f\right)}_{D} + \underbrace{\left(\overline{X^m} - \overline{X^f}\right)\hat{\beta}^f}_{A}$$

In dieser Zerlegung, die von Oaxaca (1973) und Blinder (1973) in die ökonomische Literatur eingeführt wurde, misst der Term *A* denjenigen Teil des Lohnunterschieds, der auf die unterschiedliche Ausstattung mit den lohnrelevanten Eigenschaften zurückzuführen ist. Der Term *D* misst denjenigen Teil, der nicht durch die unterschiedliche Ausstattung erklärt werden kann. Dieser Teil hängt vom Unterschied der Koeffizienten ab, d.h. von der unterschiedlichen Bewertung der lohnrelevanten Eigenschaften. Eine unterschiedliche Bewertung der Eigenschaften führt dazu, dass Männer und Frauen mit denselben Eigenschaften nicht gleich viel verdienen. Insofern kann *D* als Masszahl für Diskriminierung bezeichnet werden. Allerdings ist diese Interpretation nur dann exakt, wenn sichergestellt werden kann, dass in den Regressio-

nen alle lohnrelevanten Eigenschaften berücksichtigt werden. Da diese Anforderung in der empirischen Praxis nie erfüllt werden kann, enthält der Term *D* auch den Lohnunterschied, der auf die nicht berücksichtigten Eigenschaften zurückzuführen ist. Diese Einschränkung ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen.

Die Oaxaca Zerlegung ist nicht eindeutig. Dies lässt sich einfach darin erkennen, dass es zwei Möglichkeiten gibt, den hypothetischen Lohn zu bestimmen. Dieser kann einerseits wie oben beschrieben als $\overline{\ln(w^{fm})} = \hat{\beta}^f \overline{X^m}$ gebildet werden. Alternativ kann aber auch $\overline{\ln(w^{mf})} = \hat{\beta}^m \overline{X^f}$ als hypothetischer Lohn für die Zerlegung verwendet werden. Dieser hypothetische Lohn entspricht dem Lohn, den eine Frau mit durchschnittlichen Eigenschaften verdienen würde, wenn sie gleich entlöhnt würde wie ein Mann. In diesem Fall lässt sich die Oaxaca Zerlegung schreiben als

$$\overline{\ln(w^m)} - \overline{\ln(w^f)} = \underbrace{\overline{X^f}\left(\hat{\beta}^m - \hat{\beta}^f\right)}_{D'} + \underbrace{\left(\overline{X^m} - \overline{X^f}\right)\hat{\beta}^m}_{A'}$$

Die Diskriminierungsmasse *D* und *D'* sind nicht identisch. Die beiden Möglichkeiten unterscheiden sich darin, welche Lohnstruktur als nicht-diskriminierend unterstellt wird. Beim Mass *D* wird die Lohnstruktur der Frauen als nicht-diskriminierend angenommen, bei *D'* wird die Lohnstruktur der Männer als nicht-diskriminierend angenommen. Der erste Fall entspricht einer Diskriminierung zugunsten von Männern, der zweite Fall einer Diskriminierung zulasten von Frauen. Es gibt keine eindeutigen Kriterien, aufgrund derer eine der beiden Varianten vorzuziehen ist. Kurzfristig werden in der Praxis wohl in der Regel eher die tieferen (Frauen-) Löhne den höheren (Männer-) Löhnen angepasst. Auf der anderen Seite gibt es Anhaltspunkte aus der Theorie und aus empirischen Studien, dass sich langfristig im Wettbewerb die zu hohen Männerlöhne den tieferen Frauenlöhnen anpassen (vgl. Goldberger 1982 in Bonjour 1997; Weichselbaumer/Winter-Ebmer 2003b).

Der Unterschied zwischen *D* und *D'* kann anhand der folgenden weiteren Zerlegung illustriert werden.

$$\overline{\ln(w^m)} - \overline{\ln(w^f)} = \underbrace{\overline{X^f}\left(\hat{\beta}^m - \hat{\beta}^f\right)}_{G} + \underbrace{\left(\overline{X^m} - \overline{X^f}\right)\hat{\beta}^f}_{A} + \underbrace{\left(\overline{X^m} - \overline{X^f}\right)\left(\hat{\beta}^m - \hat{\beta}^f\right)}_{I}.$$

In dieser Zerlegung wird der Lohnunterschied in die drei Komponenten Gruppeneffekt *G*, Ausstattungseffekt *A* und Interaktionseffekt *I* zerlegt. Der Ausstattungseffekt A misst, wie viel Frauen mehr verdienen würden, wenn sie dieselben lohnrelevanten Eigenschaften wie Männer hätten. Dies entspricht dem Lohnunterschied, der erklärbar ist. Der Diskriminierungseffekt *D* ist *G* + *I*, während *D'* = *G*. Die zwei Möglichkeiten der Zerlegung unterscheiden sich somit darin, ob der Interaktionseffekt *I* zum unerklärten Teil oder zum erklärten Teil gezählt wird. Das Problem besteht nun darin, dass der Interaktionseffekt im Gegensatz zu den anderen Effekten nur schwer zu interpretieren ist. Der Gruppeneffekt *G* misst, wie viel Frauen mehr verdienen würden, wenn sie gleich entlohnt würden wie Männer. Der Gruppeneffekt spiegelt den hypothetischen Einkommenszuwachs der Frauen wider, wenn diese mit ihren Ausstattungsmerkmalen nach derselben Lohnstruktur wie die Männer entlöhnt würden. Dies entspricht weitgehend der gängigen Vorstellung von Diskriminierung. Wir bezeichnen deshalb den Gruppeneffekt bzw. D' in dieser Studie als *Diskriminierung* (vgl. Abschnitt 5.1).

Statistische Signifikanz von Koeffizienten und Diskriminierungseffekt

Sowohl die Koeffizienten der Schätzgleichungen wie auch der Diskriminierungseffekt, welcher das Ausmass der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit angibt, liegen in einem statistischen Streuungsbereich

(Unschärfebereich). Die Streuung ist eine Folge davon, dass jede statistische Berechnung bzw. Schätzung auch von zufälligen Faktoren (wie Messfehlern) beeinflusst werden kann.

Für jedes Schätzergebnis muss deshalb überprüft werden, ob die Werte effektiv (d.h. mit grösster Wahrscheinlichkeit und somit statistisch signifikant) von Null verschieden sind oder ob es sich um ein zufälliges Ergebnis handelt. Dazu führen wir sogenannte t-Tests durch:

Um entscheiden zu können, ob die Daten (die einzelnen Koeffizienten in den Regressionsgleichungen oder die Diskriminierungseffekte) signifikant sind, werden mit Hilfe der Resultate der Regressionsgleichungen Teststatistiken (t-Werte) berechnet und diese mit einer Prüfgrösse verglichen (t-Test). Ist die Teststatistik t grösser als die Prüfgrösse, sprechen die Daten für die Hypothese H_A. In diesem Falle liegt ein statistisch begründeter Diskriminierungsverdacht vor.

Die Teststatistik t errechnet sich für den Diskriminierungskoeffizienten D aus dem Quotienten der Differenz des Diskriminierungseffekts abzüglich Toleranzschwelle, dividiert durch den Standardfehler des Diskriminierungseffekts (ein Mass für die Streuung von D).

Als Erstes muss eine Irrtumswahrscheinlichkeit (Signifikanzniveau) α festgelegt werden, die als Entscheidkriterium dient. Diese wird bei gesamtwirtschaftlichen Analysen üblicherweise auf einen kleinen Wert wie 1 Prozent oder 5 Prozent gesetzt. Wir prüfen, ob die mittels statistischer Schätzverfahren ermittelten Koeffizienten bzw. Diskriminierungseffekte mit einer grossen Wahrscheinlichkeit (α=5%) bzw. mit einer sehr grossen Wahrscheinlichkeit (α=1%) von Null verschieden und somit statistisch signifikant sind.

BASS

8.3 Brancheneinteilung gemäss NOGA

Tabelle 29: Zuteilung und Gruppierung der Branchen im Vergleich zur NOGA

Branche	Wirtschaftszweig gemäss NOGA*	
Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung	15	Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln sowie Getränken
	16	Tabakverarbeitung
Herstellung Textilien/Lederwaren	17	Herstellung von Textilien
	18	Herstellung von Bekleidung
	19	Herstellung von Leder und Lederwaren
Verlags- und Druckgewerbe	22	Herstellung von Verlags- und Druckerzeugnissen, Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern
Chemische Industrie	23	Kokerei; Mineralölverarbeitung; Herstellung und Verarbeitung von Spalt- und Brutstoffen
	24	Herstellung von chemischen Erzeugnissen
Maschinenindustrie/Gerätebau	29	Maschinenbau
	30	Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen
	31	Herstellung von Geräten der Elektrizitätserzeugung, -verteilung u.Ä.
	32	Herstellung von Geräten der Radio-, Fernseh- und Nachrichtentechnik
	33	Herstellung von medizinischen Geräten, Präzisionsinstrumenten; optischen Geräten und Uhren
	34	Herstellung von Automobilen und Automobilteilen
	35	Sonstiger Fahrzeugbau
Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	20	Herstellung von Holz sowie Holz-, Kork- und Flechtwaren (ohne Herstellung von Möbeln)
	21	Herstellung von Papier, Pappe und Waren daraus
	25	Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren
	26	Herstellung von Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden
	27	Metallerzeugung und -bearbeitung
	28	Herstellung von Metallerzeugnissen
	36	Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten, Spielwaren und sonstigen Erzeugnissen
	37	Rückgewinnung
Baugewerbe	45	Bau
Detailhandel	52	Detailhandel (ohne Handel mit Automobilen und ohne Tankstellen); Reparatur von Gebrauchsgütern
Gastgewerbe	55	Beherbergungs- und Gaststätten
Verkehr, Transport	60	Landverkehr; Transport in Rohrfernleitungen
	61	Schifffahrt
	62	Luftfahrt
Post, Telekommunikation	64	Nachrichtenübermittlung
Banken, Versicherungen	65	Kreditinstitute
	66	Versicherungen (ohne Sozialversicherung)
Informatik und Dienstleistungen für Unternehmen	72	Datenverarbeitung und Datenbanken
	74	Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen
Unterrichtswesen	80	Erziehung und Unterricht
Gesundheits-/Sozialwesen	85	Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen
Öffentliche Verwaltung	75	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung
Übrige Dienstleistungen	50	Automobilhandel, Instandhaltung und Reparatur von Automobilen; Tankstellen
	51	Handelsvermittlung und Grosshandel (ohne Handel mit Automobilen)
	63	Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr; Verkehrsvermittlung
	67	Mit den Kreditinstituten und Versicherungen verbundene Tätigkeiten
	70	Grundstücks- und Wohnungswesen
	71	Vermietung beweglicher Sachen ohne Bedienungspersonal
	73	Forschung und Entwicklung
	90	Abwasser- und Abfallbeseitigung und sonstige Entsorgung
	91	Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige Vereinigungen (ohne Sozialwesen, Kultur und Sport)
	92	Kultur, Sport und Unterhaltung
	93	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen
Andere	01	Gartenbau
	02	Forstwirtschaft
	10	Kohlenbergbau, Torfgewinnung
	11	Gewinnung von Erdöl und Erdgas, Erbringung damit verbundener Dienstleistungen
	12	Bergbau auf Uran- und Thoriumerze
	13	Erzbergbau
	14	Gewinnung von Steinen und Erden, sonstiger Bergbau
	40	Energieversorgung
	41	Wasserversorgung

* Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige (NOGA) 2002, vgl. www.bfs.admin.ch > Infothek > Nomenklaturen.

9 Anhang B: Tabellen

Tabelle 30: Ergebnisse Regressionsschätzung - privater Sektor (gesamt), 2008

Erklärte Variable (logarithmiert): Standardisierter Bruttolohn	Männer			Frauen		
Erklärende Variablen:	**Koeffizient**		**t-Wert**	**Koeffizient**		**t-Wert**
Persönliche Qualifikationsmerkmale (Humankapital)						
Alter						
Alter-15	0.0222	**	51.14	0.0189	**	33.20
Alter-15 quadriert (div. durch 100)	-0.0307	**	-39.28	-0.0279	**	-31.13
Dienstjahre						
Dienstjahre	0.0023	**	14.46	0.0035	**	12.17
Höchste abgeschlossene Ausbildung – Ref.kat.: Berufsausbildung, Lehre						
Universität, Hochschule	0.2647	**	27.64	0.2540	**	28.31
Höhere Fachschule / Fachhochschule	0.1383	**	18.71	0.1591	**	19.29
Höhere Berufsausbildung	0.0740	**	13.75	0.1167	**	20.20
LehrerInnenpatent	0.0592	**	5.06	0.0931	**	7.10
Matura	0.0166		1.28	0.0390	**	3.45
Unternehmensinterne, nicht anerkannte Ausbildung	-0.0433	**	-6.97	-0.0632	**	-8.96
Obligatorische Schule, ohne abgeschlossene Berufsausbildung	-0.0585	**	-12.05	-0.0564	**	-8.36
Andere Ausbildung	0.0015		0.14	-0.0236		-1.39
Ausbildung: fehlende Angabe	0.0272		1.38	0.0115		0.53
Weitere persönliche Merkmale						
Zivilstand - Referenzkategorie: ledig						
Verheiratet	0.0472	**	29.05	-0.0347	**	-13.10
Anderer Zivilstand	0.0224	**	9.11	-0.0169	**	-6.06
Nationalität/Aufenthaltsstatus - Referenzkategorie: SchweizerIn						
KurzaufenthalterIn (Kat.L)	-0.0389	**	-4.44	-0.0273	**	-3.27
JahresaufenthalterIn (Kat.B)	0.0124	*	2.35	0.0127	*	2.34
Niedergelassene/r (Kat.C)	-0.0090	**	-3.23	0.0014		0.45
GrenzgängerIn (Kat.G)	-0.0268	**	-7.63	-0.0077		-1.34
Anderer Aufenthaltsstatus	-0.0168		-1.03	0.0276		1.39
Arbeitsplatzbezogene Merkmale						
Berufliche Stellung - Referenzkategorie: Ohne Kaderfunktion						
Oberstes und oberes Kader	0.2794	**	21.35	0.1246	**	7.85
Mittleres Kader	0.2007	**	22.89	0.1530	**	13.00
Unteres Kader	0.0853	**	12.16	0.0866	**	14.73
Unterstes Kader	0.0337	**	6.17	0.0361	**	5.03
Anforderungsniveau – Referenzkat.: Berufs-/Fachkenntnisse vorausgesetzt						
Höchste anspruchvollste, schwierigste Arbeiten	0.2092	**	11.91	0.2361	**	13.13
Sehr selbständige, qualifizierte Arbeiten	0.0728	**	14.86	0.0765	**	9.89
Einfache bzw. repetitive Tätigkeiten	-0.1056	**	-23.22	-0.0934	**	-15.67
Tätigkeitsbereich - Referenzkategorie: Produkte herstellen und bearbeiten						
Tätigkeiten im Baugewerbe	0.0528	**	9.99	0.1132	**	8.01
Maschinen einrichten, bedienen, unterhalten	0.0188	**	4.17	0.0178		1.22
Restaurieren, Kunsthandwerk	0.0195		1.03	0.0040		0.19
Ziel- und Strategiedefinition von Unternehmen	0.2152	**	19.24	0.2514	**	13.17
Rechnungs- und Personalwesen	0.1521	**	13.71	0.1758	**	21.34
Sekretariats- und Kanzleiarbeiten	0.0678	**	5.07	0.1604	**	21.70
Andere kaufmännisch-administrative Tätigkeiten	0.0934	**	11.67	0.1406	**	17.53
Logistik, Stabsaufgaben	0.0590	**	6.97	0.1396	**	11.87
Begutachten, beraten, beurkunden	0.1884	**	16.41	0.1925	**	10.86
(Ver-)Kauf von Grundstoffen und Investitionsgütern	0.1436	**	18.57	0.1476	**	9.63
Verkauf Konsumgüter, Dienstleistungen (Detailhandel)	0.0209	*	2.30	0.0077		0.78
Forschung und Entwicklung	0.0885	**	8.97	0.1820	**	10.73
Analysieren, programmieren, Operating	0.1507	**	11.49	0.2032	**	7.48
Planen, konstruieren, zeichnen, gestalten	0.0445	**	7.10	0.1085	**	10.41
Transport von Personen, Waren und Nachrichten	-0.0472	**	-5.89	-0.0088		-0.42
Sichern, Bewachen	0.0079		0.35	0.0751	**	2.75
Medizinische, pflegerische und soziale Tätigkeiten	0.0796	**	7.11	0.1096	**	12.87
Körper-, Kleiderpflege	-0.2086	**	-10.42	-0.1204	**	-6.17
Reinigung und öffentliche Hygiene	-0.1705	**	-9.16	-0.0870	**	-4.55
Pädagogische Tätigkeiten	0.1110	**	6.41	0.1349	**	11.30

Gastgewerbliche und hauswirtschaftliche Tätigkeiten	-0.0252	**	-2.85	0.0022		0.28
Kultur, Information, Unterhaltung, Sport und Freizeit	0.0710	**	3.07	0.1475	**	5.37
Andere Tätigkeiten	0.0700	**	3.71	0.0837	**	4.61
Unternehmensspezifische Merkmale						
Firmengrösse - Referenzkategorie: 50-499 Beschäftigte						
Weniger als 5 Beschäftigte	-0.1953	**	-32.68	-0.1078	**	-19.88
5-19 Beschäftigte	-0.0940	**	-21.44	-0.0610	**	-13.20
20-49 Beschäftigte	-0.0371	**	-8.70	-0.0247	**	-5.42
500 oder mehr Beschäftigte	0.0405	**	4.51	0.0311	**	3.07
Wirtschaftsbranche – Ref.kat.: Herstell'g Nahrungsmittel/Getränke, Tabakver.						
Herstellung Textilien/Lederwaren	-0.0010		-0.06	-0.0182		-0.72
Verlags- und Druckgewerbe	0.1094	**	5.66	0.0874	**	5.36
Chemische Industrie	0.1562	**	7.25	0.1696	**	6.29
Maschinenindustrie/Gerätebau	0.0633	**	4.41	0.0551	**	3.59
Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	0.0411	**	3.01	0.0150		1.11
Baugewerbe	0.0606	**	4.26	0.0036		0.25
Detailhandel	-0.0643	**	-3.68	-0.0467	**	-2.96
Gastgewerbe	-0.0968	**	-6.03	-0.0241		-1.75
Verkehr, Transport	0.0088		0.49	0.0074		0.44
Post, Telekommunikation	0.1455	**	4.63	0.1535	**	4.72
Banken, Versicherungen	0.2025	**	8.52	0.1340	**	6.49
Informatik und Dienstleistungen für Unternehmen	0.0760	**	4.80	0.0467	**	2.77
Unterrichtswesen	0.0790	**	3.64	0.1035	**	6.34
Gesundheits-/Sozialwesen	-0.0070		-0.45	0.0576	**	4.17
Übrige Dienstleistungen	0.0705	**	4.79	0.0540	**	3.85
Andere	0.0135		0.88	-0.0386	*	-2.28
Region - Referenzkategorie: Zürich						
Genferseeregion	-0.0010		-0.12	0.0019		0.20
Espace Mittelland	-0.0689	**	-10.48	-0.0568	**	-6.88
Nordwestschweiz	-0.0403	**	-4.94	-0.0318	**	-2.65
Ostschweiz	-0.0803	**	-13.20	-0.0783	**	-10.21
Zentralschweiz	-0.0536	**	-6.71	-0.0456	**	-5.48
Tessin	-0.1505	**	-19.15	-0.1604	**	-14.24
Arbeitspensum und Entlöhnung						
Beschäftigungsgrad – Referenzkat.: Beschäftigungsgrad 90-104% (Vollzeit)						
Beschäftigungsgrad kleiner 20%	0.0474	**	3.82	0.1449	**	15.40
Beschäftigungsgrad 20-40%	-0.0315		-1.86	0.0512	**	9.08
Beschäftigungsgrad 40-60%	-0.0402	**	-5.03	0.0211	**	5.55
Beschäftigungsgrad 60-90%	-0.0196	**	-4.76	0.0170	**	5.15
Beschäftigungsgrad grösser 105%	-0.1108	**	-13.53	-0.1024	**	-7.56
Lohnart - Referenzkategorie: Monatslohn						
Stundenlohn	0.2647	**	27.64	0.2540	**	28.31
Lohnvereinbarung - Referenzkategorie: Keine						
Gesamtarbeitsvertrag	-0.0088	*	-2.01	-0.0102		-1.58
Lohnform - Referenzkategorie: Zeitlohn						
Prämienlohn	0.0554		1.54	0.0774		1.29
Lohn mit Provisionsanteil	0.0948	**	7.47	0.0866	**	6.96
Akkordlohn	0.0490	*	2.09	-0.0081		-0.27
Zusätzliche Lohnbestandteile - Referenzkategorie: Keine						
Zulagen (Nacht-/ Schicht-/ Sonntagsarbeit o.a. Erschwerniszulagen)	0.0523	**	9.78	0.0396	**	5.94
Sonderzahlungen (Provisionen, Grati, Prämien, Boni, Umsatz-/Gewinnbeteilig.)	0.1212	**	28.01	0.1022	**	18.26
13. (14.) Monatslohn	0.0439	**	7.21	0.0759	**	12.56
Konstante	8.1988	**	508.01	8.0954	**	493.38
Korrigiertes R-Quadrat	65.0%			54.1%		
Anzahl Fälle N	697'320			536'190		
Grösse Teil-Population (Gewichtung personenbezogen)	1'561'200			1'202'400		

Anmerkungen: Hoch signifikante Koeffizienten sind mit zwei ** gezeichnet (P<1%), signifikante Werte mit einem * (P<5%). Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

Tabelle 31: Ergebnisse Regressionsschätzung - öffentlicher Sektor (Bund), 2008

Erklärte Variable (logarithmiert): Standardisierter Bruttolohn	Männer			Frauen		
Erklärende Variablen:	**Koeffizient**		**t-Wert**	**Koeffizient**		**t-Wert**
Persönliche Qualifikationsmerkmale (Humankapital)						
Alter						
Alter-15	0.0271	**	5.48	0.0242	**	2.91
Alter-15 quadriert (div. durch 100)	-0.0386	**	-6.69	-0.0375	**	-3.25
Dienstjahre						
Dienstjahre	0.0013	*	2.02	0.0048	**	8.25
Höchste abgeschlossene Ausbildung – Ref.kat.: Berufsausbildung, Lehre						
Universität, Hochschule	0.0905	**	7.01	0.0986	**	8.01
Höhere Fachschule / Fachhochschule	0.0685	**	5.72	0.0791	**	44.76
Höhere Berufsausbildung	0.0280	*	2.16	0.0470	*	2.36
LehrerInnenpatent	0.0618	**	6.13	0.0728	**	4.29
Matura	-0.0101		-0.64	0.0127		1.91
Unternehmensinterne, nicht anerkannte Ausbildung	-0.0239		-0.95	0.0283	*	2.20
Obligatorische Schule, ohne abgeschlossene Berufsausbildung	-0.0385	**	-10.12	-0.0517	**	-5.12
Andere Ausbildung	-0.0574	**	-3.00	-0.0161	*	-2.14
Ausbildung: fehlende Angabe	0.0613	**	5.25	0.0658	**	2.62
Weitere persönliche Merkmale						
Zivilstand - Referenzkategorie: ledig						
Verheiratet	0.0169	**	3.47	-0.0030	*	-2.41
Anderer Zivilstand	0.0037		1.13	-0.0073	**	-3.52
Nationalität/Aufenthaltsstatus - Referenzkategorie: SchweizerIn						
KurzaufenthalterIn (Kat.L)	-0.1021		-1.62	0.0157		1.31
JahresaufenthalterIn (Kat.B)	-0.0344	**	-5.89	-0.0214		-1.53
Niedergelassene/r (Kat.C)	-0.0109		-1.28	0.0129	**	3.29
GrenzgängerIn (Kat.G)	-0.0029		-0.44	-0.0275		-0.81
Anderer Aufenthaltsstatus	-0.0225	**	-3.92	-0.0018		-0.10
Arbeitsplatzbezogene Merkmale						
Berufliche Stellung - Referenzkategorie: Ohne Kaderfunktion						
Oberstes und oberes Kader	0.2437	**	54.99	0.2414	**	11.13
Mittleres Kader	0.0596	**	10.02	0.0800	**	10.95
Unteres Kader	0.0287		1.95	0.0183	*	2.10
Unterstes Kader	-0.0268		-1.68	-0.0281		-1.64
Anforderungsniveau – Referenzkat.: Berufs-/Fachkenntnisse vorausgesetzt						
Höchste anspruchvollste, schwierigste Arbeiten	0.4301	**	21.50	0.4100	**	13.89
Sehr selbständige, qualifizierte Arbeiten	0.2359	**	20.04	0.2174	**	19.41
Einfache bzw. repetitive Tätigkeiten	-0.2035	**	-9.31	-0.1520	**	-6.79
Tätigkeitsbereich - Referenzkategorie: Sekretariats- und Kanzleiarbeiten						
Produkte herstellen und bearbeiten; Tätigkeiten im Baugewerbe; Maschinen einrichten, bedienen, unterhalten	-0.0014		-0.09	0.0161		0.47
Ziel- und Strategiedefinition von Unternehmen	0.1082	**	5.51	0.1592	**	15.85
Rechnungs- und Personalwesen	0.0557	**	3.23	0.0672	**	6.39
Andere kaufmännisch-administrative Tätigkeiten	0.0185		1.08	0.0551	*	2.01
Logistik, Stabsaufgaben	0.0308	*	2.18	0.0731	**	7.30
Begutachten, beraten, beurkunden	0.0695	**	3.24	0.0727	**	4.40
(Ver-)Kauf von Grundstoffen und Investitionsgütern; Verkauf Konsumgüter, Dienstleistungen (Detailhandel)	-0.0018		-0.10	-0.0546		-1.92
Forschung und Entwicklung	0.0326	*	2.06	0.0694	**	2.93
Analysieren, programmieren, Operating	0.0514	**	2.82	0.0036		0.27
Planen, konstruieren, zeichnen, gestalten	0.0228		0.84	0.0676		1.53
Transport von Personen, Waren und Nachrichten	-0.0206		-0.52	-0.0809	**	-4.04
Sichern, Bewachen	0.0056		0.29	0.0282		1.37
Medizinische, pflegerische und soziale Tätigkeiten; pädagogische Tätigkeiten	-0.0130		-0.41	0.0950	*	2.46
Reinigung und öffentliche Hygiene; Gastgewerbliche und hauswirtschaftliche Tätigkeiten	-0.0217		-0.39	-0.1626	**	-6.08
Kultur, Information, Unterhaltung, Sport und Freizeit	0.0711	**	4.31	0.0908	**	3.98
Andere Tätigkeiten	-0.0015		-0.15	-0.0054		-0.21

Unternehmensspezifische Merkmale						
Firmengrösse - Referenzkategorie: 50-499 Beschäftigte						
500 oder mehr Beschäftigte	0.0202		0.30	0.0443		1.41
Arbeitspensum und Entlöhnung						
Beschäftigungsgrad – Referenzkat.: Beschäftigungsgrad 90-104% (Vollzeit)						
Beschäftigungsgrad kleiner 20%	-0.0327	**	-4.36	0.0003		0.09
Beschäftigungsgrad 20-40%	-0.0455	**	-3.57	-0.0235	**	-9.92
Beschäftigungsgrad 40-60%	-0.0319	**	-5.80	-0.0090	**	-3.79
Beschäftigungsgrad 60-90%	-0.0068		-0.71	-0.0008		-0.09
Beschäftigungsgrad grösser 105%	-0.0248	**	-6.29	-0.0232	**	-7.08
Lohnart - Referenzkategorie: Monatslohn						
Stundenlohn	-0.1561	**	-3.21	0.0368	**	5.33
Lohnvereinbarung - Referenzkategorie: Keine						
Gesamtarbeitsvertrag	-0.0476		-1.85	0.0075		1.53
Zusätzliche Lohnbestandteile - Referenzkategorie: Keine						
Zulagen (Nacht-/ Schicht-/ Sonntagsarbeit o.a. Erschwerniszulagen)	0.0580	**	6.78	0.0604	**	62.81
Sonderzahlungen (Provisionen, Grati, Prämien, Boni, Umsatz-/Gewinnbeteilig.)	0.0020		0.11	0.0521	**	2.82
13. (14.) Monatslohn	-0.0406		-1.09	0.1278	**	22.51
Konstante	8.4616	**	63.03	8.2088	**	95.33
Korrigiertes R-Quadrat	86.0%			84.3%		
Anzahl Fälle N	67'449			33'973		
Grösse Teil-Population (Gewichtung personenbezogen)	67'600			34'100		

Anmerkungen: Hoch signifikante Koeffizienten sind mit zwei ** gezeichnet (P<1%), signifikante Werte mit einem * (P<5%). Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung. Nebst der Bundesverwaltung sind Unternehmen mit Bundesbeteiligungen der Branchen Verkehr/Transport, Post/Telekommunikation, Banken/Versicherungen, Informatik und Dienstleistungen für Unternehmen, Unterrichtswesen, Gesundheits-/Sozialwesen, Übrige Dienstleistungen und Andere erfasst. Da die Tätigkeitsbereiche zum Teil perfekt mit den Branchen korrelieren, sind nur Erstere als erklärende Variablen in die Regressionsgleichungen des öfftl. Sektors aufgenommen. Die Beschäftigten im öffentlichen Sektor werden alle im Zeitlohn entlöhnt.
Quelle: LSE 2008, öffentlicher Sektor (Bund).

Tabelle 32: Teileffekte Ausstattung und Diskriminierung - öffentlicher Sektor (gesamt), 2008

	Anteil erklärt durch Ausstattungs-merkmale			Unerklärter Anteil (Diskriminie-rungseffekt)		
	Teileffekte Ausstattung	***t-Wert***	**Anteil an Ausst.effekt in %**	**Teileffekte Diskrimi-nierung**	***t-Wert***	**Anteil an Diskr.effekt in %**
Persönliche Qualifikationsmerkmale (Humankapital)						
Alter	0.013	1.578	9.4%	0.069	0.443	197.7%
Dienstjahre	0.008	1.732	5.7%	-0.042 **	-3.940	-120.0%
Ausbildung	0.005	0.351	3.8%	0.011	1.357	32.1%
Weitere persönliche Merkmale						
Zivilstand	0.001	1.215	1.0%	0.002	1.471	6.0%
davon: verheiratet	0.001	1.420	0.7%	0.005 **	3.907	15.1%
ledig	0.000	0.509	0.2%	-0.003 **	-2.774	-9.4%
Nationalität/Aufenthaltsstatus	0.000	0.150	0.1%	0.023	1.686	66.8%
Arbeitsplatzbezogene Merkmale						
Berufliche Stellung	0.010	1.681	7.1%	0.002	0.246	5.4%
Anforderungsniveau	0.069	0.834	48.9%	-0.011	-0.956	-30.6%
Tätigkeitsbereich	0.001	0.057	0.6%	0.035	1.595	100.5%
Unternehmensspezifische Merkmale						
Firmengrösse	-0.000	-0.041	0.0%	0.012	0.329	34.6%
Arbeitspensum und Entlöhnung						
Beschäftigungsgrad	0.012 *	2.150	8.4%	0.004	1.249	10.3%
Weitere Entlöhnungsmerkmale, zusätzliche Lohnbestandteile	0.021	1.851	15.1%	-0.257 **	-3.379	-739.5%
Konstante				0.186	1.019	536.9%
Total Ausstattungs- bzw Diskriminierungseffekt	0.142	1.293	100.0%	0.035 *	2.547	100.0%

Anmerkungen: Hoch signifikante Werte sind mit zwei ** gezeichnet (P<1%), signifikante Werte mit einem * (P<5%). Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung. Die Detail-Zerlegung basiert auf den Regressionsschätzungen mit „normalisierten" Koeffizienten.
Quelle: LSE 2008, öffentlicher Sektor (Bund).

Tabelle 33: Zerlegung und Veränderung Lohnunterschiede nach Branchen, privater Sektor, 2002 bis 2008

		Differenz log Durch-schnittslöhne	*Verän-derung*	Anteil erklärt durch Aus-stattung	*Verän-derung*	Anteil unerklärt (Diskriminie-rung)	*Verän-derung*
Herstellung Nahrungsmittel/ Getränke, Tabak	**2008**	0.237 **	*-0.013*	0.082 **	*-0.009*	0.154 **	*-0.004*
	2006	0.249 **	*0.002*	0.091 **	*-0.001*	0.158 **	*0.003*
	2004	0.247 **	*-0.017*	0.092 **	*-0.004*	0.155 **	*-0.013*
	2002	0.264 **		0.096 **		0.168 **	
Herstellung Textilien/ Leder-waren	**2008**	0.300 **	*-0.027*	0.111 **	*-0.044*	0.189 **	*0.018*
	2006	0.327 **	*-0.028*	0.155 **	*0.014*	0.172 **	*-0.041*
	2004	0.355 **	*-0.009*	0.142 **	*-0.027*	0.213 **	*0.019*
	2002	0.363 **		0.169 **		0.194 **	
Verlags- und Druckgewerbe	**2008**	0.235 **	*0.001*	0.118 **	*0.018*	0.116 **	*-0.017*
	2006	0.234 **	*-0.019*	0.100 **	*-0.031*	0.134 **	*0.012*
	2004	0.253 **	*-0.007*	0.131 **	*-0.002*	0.121 **	*-0.006*
	2002	0.260 **		0.133 **		0.127 **	
Chemische Industrie	**2008**	0.173 *	*-0.011*	0.094	*-0.008*	0.079 **	*-0.003*
	2006	0.184 *	*-0.018*	0.102	*-0.018*	0.081 **	*-0.001*
	2004	0.202 **	*-0.018*	0.120	*0.003*	0.082 **	*-0.021*
	2002	0.220 **		0.117		0.103 **	
Maschinenindustrie/Gerätebau	**2008**	0.308 **	*-0.018*	0.156 **	*-0.018*	0.153 **	*-0.000*
	2006	0.327 **	*-0.002*	0.174 **	*-0.002*	0.153 **	*-0.000*
	2004	0.328 **	*-0.013*	0.175 **	*0.002*	0.153 **	*-0.015*
	2002	0.341 **		0.173 **		0.168 **	
Übrige Verarbeitendes Gewerbe/ Industrie	**2008**	0.210 **	*0.003*	0.037 **	*-0.007*	0.173 **	*0.011*
	2006	0.207 **	*-0.009*	0.044 **	*-0.005*	0.162 **	*-0.005*
	2004	0.216 **	*-0.011*	0.049 **	*0.004*	0.167 **	*-0.015*
	2002	0.227 **		0.045 **		0.182 **	
Baugewerbe	**2008**	0.110 **	*0.006*	-0.052 **	*-0.003*	0.162 **	*0.009*
	2006	0.103 **	*0.004*	-0.049 **	*-0.020*	0.153 **	*0.024*
	2004	0.099 **	*0.013*	-0.030 *	*0.015*	0.129 **	*-0.002*
	2002	0.086 **		-0.045 *		0.131 **	
Detailhandel	**2008**	0.195 **	*-0.017*	0.083 **	*-0.013*	0.113 **	*-0.004*
	2006	0.213 **	*-0.005*	0.096 **	*0.011*	0.117 **	*-0.016*
	2004	0.218 **	*-0.012*	0.085 **	*-0.001*	0.133 **	*-0.011*
	2002	0.230 **		0.086 **		0.144 **	
Gastgewerbe	**2008**	0.085 **	*0.006*	0.037 **	*0.003*	0.048 **	*0.003*
	2006	0.080 **	*0.007*	0.034	*0.010*	0.045 **	*-0.003*
	2004	0.073 **	*-0.013*	0.025	*-0.003*	0.048 **	*-0.010*
	2002	0.086 **		0.028		0.058 **	
Verkehr, Transport	**2008**	0.101 **	*0.014*	0.019	*0.027*	0.083 **	*-0.013*
	2006	0.087 **	*0.000*	-0.008	*0.005*	0.095 **	*-0.005*
	2004	0.087 **	*-0.011*	-0.014	*-0.026*	0.101 **	*0.016*
	2002	0.098 **		0.013		0.085 **	
Post, Telekommunikation	**2008**	0.248 **	*-0.013*	0.167 **	*-0.000*	0.081 **	*-0.013*
	2006	0.261 **	*-0.016*	0.168 **	*-0.043*	0.094 **	*0.027*
	2004	0.278 **	*0.001*	0.211 **	*-0.004*	0.067 **	*0.005*
	2002	0.276 **		0.215 **		0.062 **	
Banken, Versicherungen	**2008**	0.428 **	*0.040*	0.307 **	*0.009*	0.122 **	*0.032*
	2006	0.388 **	*0.014*	0.298 **	*0.009*	0.090 **	*0.005*
	2004	0.374 **	*0.011*	0.289 **	*0.028*	0.085 **	*-0.017*
	2002	0.363 **		0.261 **		0.102 **	
Informatik und Dienstleistun-gen für Unternehmen	**2008**	0.338 **	*0.003*	0.273 **	*0.005*	0.064 **	*-0.003*
	2006	0.335 **	*0.008*	0.268 **	*0.013*	0.067 **	*-0.006*
	2004	0.328 **	*-0.022*	0.255 **	*-0.029*	0.073 **	*0.007*
	2002	0.350 **		0.283 **		0.066 **	

Unterrichtswesen	**2008**	0.181 **	*-0.008*	0.105 **	*0.012*	0.076 **	*-0.020*
	2006	0.189 **	*0.004*	0.093 **	*-0.003*	0.096 **	*0.007*
	2004	0.185 **	*0.008*	0.096 **	*0.009*	0.089 **	*-0.000*
	2002	0.177 **		0.087 **		0.089 **	
Gesundheits-/Sozialwesen	**2008**	0.185 **	*0.012*	0.143 **	*0.010*	0.042 **	*0.002*
	2006	0.174 **	*-0.004*	0.133 **	*-0.002*	0.041 **	*-0.001*
	2004	0.177 **	*0.013*	0.135 **	*0.015*	0.042 **	*-0.002*
	2002	0.164 **		0.120 **		0.044 **	
Übrige Dienstleistungen	**2008**	0.235 **	*0.010*	0.154 **	*0.011*	0.081 **	*-0.001*
	2006	0.225 **	*-0.000*	0.143 **	*-0.002*	0.082 **	*0.002*
	2004	0.225 **	*-0.010*	0.145 **	*0.009*	0.080 **	*-0.018*
	2002	0.235 **		0.137 **		0.098 **	
Andere	**2008**	0.241 **	*-0.006*	0.082 *	*-0.007*	0.159 **	*0.001*
	2006	0.247 **	*-0.004*	0.089 *	*-0.017*	0.158 **	*0.013*
	2004	0.251 **	*0.010*	0.106	*0.065*	0.145 **	*-0.055*
	2002	0.241 **		0.041		0.200 **	
Gesamt privater Sektor	**2008**	0.241 **	*0.004*	0.147 **	*0.001*	0.094 **	*0.002*
	2006	0.237 **	*-0.003*	0.146 **	*0.001*	0.091 **	*-0.003*
	2004	0.240 **	*-0.011*	0.145 **	*-0.000*	0.095 **	*-0.011*
	2002	0.251 **		0.145 **		0.105 **	

Anmerkungen: Hoch signifikante Werte sind mit zwei ** gezeichnet (P<1%), signifikante Werte mit einem * (P<5%). Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.
Zuteilung bzw. Gruppierung der Branchen, vgl. Tabelle 29 im Anhang, Abschnitt 8.3.
Quelle: LSE 2002 - 2008, privater Sektor.

Tabelle 34: Zerlegung und Veränderung Lohnunterschiede nach Regionen, privater Sektor, 2002 bis 2008

		Differenz log Durchschnitts-löhne	*Verän-derung*	Anteil erklärt durch Aus-stattung	*Verän-derung*	Anteil unerklärt (Diskriminie-rung)	*Verän-derung*
Genferseeregion	**2008**	0.226 **	*0.021*	0.147 **	*0.021*	0.079 **	*0.000*
	2006	0.204 **	*0.004*	0.126 **	*0.005*	0.078 **	*-0.001*
	2004	0.200 **	*-0.016*	0.121 **	*-0.004*	0.079 **	*-0.012*
	2002	0.216 **		0.125 **		0.091 **	
Espace Mittelland	**2008**	0.211 **	*-0.012*	0.122 **	*-0.014*	0.089 **	*0.002*
	2006	0.223 **	*-0.006*	0.136 **	*-0.001*	0.088 **	*-0.005*
	2004	0.229 **	*-0.014*	0.136 **	*-0.012*	0.093 **	*-0.003*
	2002	0.244 **		0.148 **		0.095 **	
Nordwestschweiz	**2008**	0.237 **	*0.005*	0.130 **	*-0.005*	0.106 **	*0.011*
	2006	0.231 **	*-0.002*	0.136 **	*-0.011*	0.095 **	*0.009*
	2004	0.234 **	*-0.014*	0.147 **	*0.005*	0.086 **	*-0.018*
	2002	0.247 **		0.143 **		0.105 **	
Zürich	**2008**	0.303 **	*0.019*	0.206 **	*0.009*	0.097 **	*0.010*
	2006	0.284 **	*0.003*	0.198 **	*0.005*	0.087 **	*-0.002*
	2004	0.281 **	*0.002*	0.193 **	*0.010*	0.089 **	*-0.007*
	2002	0.279 **		0.183 **		0.096 **	
Ostschweiz	**2008**	0.232 **	*-0.002*	0.123 **	*0.012*	0.108 **	*-0.014*
	2006	0.233 **	*-0.014*	0.111 **	*-0.001*	0.122 **	*-0.013*
	2004	0.247 **	*-0.019*	0.112 **	*-0.013*	0.135 **	*-0.006*
	2002	0.266 **		0.125 **		0.141 **	
Zentralschweiz	**2008**	0.228 **	*-0.011*	0.130 **	*-0.004*	0.098 **	*-0.007*
	2006	0.239 **	*-0.001*	0.134 **	*0.003*	0.106 **	*-0.004*
	2004	0.240 **	*-0.020*	0.131 **	*-0.001*	0.109 **	*-0.019*
	2002	0.260 **		0.131 **		0.129 **	
Tessin	**2008**	0.229 **	*0.006*	0.109 **	*0.017*	0.120 **	*-0.012*
	2006	0.224 **	*-0.017*	0.092 **	*-0.017*	0.132 **	*0.000*
	2004	0.240 **	*-0.010*	0.109 *	*-0.016*	0.132 **	*0.006*
	2002	0.250 **		0.125 **		0.125 **	
Gesamt privater Sektor	**2008**	0.241 **	*0.004*	0.147 **	*0.001*	0.094 **	*0.002*
	2006	0.237 **	*-0.003*	0.146 **	*0.001*	0.091 **	*-0.003*
	2004	0.240 **	*-0.011*	0.145 **	*-0.000*	0.095 **	*-0.011*
	2002	0.251 **		0.145 **		0.105 **	

Anmerkungen: Hoch signifikante Werte sind mit zwei ** gezeichnet (P<1%), signifikante Werte mit einem * (P<5%). Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.
Quelle: LSE 2002 - 2008, privater Sektor.