

Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2012

Schlussbericht

Im Auftrag von:
Bundesamt für Statistik BFS, Abteilung Wirtschaft
Sektion Löhne und Arbeitsbedingungen

Silvia Strub, Dr. Aurélien Abrassart, Livia Bannwart und Thomas Oesch

Bern, 7. April 2016

Auskunft:

Bundesamt für Statistik,
Sektion Löhne und Arbeitsbedingungen, Tel.: +41 58 463 64 29
E-Mail: lohn@bfs.admin.ch

BASS

Das Wichtigste auf einen Blick

Das Bundesamt für Statistik BFS hat das Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS beauftragt, eine vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen (LSE) 2012 durchzuführen. Das Mandat beinhaltet die Weiterführung der vom BASS letztmals im Jahr 2010 erstellten Studie „Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2008“¹. Folgende Änderungen im Vergleich zu den Vorgängerstudien müssen beachtet werden:

- Neu liegt der Fokus der Berichterstattung auf der **Gesamtwirtschaft**, analog zu den übrigen Publikationen des BFS. Im Gegensatz zur Vorgängerstudie umfasst der öffentliche Sektor neben dem Bund nun auch Kantone, Gemeinden, Kirchen und andere öffentlich-rechtliche Körperschaften.
- Infolge der **Revision der LSE 2012** und den damit verbundenen inhaltlichen Änderungen werden **keine Zeitvergleiche** vorgenommen.

Ziel der Studie ist es, anhand der statistischen Daten aufzuzeigen, wie sich die Lohnsituation zwischen Frauen und Männern im Jahr 2012 unterscheidet. Dazu wird in einem **ersten Schritt** untersucht, wie sich die Beschäftigten in der Schweiz in ihren Qualifikationen und persönlichen Merkmalen, bezüglich hierarchischer Position, ausgeübtem Beruf sowie weiteren lohnrelevanten Merkmalen unterscheiden und wo sich in Abhängigkeit verschiedener Merkmale Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern identifizieren lassen. In einem **zweiten Schritt** werden die Lohnunterschiede mit Hilfe ökonomisch-statistischer Methoden zerlegt um zu identifizieren, welche Anteile auf die unterschiedliche strukturelle Zusammensetzung der Lohnbezügerinnen und -bezüger zurückzuführen sind («erklärter Anteil») und welche Anteile durch die unterschiedliche Entlohnung sonst gleicher Merkmale bedingt sind («unerklärter Anteil»). Dementsprechend werden verschiedene Kennzahlen berechnet:

- Beim *Lohnunterschied* (international auch *unbereinigter Lohnunterschied* bzw. *unbereinigter Gender Pay Gap*) zwischen den Geschlechtern wird angegeben, wie viel Frauen im Durchschnitt weniger verdienen als Männer (in Prozent).
- Der *unerklärte Lohnunterschied* bzw. *unerklärte Anteil* (international: *bereinigter Lohnunterschied* bzw. *bereinigter Gender Pay Gap*) ist

der durch objektive Faktoren nicht erklärbare Anteil des Lohnunterschieds. Der unerklärte Lohnunterschied zeigt, wie viel Frauen weniger verdienen im Vergleich zu Männern bei sonst vergleichbaren Eigenschaften bezüglich den in der LSE erfassten persönlichen, stellenbezogenen, unternehmensspezifischen und weiteren lohnrelevanten Merkmalen. Das heisst: Es wird derjenige Teil des Lohnunterschieds herausgerechnet, der nicht auf strukturellen Unterschieden (Ausstattungseffekten) bezüglich Bildungsniveau, Alter, Berufswahl, beruflicher Stellung, Branchenzugehörigkeit, etc. zwischen den Geschlechtern beruht.

Es gibt nicht nur eine korrekte Art der Messung von Lohnunterschieden, sondern verschiedene Masse. Die vorliegende Untersuchung basiert hauptsächlich auf einer *Durchschnittslohnbe trachtung* und den *auf Vollzeit standardisierten Bruttolöhnen*.

Für die vorliegende Untersuchung wurde analog zu den Vorgängerstudien eine *einheitliche Grundgesamtheit* verwendet (Ausschluss von Fällen mit fehlenden Angaben oder unplausiblen Extremwerten). Die Ergebnisse basieren auf den Angaben für (hochgerechnet) rund 2.8 Millionen angestellte Erwerbstätige in der Schweiz (Gesamtwirtschaft, ohne Landwirtschaft), darunter knapp 43 Prozent Frauen. Vier Fünftel der Angaben beziehen sich auf Beschäftigte im privaten Sektor (Frauenanteil 40%), ein Fünftel auf Beschäftigte im öffentlichen Sektor (52% Frauen).

In der Folge werden zuerst die wichtigsten Ergebnisse der deskriptiven Auswertungen der Lohnunterschiede dargestellt, anschliessend die Ergebnisse der Zerlegungen der Lohnunterschiede in einen erklärten und einen unerklärten Anteil.

Lohnunterschied (Gender Pay Gap) 2012

Der Lohnunterschied ist ein wichtiger Indikator für die Realisierung der Gleichstellung. Der Lohnunterschied spiegelt die ungleichen Bildungschancen, Erwerbsverläufe, Karriere- und Verdienstmöglichkeiten von Frauen und Männern wider.

■ 2012 verdienten die Frauen in der Gesamtwirtschaft *im Durchschnitt* 6'427 Franken, die Männer 7'961 Franken im Monat. Frauen verdienten somit im Durchschnitt 19.3 Prozent weniger als Männer (= Lohnunterschied gemessen an der Differenz in den auf Vollzeit standardisierten Bruttolöhnen).

■ Wird der *Medianlohn* berechnet, also die Angabe, wie viel 50 Prozent der Beschäftigten verdienen, ergab sich für Männer ein Lohn von 6'857 Franken und für Frauen ein Lohn von 5'896 Franken. Die Medianlohdifferenz betrug 2012 somit 14 Prozent zu Ungunsten der Frau-

¹ Die Analyse der LSE 2010 wurde von der Universität Fribourg durchgeführt.

en. Der Medianlohn ist weniger anfällig für Ausreisser wie beispielsweise hohe Kaderlöhne, weshalb die Unterschiede zwischen den Geschlechtern weniger gross sind.

Im *privaten Sektor* sind die Löhne tiefer, die Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern aber grösser als im *öffentlichen Sektor*. In der Privatwirtschaft betrug die Durchschnittslohndifferenz 2012 -21.3 Prozent (Medianlohdifferenz -16.8%), im öffentlichen Sektor -16.5 Prozent (Durchschnitt) bzw. -14.5 Prozent (Median).

Analyse der Lohnunterschiede zur Berechnung des unerklärten Anteils

Um ausgehend vom Lohnunterschied den unerklärten Anteil eruieren zu können, sind komplexere ökonomisch-statistische Analysen notwendig. Die zur Berechnung des unerklärten Anteils verwendete Methode der Oaxaca-Zerlegung beruht auf einer Durchschnittslohn-Betrachtung und auf logarithmierten Löhnen. Basis für die Zerlegung der Lohnunterschiede bildet die *Differenz der logarithmierten Mittelwerte*. Dieses Mass weicht leicht von den oben genannten Differenzen der Durchschnittslöhne ab:

Gemessen an der Differenz der logarithmierten Mittelwerte beträgt der Lohnunterschied im Jahr 2012 in der Gesamtwirtschaft 0.190 bzw. 19 Prozent.

Diese Lohndifferenz lässt sich in einen durch Unterschiede in den Ausstattungsmerkmalen erklärten Teil und einen unerklärten Teil zerlegen.

Zerlegung der Lohnunterschiede 2012

Der **erklärte Lohnunterschied** beträgt im Jahr 2012 0.106 bzw. 10.6 Prozent. Das sind 56 Prozent der gesamtwirtschaftlichen Lohndifferenz von 19.0 Prozent. Das bedeutet: Die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern wäre um 10.6 Prozentpunkte kleiner, wenn sich Frauen und Männer in den objektiven Erklärungsmerkmalen bzw. ihrer Ausstattung *nicht* unterscheiden würden.

■ **Erklärter Anteil:** 56 Prozent der gesamtwirtschaftlichen Lohndifferenz von 0.190 bzw. 19 Prozent sind dadurch zu erklären, dass sich Frauen und Männer in den objektiven Merkmalen, d. h. bezüglich Qualifikation, persönlicher Merkmale, beruflicher Stellung und ausgeübtem Beruf, Unternehmensgrösse, Branchenzugehörigkeit, Region und weiterer lohnrelevanter Merkmale unterscheiden.

Der **unerklärte Lohnunterschied** beträgt im Jahr 2012 in der Gesamtwirtschaft 0.083 bzw. 8.3 Prozent (= 44% der Lohndifferenz von 0.190 bzw. 19.0%). Das bedeutet: Die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern wäre um 8.3

Prozentpunkte kleiner, wenn die Frauen mit ihrer aktuellen Ausstattung gleich entlohnt würden wie die Männer.

■ **Unerklärter Anteil:** 44 Prozent des gesamtwirtschaftlichen Lohnunterschiedes zwischen Frauen und Männern können *nicht* durch Unterschiede bezüglich Qualifikationsmerkmalen, Anforderungen, hierarchischer Position, Branchenzugehörigkeit und der übrigen Merkmale erklärt werden.

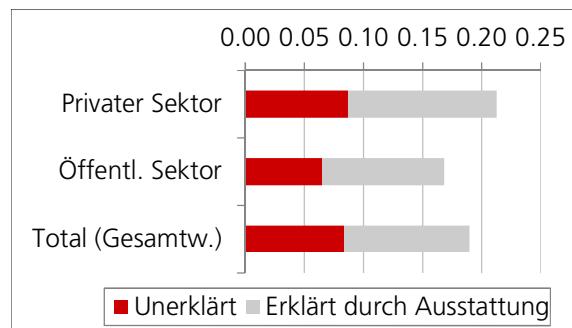
Werden die verschiedenen Wirtschaftssektoren oder Branchen oder Regionen separat betrachtet, zeigen sich grössere Unterschiede, sowohl bezüglich der jeweiligen Lohndifferenzen (Differenz der logarithmierten Mittelwerte) wie auch in der Höhe der unerklärten Lohnunterschiede bzw. Anteile.

Zerlegung nach Sektoren

■ **Privater Sektor:** Insgesamt verdienen Frauen in der Privatwirtschaft 2012 0.213 bzw. 21.3 Prozent weniger als Männer. 59 Prozent dieses Unterschieds sind dadurch zu erklären, dass sich Frauen und Männer in den objektiven Erklärungsmerkmalen unterscheiden, 41 Prozent können nicht erklärt werden. Bei sonst gleichwertiger Ausstattung verdienten Frauen in der Privatwirtschaft 2012 0.087 bzw. 8.7 Prozent weniger als Männer (41% der Lohndifferenz von 21.3%).

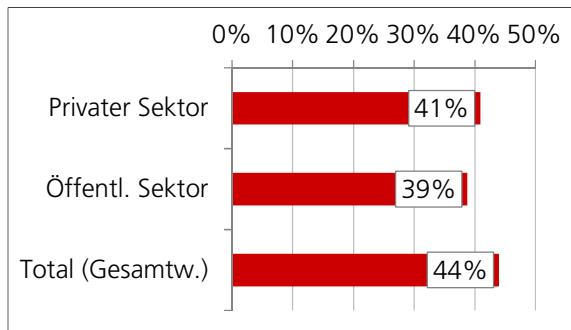
■ **Öffentlicher Sektor:** Im öffentlichen Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen) verdienen Frauen 2012 0.168 bzw. 16.8 Prozent weniger als Männer. 61 Prozent dieses Unterschieds sind dadurch zu erklären, dass sich Frauen und Männer in den objektiven Erklärungsmerkmalen unterscheiden, 39 Prozent können nicht erklärt werden. Bei sonst gleichwertiger Ausstattung verdienten Frauen im öffentlichen Sektor 2012 0.065 bzw. 6.5 Prozent weniger als Männer (39% der Lohndifferenz von 16.8%).

Abbildung 1: Zerlegung der Lohndifferenz pro Sektor



Quelle: LSE 2012; Berechnungen BASS.

Abbildung 2: Unerklärter Anteil des Lohnunterschieds pro Sektor



Quelle: LSE 2012; Berechnungen BASS.

Zerlegung nach Branchen und Regionen

■ **Unterschiede nach Branchen.** Zwischen den Branchen zeigen sich grosse Unterschiede. Am geringsten ist die unerklärte Lohndifferenz 2012 im Gastgewerbe (3.6%), gefolgt vom Grundstücks- und Wohnungswesen (4.8%) sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen und dem Bereich Kunst/Unterhaltung/Erholung mit je 4.9%. Mit Abstand am grössten ist die unerklärte Lohndifferenz in der Textil- und Leder-Industrie (17.2%), gefolgt vom Maschinen-/Gerätebau (14.3%) und dem Druckgewerbe (14.2%).

■ **Regionale Unterschiede.** Am geringsten ist das Ausmass der unerklärten Lohndifferenz 2012 in der Genferseeregion mit 6.3 Prozent. Ebenfalls unter dem Landesmittel liegen der Espace Mittelland mit 7.4 Prozent sowie die Region Zürich mit 7.6 Prozent, welche die Region mit den insgesamt grössten Lohnunterschieden ist. Am grössten sind die unerklärten Lohnunterschiede in der Ostschweiz, wo die Frauen bei sonst gleichwertiger Ausstattung 11.5 Prozent weniger verdienen als die Männer.

Zerlegung nach weiteren Merkmalen

Für die vorliegende Studie wurden weitere Analysen bzw. Zerlegungen für jeweils separate Teilstichproben unternommen. Die Unterschiede gemessen an den übrigen Erklärungsmerkmalen sind jeweils mitberücksichtigt.

■ Bezogen auf die **Unternehmensgrösse** zeigen sich nur geringe Differenzen bezüglich der unerklärten Lohnunterschiede. Frauen verdienen in Kleinst- und Kleinunternehmen mit weniger als 20 bzw. 20-49 Beschäftigten bei sonst gleichwertiger Ausstattung 8.8 Prozent weniger als Männer, in Grossunternehmen mit mindestens tausend Beschäftigten 8.7 Prozent weniger. In der Gruppe der mittelgrossen Firmen mit 50-249 bzw. 250-999 Beschäftigten hingegen sind die unerklärten Lohnunterschiede mit rund 8 Prozent etwas geringer.

■ Die Zerlegung der Lohnunterschiede pro **Kompetenzniveau** ergibt, dass der unerklärte Lohnunterschied mit 11.8 Prozent innerhalb der Gruppe der Angestellten, die eine «einfache Tätigkeit körperlicher oder handwerklicher Art» ausüben (tiefstes Kompetenzniveau), am grössten ist. Am geringsten ist der Unterschied mit 6.0 Prozent innerhalb des zweithöchsten Niveaus («komplexe praktische Tätigkeiten»).

■ Werden **Teilzeit- und Vollzeiterwerbstätige** separat untersucht, zeigt sich: Am grössten ist der unerklärte Lohnunterschied mit 9.2 Prozent zwischen vollzeiterwerbstätigen Frauen und Männern. Etwas geringer sind die unerklärten Lohndifferenzen innerhalb der Gruppen der Teilzeitbeschäftigten mit 7.4 Prozent (Teilzeitpensum 20-49%) bzw. 8.0 Prozent (50-89% Pensum).

■ Nach **Altersgruppen** resultiert folgendes Bild: Je älter die Erwerbstätigen sind, desto grösser sind die unerklärten Lohnunterschiede. Sie betragen 3.2 Prozent in der Gruppe der unter 30-Jährigen gegenüber 11.6 Prozent bei den «50 Plus».

■ Grosses Unterschiede zeigen sich auch, wenn die Beschäftigten je nach **Zivilstand** separat betrachtet werden: Bei sonst gleichwertigen Voraussetzungen verdienen verheiratete Frauen 11.5 Prozent weniger als verheiratete Männer. Der unerklärte Lohnunterschied ist in dieser Gruppe deutlich grösser als in der Gruppe der Ledigen (3.1%).

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste auf einen Blick I

Inhaltsverzeichnis IV

1 Ausgangslage und Fragestellung..... 1

- 1.1 Änderungen im Vergleich zu den Vorgängerstudien 1
- 1.2 Fragestellungen 1
- 1.3 Vorgehen und Strukturierung des Berichts..... 2

2 Datengrundlage und methodische Vorbemerkungen..... 3

- 2.1 Lohnstrukturerhebung (LSE)..... 3
- 2.2 Einheitliche Untersuchungseinheit 4
- 2.3 Definition Standardisierter Bruttolohn..... 5
- 2.4 Kennzahlen zur Messung von Lohnunterschieden..... 5

3 Lohnunterschiede und Lohndiskriminierung: ökonomische und rechtliche Aspekte..... 7

- 3.1 Ungleichstellungen «vor dem Markt» versus Ungleichstellungen und Diskriminierungen «auf dem Markt» 7
- 3.2 Lohndiskriminierung im engeren Sinne und Beschäftigungsdiskriminierung 9
 - 3.2.1 Indirekte versus direkte (Lohn-) Diskriminierung 9
 - 3.2.2 Der Lohn und seine einzelnen Bestandteile..... 9
 - 3.2.3 Lohnungleichheit innerhalb von Unternehmen und zwischen Unternehmen..... 10
- 3.3 Ökonomische Theorien zur Erklärung von Lohn- und Beschäftigungsdiskriminierung..... 11
- 3.4 Messung und Kontrolle von Lohnunterschieden auf verschiedenen Ebenen 13

4 Integration der Frauen und Männer in Schweizer Unternehmen und Entlohnung nach verschiedenen Merkmalen..... 15

- 4.1 Übersicht: Beschäftigte, Löhne und Arbeitspensen pro Sektor..... 16
 - 4.1.1 Anzahl Beschäftigte und Frauenanteil pro Untersuchungseinheit..... 16
 - 4.1.2 Durchschnittslöhne und Medianlöhne 16
 - 4.1.3 Arbeitspensum 17
 - 4.1.4 Weitere Merkmale der Entlohnung und Anstellung 19
 - 4.1.5 Lohnbestandteile..... 20
- 4.2 Persönliche Qualifikationsmerkmale (Humankapital) 20
 - 4.2.1 Alter..... 21
 - 4.2.2 Dienstalter..... 22
 - 4.2.3 Ausbildung..... 23
- 4.3 Weitere persönliche Merkmale (Gruppenmerkmale) 25
 - 4.3.1 Zivilstand 26
 - 4.3.2 Aufenthaltsstatus (Nationalität) 27
- 4.4 Arbeitsplatzbezogene Merkmale..... 28
 - 4.4.1 Berufliche Stellung 28
 - 4.4.2 Ausgeübter Beruf und Kompetenzniveau 29

4.5	Unternehmensspezifische Merkmale	34
4.5.1	Unternehmensgrösse.....	34
4.5.2	Wirtschaftsbranche	35
4.5.3	Region	38
5	Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern	40
5.1	Ergebnisse der Regressionsschätzungen und Zerlegung des Lohnunterschieds in der Gesamtwirtschaft	41
5.1.1	Ergebnisse der Regressionsschätzungen für Frauen und Männer	41
5.1.2	Zerlegung der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern in einen durch objektive Faktoren erklärten und einen unerklärten Anteil.....	43
5.1.3	Exkurs: Der unerklärte Anteil als Mass für gesamtwirtschaftliche Lohndiskriminierung...	45
5.2	Zerlegung der Lohnunterschiede nach Sektoren: Privater versus Öffentlicher Sektor	46
5.3	Zerlegung der Lohnunterschiede nach Branchen.....	47
5.4	Zerlegung der Lohnunterschiede nach Regionen.....	50
5.5	Zerlegung der Lohnunterschiede nach weiteren Merkmalen	52
5.5.1	Unternehmensgrösse.....	52
5.5.2	Kompetenzniveau	53
5.5.3	Beschäftigungsgrad.....	55
5.5.4	Altersgruppe	56
5.5.5	Zivilstand	57
6	Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse.....	58
7	Literaturverzeichnis	60
8	Abbildungsverzeichnis	63
9	Tabellenverzeichnis	64
10	Anhang A: Methodisches Vorgehen	67
10.1	Fallzahlen Untersuchungseinheit und Erhebungsdesigneffekte.....	67
10.2	Statistische Grundlagen	69
10.3	Brancheneinteilung gemäss NOGA	72
11	Anhang B: Tabellen zu Kapitel 4	74
11.1	Gesamtwirtschaft	74
11.2	Privater Sektor	78
11.3	Öffentlicher Sektor	90
12	Anhang C: Tabellen zu Kapitel 5	103
12.1	Gesamtwirtschaft	103
12.2	Privater Sektor	109
12.3	Öffentlicher Sektor	115

1 Ausgangslage und Fragestellung

Das Bundesamt für Statistik (BFS) hat das Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS) im Herbst 2014 beauftragt, eine Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung (LSE) 2012 durchzuführen. Das Mandat beinhaltet die Weiterführung der vom BASS im Jahr 2010 erstellten Studie „Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2008“ (Strub/Stocker 2010) mit den Daten der LSE 2012.

Das BASS hatte im Juni 2004 erstmals eine vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998, 2000 und 2002 im Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes durchgeführt (Strub et al. 2005, gemeinsam mit Prof. Michael Gerfin, Uni Bern).² Im Frühjahr 2006 wurden Teile des Berichts anhand der Daten der LSE 2004 aktualisiert (Strub et al. 2006). Weitere Aktualisierungen hatte das BASS basierend auf den Daten der LSE 2006 (Strub et al. 2008) sowie zuletzt 2008 durchgeführt (Strub/Stocker 2010). Eine Analyse der Daten der LSE 2010 erfolgte durch die Universität Freiburg i.Ü. (Donzé 2013). Die hier aufgelisteten Studien werden in der Folge auch als «Vorgängerstudien» bezeichnet.

1.1 Änderungen im Vergleich zu den Vorgängerstudien

Die vorliegende Studie weist im Vergleich zu den Vorgängerstudien verschiedene Änderungen auf:

- Neu liegt der Fokus der Berichterstattung auf der **Gesamtwirtschaft**, analog zu den übrigen Publikationen des BFS. Die Ergebnisse pro Sektor, das heisst **Privatwirtschaft** einerseits und **öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen)** andererseits, werden nur berichtet soweit dies inhaltlich relevant ist. In den Vorgängerstudien hingegen wurden in erster Linie die Ergebnisse für den Privaten Sektor berichtet sowie ergänzend dazu diejenigen für den öffentlichen Sektor des Bundes. Der restliche öffentliche Sektor (Kantone, Gemeinden, Kirchen u.a. öffentlich-rechtliche Körperschaften) war nicht Gegenstand der Vorgängerstudien.
- Infolge der **Revision der LSE 2012** und den damit verbundenen inhaltlichen Änderungen und der Einführung neuer Variablen und Datenlieferformate mussten die Untersuchungseinheit, die unabhängige Variable «Lohn» sowie einige erklärende Merkmale angepasst werden. Die vorliegende Analyse und Berichterstattung sind deshalb auf die Daten der LSE 2012 beschränkt. Es werden **keine Zeitvergleiche** vorgenommen.

Im Übrigen sind die Fragestellungen und das methodische Vorgehen gleich wie in den Vorgängerstudien. Die Kontinuität mit den vorhergehenden Ergebnissen wird soweit möglich gewährleistet. Aus den oben genannten Gründen sind die Resultate aber nicht eins zu eins mit denjenigen der Vorjahre vergleichbar (vgl. Abschnitt 2.2).

1.2 Fragestellungen

Anhand der statistischen Daten soll (analog zu den Vorgängerstudien) aufgezeigt werden, wie sich die Lohnsituation zwischen Frauen und Männern im Jahr 2012 unterscheidet. Die Studie soll eine objektive Basis bilden, um die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern korrekt zu identifizieren, zu messen und zu interpretieren.

² Eine erste Studie zur Untersuchung der Lohnunterschiede von Frauen und Männern basierend auf den LSE-Daten wurde von der Universität Genf mit den Daten der LSE 1994 und 1996 realisiert (vgl. Flückiger/Ramirez 2000 bzw. die Kurzfassung von EBG/BFS 2000). 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 unselbständigen erwerbstätigen Frauen und Männer in der Schweiz anhand ihrer Qualifikation und persönlicher Merkmale, bezüglich hierarchischer Position, ausgeübtem Beruf bzw. Tätigkeit sowie weiterer lohnrelevanter Merkmale unterscheiden. Die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sind in Abhängigkeit der verschiedenen Merkmale zu identifizieren und nach Branchen und Regionen sowie (neu ab 2012) nach weiteren Merkmalen aufzgliedern. Dabei wird mittels Lohnzerlegungen untersucht, welcher Anteil des Lohnunterschieds innerhalb einer Teilstichprobe auf die unterschiedliche strukturelle Zusammensetzung der Lohnbezügerinnen und -bezüger zurückzuführen ist («erklärter Anteil» bzw. erklärter Lohnunterschied, Ausstattungseffekt) und welcher Anteil nicht durch strukturelle bzw. Ausstattungs-Unterschiede erklärt werden kann, sondern eine Folge von ungleicher Entlohnung gleicher Ausstattungsmerkmale ist («unerklärter Anteil» bzw. unerklärter Lohnunterschied).

1.3 Vorgehen und Strukturierung des Berichts

In *Kapitel 2* werden die Datengrundlage und die wichtigsten Punkte zum methodischen Vorgehen beschrieben.

Kapitel 3 gibt eine kurze Übersicht, wie Lohnunterschiede und -diskriminierungen zu Stande kommen und geht auf ökonomische und rechtliche Aspekte ein.

Kapitel 4 enthält die deskriptiv-statistischen Auswertungen zur Integration der Frauen und Männer in den Schweizer Unternehmen sowie deren Entlohnung im Jahr 2012. Dargestellt werden die Durchschnittslöhne für Frauen und Männer mit jeweils gleichen Eigenschaften bezüglich je eines Erklärungsmerkmals.

Die **zentrale Fragestellung**, auf welche Faktoren die bestehenden Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern zurückgeführt werden können und wie gross die unerklärten Anteile sind, wenn alle Erklärungsmerkmale gleichzeitig berücksichtigt werden, wird in *Kapitel 5* behandelt, einerseits für die gesamte Wirtschaft, sowie pro Sektor und für verschiedene Teilstichproben.

In *Kapitel 6* sind die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst.

Weiterführende Informationen zum methodischen Vorgehen sowie ergänzende Tabellen sind im *Anhang* enthalten.

2 Datengrundlage und methodische Vorbemerkungen

2.1 Lohnstrukturerhebung (LSE)

Die vorliegende Untersuchung basiert auf den Daten der Lohnstrukturerhebung (LSE) 2012 des Bundesamts für Statistik (BFS). Die LSE dient dazu, 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 Bundesamts für Statistik.³

Die LSE 2012 ist eine schriftliche Stichprobenerhebung bei rund 35'000 privaten und öffentlichen Unternehmen bzw. Verwaltungen der Schweiz mit insgesamt rund 1.7 Millionen Arbeitnehmenden. Die Teilnahme an der Erhebung ist obligatorisch.

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

Anlässlich der 10. Ausgabe und aufgrund der nötigen Anpassungen des Informationsangebots an die nationalen und internationalen Bedürfnisse hat das BFS die LSE für die Erhebung 2012 einer Revision unterzogen.

Revision der Lohnstrukturerhebung 2012

Die Revision 2012 hatte u.a. folgende Neuerungen zur Folge:

- 2012 wurde erstmals für jede/n Mitarbeitenden der «ausgeübte Beruf» erfasst. Der ausgeübte Beruf wurde mittels Freitextfeld erhoben und anschliessend vom BFS den nationalen und internationalen Berufsgruppen zugeordnet. Daraus hergeleitet wurde das «Kompetenzniveau» mit vier Ausprägungen. Diese beiden Variablen ersetzen die bisherigen kategorialen Variablen zum Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes bzw. Tätigkeitsbereich. Die Angaben zum ausgeübten Beruf wurden 2012 zum ersten Mal erhoben und sind für rund 70 Prozent der Datensätze vorhanden.
- Die Definition der Lohnbestandteile wurde an Standards angepasst, die in den Unternehmen geläufig sind (Lohnarten in der Lohnbuchhaltung, Rubriken des Lohnausweises usw.) und die von anderen Lohndaten erhebenden Verwaltungseinheiten anerkannt sind (Ausgleichskassen, Steuerverwaltungen, SUVA, Versicherungen).
- Die Grundgesamtheit der LSE wurde auf zusätzliche Personengruppen ausgeweitet, die bisher nicht in die Erhebung einbezogen waren. Neu werden zum Beispiel auch Lernende und PraktikantInnen erfasst sowie Heimarbeitende, ausschliesslich auf Provisionsbasis entlöhnte Mitarbeitende, Personen, deren berufliche Aktivitäten grösstenteils im Ausland stattfinden, sowie all jene, deren Lohn im Verhältnis zu ihrem Beschäftigungsgrad reduziert ist (z. B. SUVA- und IV-Renten-BezügerInnen).

Die Details zur Revision der LSE 2012 finden sich auf der Webseite des BFS.⁴

Wie sich die Änderungen auf die vorliegende Studie auswirken bzw. wie diese berücksichtigt wurden, ist in den folgenden Abschnitten dokumentiert.

³ 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/deIndex/themen/03/04.html> [Stand 28.1.2016]

⁴ http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/deIndexInfothek/erhebungen_quellen/blank/blank/sle/12.html [Stand 28.1.2016]

2.2 Einheitliche Untersuchungseinheit

Damit die Ergebnisse innerhalb der Studie konsistent sind, basieren sämtliche Auswertungen wie in den Vorgängerstudien auf einer *einheitlichen Untersuchungseinheit*.

Infolge der Revision der LSE 2012 musste die Untersuchungseinheit im Vergleich zu den Vorgängerstudien aber teilweise angepasst werden (Ausschluss von extremen Werten und Ausreisern, vgl. unten).⁵

Umgang mit fehlenden Angaben

Es gibt in der LSE 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 möglichst viele Informationen in die Untersuchung einfließen und die Stichprobe nicht verzerrt wird, werden wie in den Vorgängerstudien *Datensätze mit fehlenden Angaben zu wichtigen erklärenden Variablen* (wie z.B. Ausbildung, ausgeübtem Beruf, beruflicher Stellung) *nicht ausgeschlossen*, sondern bleiben Teil der Untersuchungseinheit (vgl. Übersicht im Anhang, Abschnitt 10.1).

Ausschluss von extremen Werten (Ausreisern)

Im Unterschied zu den Vorgängerstudien musste die Untersuchungseinheit für die Analyse der 2012er Daten weiter eingegrenzt und *extreme Werte (Ausreisser) bei den Angaben zu Lohn und Beschäftigungsgrad ausgeschlossen* werden.

Definition Untersuchungseinheit (verwendeter Filter)

Zusammenfassend lässt sich die Untersuchungseinheit für die Analysen 2012 anhand der verwendeten sechs Teiltern filter beschreiben:

- Teiltern A: Einheitliche Untersuchungseinheit. Fehlende Werte werden je nach Variable ein- oder ausgeschlossen (Kriterium analog Vorgängerstudien);
- Teiltern B: Datensätze mit individuellem Beschäftigungsgrad < 20% oder > 150% werden ausgeschlossen (Kriterium strenger definiert als in den Vorgängerstudien, in denen nur Fälle mit Beschäftigungsgrad < 2.5% ausgeschlossen waren);
- Teiltern C: Tieflöhne mit Standardisiertem Bruttolohn < 1/3 des Medianlohns (< 2'141 Fr./Monat) werden ausgeschlossen, da es sich überwiegend (aber nicht ausschliesslich) um unplausible Werte oder Eingabefehler handelt (neues Kriterium)
- Teiltern D: Hochlöhne > 15 Mal Medianlohn (> 96'375 Fr./Monat) werden ausgeschlossen, da es sich überwiegend (aber nicht ausschliesslich) um unplausible Werte oder Eingabefehler handelt (neues Kriterium)
- Teiltern E: Unplausible Kombinationen von vertraglichem Beschäftigungsgrad und Wochen- bzw. Monatsarbeitsstunden werden ausgeschlossen⁶ (neues Kriterium)
- Teiltern F: Nebst den inhaltlich definierten Teiltern A bis E wurde neu zusätzlich ein statistischer Filter des BFS angewendet. Dieser identifiziert basierend auf dem Cook's Distanz-Kriterium Extremwerte, welche die Ergebnisse massgeblich beeinflussen und verzerrten könnten.

⁵ Dass sich die Aussagen jeweils auf die gleiche Basis beziehen, ist besonders wichtig, wenn Vergleiche zwischen verschiedenen Modellen oder über die Zeit gemacht werden und es darum geht, kleine bzw. kleinste Veränderungen zu erkennen. Letzteres ist mit den Daten 2012 nur beschränkt möglich. Im Gegensatz zu den Vorgängerstudien weist die LSE 2012 infolge der Revision und neuen Einleseformaten viele Ausreisser auf.

⁶ Das Arbeitspensum wird für alle Beschäftigten mittels zwei Variablen erfasst, dem vertraglichen Beschäftigungsgrad einerseits, sowie den Wochenarbeitsstunden bzw. monatlichen Arbeitsstunden andererseits. Um Verzerrungen durch Eingabefehler möglichst zu minimieren, aber nicht zu viele gültige Fälle zu «verlieren», haben wir Teiltern E mit einer relativ grosszügigen Bandbreite definiert: Bei einem Beschäftigungsgrad von 100% sind Wochenarbeitsstunden in einem Intervall von 36 bis 80 Stunden plausibel (respektive 156 bis 347 monatliche Arbeitsstunden). Datensätze mit Werten ausserhalb dieser Bandbreite werden ausgeschlossen.

Die Anwendung der sechs Filterkriterien führt zum Ausschluss von insgesamt knapp 18 Prozent der 1.7 Millionen Datensätze. Die entsprechenden Fallzahlen zur Untersuchungseinheit (Anteil fehlende Werte und ausgeschlossene Fälle) sowie weitere methodische Details betreffend Gewichtung und Stratifizierung sind im Anhang (Abschnitt 10.1) dargestellt.

2.3 Definition Standardisierter Bruttolohn

Sämtliche Auswertungen basieren auf den **auf Vollzeit standardisierten Bruttolöhnen**.⁷ Die Definition entspricht derjenigen des BFS. Um den Vergleich zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigen zu ermöglichen, werden die erhobenen Löhne auf standardisierte Monatslöhne umgerechnet, das heisst, auf eine einheitliche Arbeitszeit von 4 1/3 Wochen à 40 Stunden.

Der standardisierte Bruttolohn setzt sich gleich wie in den Vorgängerstudien aus folgenden **Lohnkomponenten** zusammen:

- «Grundlohn» inkl. Gehaltsnebenleistungen = ordentlich ausbezahlter Monatslohn im Referenzmonat Oktober 2012 inkl. regelmässige Zulagen wie Funktionszulagen, Dienstalterszulagen, Ortszulagen, Wohnungs-, Weg- oder Teuerungszulagen, AHV-pflichtige Trinkgelder, regelmässige Provisionszahlungen, Gewinnbeteiligungen oder andere regelmässige Prämien plus Anteil Gehaltsnebenleistungen (für Verpflegung und Unterkunft, Privatanteil Geschäftswagen etc., Beteiligungsrechte)⁸
- Zulagen für Schicht-, Sonntags- und Nachtarbeit oder andere Erschwerniszulagen (für Pikettdienst, Schmutzzulagen usw.) im Referenzmonat Oktober 2012
- Anteil 13. (14.) Monatslohn
- Anteil Sonderzahlungen = Zahlungen für unregelmässige Leistungen im Jahr 2012 (wie z.B. Bonuszahlungen, leistungsbezogene Gratifikationen, Gewinn- oder Umsatzbeteiligungen, Antritts- und Abgangsentschädigungen, Treueprämien, Dienstaltersprämien und -geschenke, pauschale Umzugsentschädigungen, Weihnachtsgratifikationen, Verwaltungsratsentschädigungen etc.).

Nicht berücksichtigt werden die Familienzulagen und die Kinderzulagen oder Entschädigungen für Überstunden.⁹

2.4 Kennzahlen zur Messung von Lohnunterschieden

Es gibt nicht nur eine Art der Messung der Lohndifferenz, sondern verschiedene Lohnarten und -masse, deren Aussagen unterschiedlich sein können. So bezieht sich zum Beispiel die vom Bundesamt für Statistik jeweils ausgewiesene Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern von rund -18 bis -20 Prozent auf die Medianlohdifferenz der auf Vollzeit standardisierten Bruttolöhne und die gesamte Grundgesamtheit der Lohnstrukturerhebung sowie eine stellenbezogene Gewichtung der Lohndaten.¹⁰

⁷ In den Vorgängerstudien wurden jeweils zusätzlich die *nicht standardisierten Nettolöhne* ausgewertet und deren Entwicklung im Zeitverlauf dargestellt. Aus Gleichstellungssicht sind diese relevant, da sie zeigen wie sich das *effektiv zur Verfügung stehende Einkommen* von Frauen und Männern entwickelt, wenn berücksichtigt wird, dass Frauen häufiger Teilzeit arbeiten als Männer.

⁸ Die Gehaltsnebenleistungen (Ziffern 2.1 bis 2.3 und 5 des Lohnausweises) werden in der LSE ab 2012 separat erfasst und anteilmässig, gemessen an der Beschäftigungsdauer während der Referenzperiode berücksichtigt.

⁹ Seit 2012 werden in der LSE zusätzliche Lohnbestandteile erhoben wie z.B. «Kapitalleistungen mit Vorsorgecharakter» oder «Weitere durch den Arbeitgeber übernommene Leistungen». Diese sind nicht Teil des standardisierten Bruttolohns.

¹⁰ 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/deIndex/themen/20/05/blank/key/loehne/privatwirtschaft.html> sowie aktuelle Informationen des BFS zu Löhnen und Erwerbseinkommen: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/deIndex/themen/03/04.html> [Stand 28.1.2016]

Im Gegensatz zu den vom BFS üblicherweise ausgewiesenen Medianlöhnen basiert die vorliegende Untersuchung (wie die Vorgängerstudien) hauptsächlich auf einer **Durchschnittslohnbetrachtung**, auf der oben definierten **einheitlichen Untersuchungseinheit** und einer **personenbezogenen Gewichtung**.

In den deskriptiven Auswertungen von Kapitel 4 werden zwecks Vergleichs mit den BFS-Statistiken nebst Durchschnittswerten auch Medianwerte ausgewiesen. Die detaillierte Darstellung der Lohnunterschiede nach verschiedenen Merkmalsgruppen (nach Ausbildung, beruflicher Stellung, Branche, Region etc.) hingegen ist auf die Durchschnittslohnbetrachtung beschränkt.¹¹

Berechnung des Lohnunterschieds als Basis für die Zerlegung der Lohndifferenzen in einen erklärten und einen unerklärten Anteil

Die Analyse der Lohnunterschiede in Kapitel 5 mittels OLS-Regressionen und Oaxaca-Zerlegung beruht ebenfalls auf einer Durchschnittslohn-Betrachtung. Die Masszahlen unterscheiden sich aber von denjenigen der deskriptiv-statistischen Auswertungen in Kapitel 4.

Um ausgehend vom Lohnunterschied den unerklärten Anteil eruieren zu können, sind komplexere ökonomisch-statistische Berechnungen notwendig. Diese können wiederum basierend auf den Median- oder den Durchschnittslöhnen berechnet werden. Die hier vorgenommene statistische Analyse zur Zerlegung der Lohnunterschiede beruht (gleich wie in den Vorgängerstudien) auf einer *Durchschnittslohn-Betrachtung* und auf *logarithmierten Löhnen*. Bei den in Kapitel 5 ausgewiesenen Lohndifferenzen, welche die Basis für die Berechnung der unerklärten Lohnunterschiede bilden, handelt es sich jeweils um die *Differenz der logarithmierten Mittelwerte*.

Diese Lohndifferenz lässt sich für die Berechnung des unerklärten Anteils in einen durch Unterschiede in strukturellen Merkmalen erklärten Anteil (Ausstattungseffekt) und einen unerklärten Anteil zerlegen (vgl. Kapitel 5).

Was misst der unerklärte Lohnunterschied (bzw. der unerklärte Anteil des Lohnunterschieds)?

Der unerklärte Lohnunterschied bzw. unerklärte Anteil ist der durch objektive Faktoren nicht erklärbare Anteil des Lohnunterschieds.¹² Der unerklärte Lohnunterschied erlaubt Aussagen darüber, wie viel Frauen weniger verdienen im Vergleich zu Männern bei sonst vergleichbaren Eigenschaften bezüglich den in der LSE erfassten persönlichen, stellenbezogenen, unternehmensspezifischen und weiteren lohnrelevanten Merkmalen. Das heisst: Es wird derjenige Teil des Lohnunterschieds herausgerechnet, der nicht auf strukturellen Unterschieden (Ausstattungseffekten) bezüglich Bildungsniveau, Alter, Berufswahl, beruflicher Stellung, Branchenzugehörigkeit, etc. zwischen den Geschlechtern beruht.

¹¹ Eine umfassende Auswertung der Medianlöhne wird jeweils vom BFS vorgenommen (für das Jahr 2012 vgl. BFS 2014).

¹² International wird der unerklärte Lohnunterschied (*englisch: unexplained gender pay gap*) auch als bereinigter Lohnunterschied (*adjusted gender pay gap*) bezeichnet – dies im Gegensatz zum unbereinigten Lohnunterschied (*unadjusted gender pay gap* oder *gender pay gap*; vgl. Eurostat, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Gender_pay_gap [Stand 28.1.2016], für Deutschland vgl. Finke 2011).

3 Lohnunterschiede und Lohndiskriminierung: ökonomische und rechtliche Aspekte

Die Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern haben in den letzten Jahren zwar kontinuierlich, aber nur langsam abgenommen. Frauen verdienen in der Schweiz im Durchschnitt immer noch fast 20 Prozent weniger als Männer, wie die vorliegende Studie zeigt. Welche Faktoren führen zu dieser Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern? Welche Lohnunterschiede sind als diskriminierend anzusehen, welche nicht? In den folgenden Abschnitten werden ökonomische und rechtliche Aspekte, auf welchen diese Untersuchung basiert, wie folgt ausgeführt:

- Abschnitt 3.1, Ungleichstellungen «vor dem Markt» versus Ungleichstellungen und Diskriminierungen «auf dem Markt»
- Abschnitt 3.2, Lohndiskriminierung im engeren Sinne und Beschäftigungsdiskriminierung
- Abschnitt 3.3, Ökonomische Theorien zur Erklärung von Lohn- und Beschäftigungsdiskriminierung
- Abschnitt 3.4, Messung und Kontrolle von Lohnunterschieden auf verschiedenen Ebenen

3.1 Ungleichstellungen «vor dem Markt» versus Ungleichstellungen und Diskriminierungen «auf dem Markt»

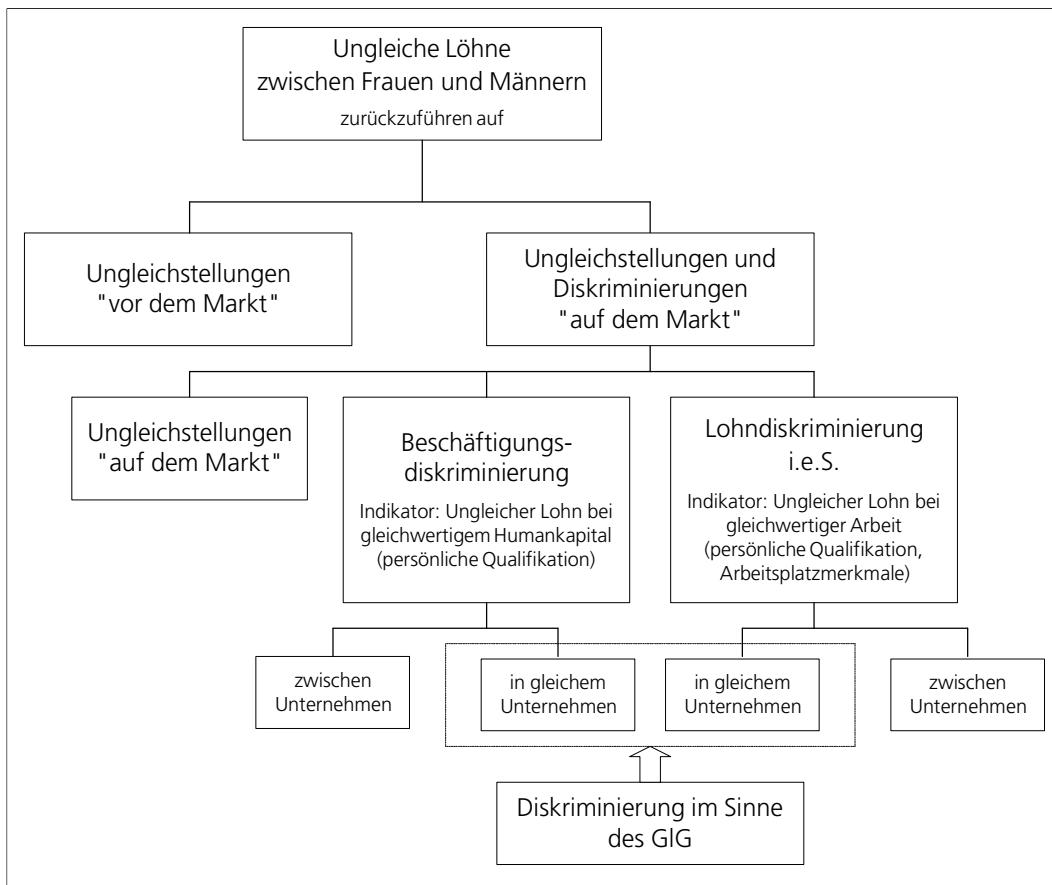
Die Gründe für Lohnunterschiede sind vielfältig. Sie sind zum Teil historisch bedingt, aber auch durch weiterhin bestehende Geschlechterstereotypen zu erklären.¹³ Aus einer ökonomischen Perspektive lassen sich die Ursachen für Lohnunterschiede auf Ungleichstellungen vor dem Eintritt in den Arbeitsmarkt («vor dem Markt») und Ungleichstellungen sowie Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt («auf dem Markt») aufteilen (vgl. **Abbildung 1**).

■ *Ungleichstellungen «vor dem Markt»:* Frauen sind zwar vermehrt erwerbstätig und haben in den letzten Jahrzehnten bildungsmässig und in Sachen Berufserfahrung stark aufgeholt, was einen Teil des Rückgangs der Lohnunterschiede der letzten Jahre zu erklären vermag.¹⁴ Es gibt aber immer noch Unterschiede zwischen den Geschlechtern bezüglich Ausbildung, Berufswahl und Erwerbserfahrung (vgl. Kapitel 4). Die erwerbstätigen Frauen, insbesondere die älteren Generationen, sind in der Schweiz im Durchschnitt immer noch schlechter ausgebildet als die Männer, was sich negativ auf die Verdienstmöglichkeiten auswirkt. Dies ist nicht zuletzt auf die in der Schweiz nach wie vor stark ausgeprägte geschlechtertypische Berufs- und Studienwahl, die durch Eltern und Bildungssystem beeinflusst ist, zurückzuführen (Gianettoni et al. 2015, NFP 60 Gleichstellung der Geschlechter 2014). Unterschiede «vor dem Markt» sind auch in einem engen Zusammenhang mit der familiären Rollenteilung zu sehen. So weisen insbesondere Mütter zum Teil weniger Berufserfahrung auf, da viele von ihnen die Erwerbstätigkeit unterbrechen oder reduzieren, um sich den Kindern und den familiären Aufgaben zu widmen, während Väter zum Teil weniger bereit sind ihre Erwerbstätigkeit zu unterbrechen oder reduzieren, respektive dies von Arbeitgebenden bei Männern tendenziell weniger gefördert wird als bei Frauen. Zudem existieren in der Schweiz noch immer Lücken in Bezug auf zeitlich flexible familienexterne Kinderbetreuungsangebote. Unter Schweizer Ehepaaren sind die bürgerlichen Familienmodelle «Mann arbeitet Vollzeit, Frau Teilzeit oder nicht» weiterhin die am weitesten verbreiteten Formen der Arbeitsteilung (BFS 2014).

¹³ Wie gross die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern ausfallen, hängt stark mit gesellschaftlichen Wertvorstellungen zusammen wie u.a. eine aktuelle Studie der Universität Zürich zeigt: Janssen et al. (2014) haben basierend auf der Lohnstrukturerhebung Daten von Schweizer Grossunternehmen regional aufgesplittet und in Beziehung gesetzt zu den Ergebnissen von Volksentscheiden. Ihrer Analyse zufolge können gesellschaftliche Einstellungen zur Gleichstellung von Mann und Frau zumindest einen Teil der regionalen Lohnunterschiede innerhalb von Firmen erklären. Je höher die soziale Akzeptanz von Geschlechterungleichheit ist, desto größer fällt der (unerklärte) Lohnunterschied aus.

¹⁴ Für die Schweiz vgl. dazu z.B. Sousa-Poza (2003) oder Jann (2008a) mit Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung.

Abbildung 1: Faktoren von Lohnungleichheit bzw. Lohndiskriminierung



Darstellung BASS.

■ *Ungleichstellungen und Diskriminierungen «auf dem Markt»*: Diese sind teilweise eine Folge der Ungleichstellungen vor dem Markt. Nach Eintritt in den Arbeitsmarkt verstärken sich Letztere oft. Ein Teil der Unterschiede auf dem Markt ist selbstgewählt, ein anderer Teil eine Folge von (gruppenspezifischen oder individuellen) Diskriminierungen (vgl. Abschnitt 3.3).

Ungleichstellungen «vor dem Markt» und «auf dem Markt» sind stark miteinander verknüpft. Ungleichstellungen «vor dem Markt» sind für einen Teil der Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern verantwortlich, zugleich werden sie ihrerseits aber auch wieder durch die Lohnungleichheit «auf dem Markt» bestimmt. Ein Abbau von Ungleichheiten und Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt trägt infolgedessen wiederum zu einem Abbau von Ungleichstellungen vor dem Markt bei. Wenn sich die Lohnschere zwischen den Geschlechtern verringert, kann zum Beispiel ein Ehepaar die (bezahlte) Erwerbs- und die (unbezahlte) Haushaltssarbeit gleichmäßig aufteilen, ohne dass dadurch finanzielle Einbussen in Kauf zu nehmen sind.

Die Zerlegung der Lohnunterschiede in Kapitel 5 ermöglicht es aufzuzeigen, welcher Teil der gesamtwirtschaftlichen Lohnunterschiede dadurch bedingt ist, dass Frauen weniger qualifiziert sind oder in schlechter entlohnten Bereichen arbeiten und welcher Teil durch eine ungleiche Entlohnung bei sonst gleichwertigen Voraussetzungen zu erklären ist und somit als potenziell diskriminierend betrachtet werden muss.

3.2 Lohndiskriminierung im engeren Sinne und Beschäftigungsdiskriminierung

Das in der Bundesverfassung und dem Gleichstellungsgesetz (GIG) festgeschriebene Lohngleichheitsgebot bezieht sich auf Diskriminierungen «auf dem Markt» und innerhalb eines Unternehmens. Innerhalb eines Arbeitgebers muss Frauen und Männern der gleiche Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit bezahlt werden (vgl. Abschnitt 3.1).

Eine Verletzung des Gebots der Lohngleichheit kann dabei durch Lohndiskriminierung im engeren Sinne, das heisst durch ungleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit zustande kommen. Sie kann aber auch die Form von Beschäftigungsdiskriminierung annehmen, das heisst durch ungleiche Stelle bzw. ungleichen Aufstieg bei gleichwertiger Qualifikation, erfolgen. Im letzteren Fall wird auch das Gleichstellungsgesetz verletzt, eine Verletzung des Lohngleichheitsgebots im engeren Sinne gemäss dem Prinzip «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» liegt aber nicht vor.

Aus ökonomischer bzw. sozialwissenschaftlicher Perspektive können sowohl Lohndiskriminierungen im engeren Sinne wie auch Beschäftigungsdiskriminierungen dazu führen, dass die Entlohnung trotz gleichen oder gleichwertigen (objektiven) Qualifikationen ungleich und somit diskriminierend ist.

3.2.1 Indirekte versus direkte (Lohn-) Diskriminierung

Oft ergeben sich Diskriminierungen indirekt aufgrund von an sich geschlechtsneutralen Regelungen, die im Ergebnis auf eine Gruppe von Arbeitnehmenden diskriminierend wirken können, wie zum Beispiel niedrigere Sozialleistungen bzw. beschränkte Aufstiegsmöglichkeiten bei Teilzeitarbeit oder auch die (lohnähnliche oder sonstige) Benachteiligung von Arbeitnehmenden, die in typischen Frauenberufen tätig sind.¹⁵ Dementsprechend geschieht Lohndiskriminierung häufig nicht mit Absicht. Jedoch gibt es auch weiterhin direkte Formen von Lohndiskriminierung (vgl. z.B. Jann 2008a, Lanfranconi 2014).

Neben direkten und indirekten Diskriminierungen existieren auch Gründe für Lohnunterschiede, die nicht unmittelbar durch die ArbeitgeberInnen beeinflusst werden können. Für diese können die Unternehmen vom Gesetz auch nicht verantwortlich gemacht werden.

3.2.2 Der Lohn und seine einzelnen Bestandteile

Der Lohngleichheitsgrundsatz gilt für den gesamten Lohn. Diskriminierungen können bei allen Lohnbestandteilen vorkommen. Je nachdem, wie die Lohnfestsetzung in einem Unternehmen erfolgt, besteht mehr oder weniger Diskriminierungspotenzial. Schär Moser und Baillod (2006) unterscheiden verschiedene Arten von Lohnbestandteilen:

Die Basis des Lohns bildet der Grundlohn. Zu ihm gehören:

- **Funktionslohn:** Er ist eine rein tätigkeitsbezogene Größe, wird also für eine bestimmte Funktion bzw. Arbeitsstelle festgelegt, unabhängig davon, welche Person diese einnimmt. Dabei gilt die breit akzeptierte gesellschaftliche Norm, dass Tätigkeiten mit höheren Anforderungen und Belastungen mehr Lohn zusteht.

¹⁵ Bezuglich indirekter Lohndiskriminierung vgl. z.B. Steiner in AJP (2001). Während eine kürzlich erschienene Studie von Arbeitgeberseite argumentierte, Frauen sollten Männerberufe wählen, dann würde die gesamtwirtschaftliche Lohndifferenz geringer ausfallen (Gerfin und Kaiser 2015: 18), fanden Murphy und Oesch (2015) in einer Untersuchung für Grossbritannien, Deutschland und die Schweiz, dass ein Wechsel von einem Männerberuf in einen Frauenberuf für Frauen in der Schweiz mit einem Lohnabschlag verbunden ist, nicht aber für Männer. Auch Bertschy et al. (2014) fanden in ihrer Analyse, dass junge Frauen nicht nur weniger verdienen, weil typische Frauenberufe nach wie vor schlechter entlohnt werden. Sondern sie steigen selbst bei gleichen Qualifikationen und identischen Ausbildungen mit tieferen Löhnen ins Berufsleben ein, auch in Berufen mit ausgewogenem Geschlechterverhältnis. Der nicht erklärbare Anteil der Lohndifferenz beträgt bereits beim Berufseinstieg rund 7%.

■ Personenanteil: Hier wird mit Erfahrungs- und/oder Dienstalterszuschlägen die individuelle Erfahrung (Berufserfahrung, seltener auch ausserberufliche Erfahrung) der Stelleninhabenden honoriert.

■ Differenzanteil: Von einem solchen wird gesprochen, wenn einer Person aufgrund der Marktverhältnisse ein vergleichsweise überhöhter Grundlohn entrichtet wird, um sie für das Unternehmen zu gewinnen bzw. in diesem zu halten.¹⁶

Zum Lohn können ausserdem Leistungsanteile gehören. Möglich sind direkte Leistungsanteile, welche aufgrund von Kennzahlen (z.B. Mengenleistungen) im Vergleich zu Normalleistungsvorgaben bestimmt werden und indirekte Leistungsanteile, welche auf Mitarbeitendenbeurteilungen (z.B. Bewertung von leistungs-, qualifikations- und verhaltensbezogenen Aspekten) beruhen.

Mit einem Erfolgsanteil können Mitarbeitende am Erfolg des Unternehmens oder einer Unternehmenseinheit beteiligt werden (Bonus abhängig z.B. von Produktivität, Gewinn, Umsatz).

Weiter gehören zum Lohn die diversen gesetzlichen oder gesamtarbeitsvertraglich vorgeschriebenen sowie freiwilligen Leistungen (Zulagen).

Die in der vorliegenden Untersuchung analysierten Löhne der Lohnstrukturerhebung beinhalten alle der hier genannten Lohnbestandteile (vgl. Abschnitt 2.3).

3.2.3 Lohnungleichheit innerhalb von Unternehmen und zwischen Unternehmen

Die Analyse der Lohnunterschiede aufgrund der LSE-Daten nimmt eine gesamtwirtschaftliche Perspektive ein. Wird in der gesamten Wirtschaft bzw. innerhalb einer Branche Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern mit ansonsten gleichwertigen Voraussetzungen beobachtet (vgl. unerklärte Lohnunterschiede in Kapitel 5), kann diese auf Lohnunterschiede innerhalb von Unternehmen und/oder zwischen den Firmen zurückgeführt werden (vgl. **Abbildung 2**).

■ Geschlechtspezifische Lohnungleichheit innerhalb eines einzelnen Unternehmens stellt dann eine Lohndiskriminierung nach Gleichstellungsgesetz dar, wenn Frauen trotz gleichwertiger Qualifikation (Ausbildung, Erfahrung etc.) und Arbeitsplatzmerkmalen (Anforderungen, Verantwortung etc.) weniger verdienen als ihre männlichen Arbeitskollegen.

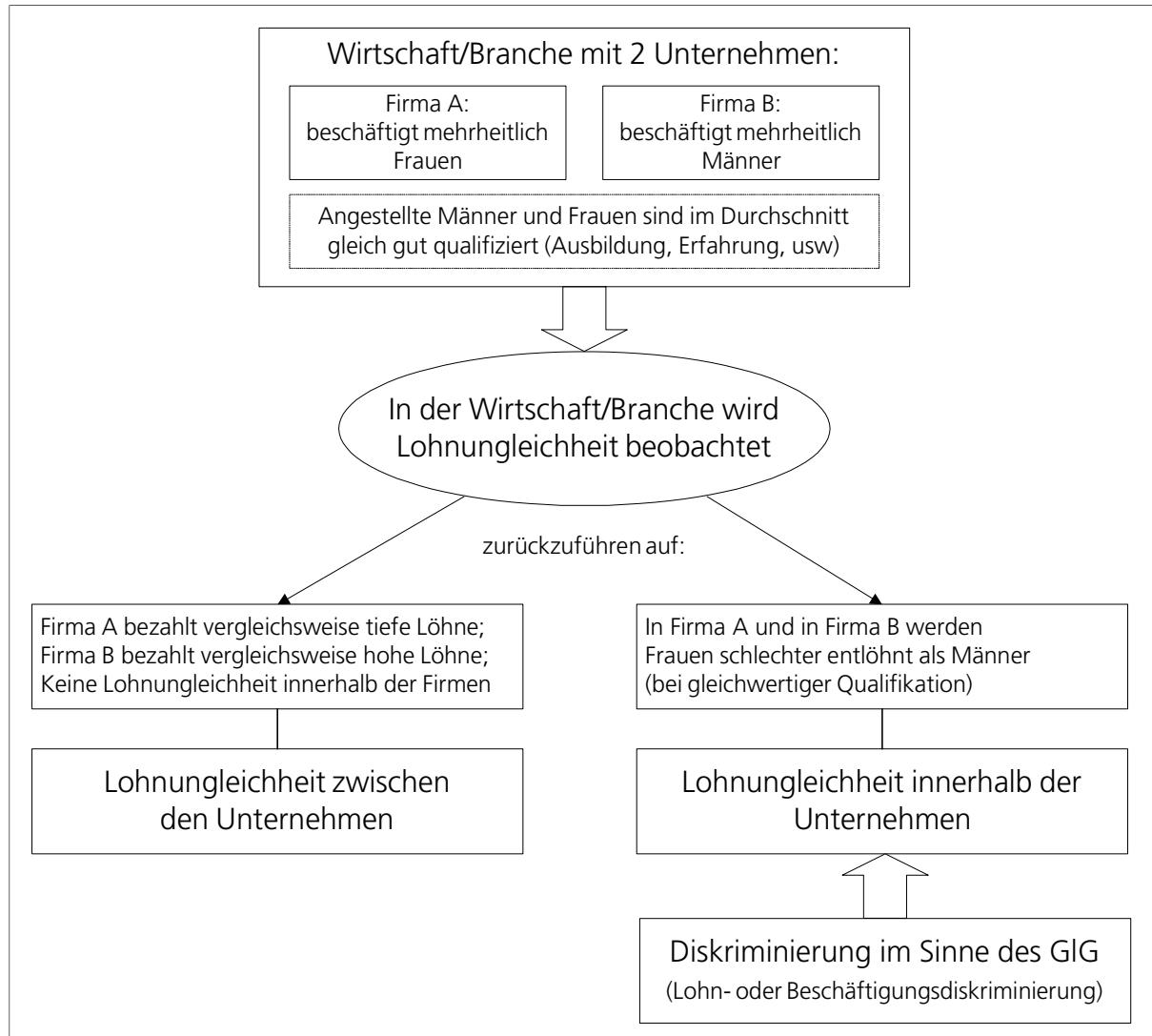
■ Lohnungleichheit in der gesamten Wirtschaft bzw. innerhalb einer Branche kann aber auch durch eine ungleiche Verteilung von Männern und Frauen auf besser bzw. schlechter entlohnende Branchen bzw. Unternehmen zustande kommen. Dieser Teil der Lohnungleichheit kann (wie die Ungleichstellung «vor dem Markt» oder weitere, nicht Diskriminierungs-bedingte Ungleichstellungen «auf dem Markt») durch das Gleichstellungsgesetz nicht angegangen werden.

Voraussetzung für eine Klage auf Lohndiskriminierung nach Gleichstellungsgesetz ist, dass die Ungleichheit beim selben Arbeitgeber bzw. innerhalb derselben Entscheidungsinstanz (z.B. innerhalb einer Unter-

¹⁶ Die Marktüblichkeit wird von Seiten der Arbeitgebenden oft als Argument zur Rechtfertigung von Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern ins Feld geführt. Das Bundesgericht lässt das Argument der Marktlöhne als Rechtfertigung von Lohnunterschieden aber nur unter engen Grenzen zu: Lohnunterschiede von Arbeitnehmenden unterschiedlichen Geschlechts aufgrund der konjunkturellen Lage müssen, sobald für das Unternehmen vernünftigerweise möglich, kompensiert werden, ggf. innerhalb eines Jahres (BGE 130 III 145, E. 5.2). Im Übrigen darf der Arbeitgeber das Arbeitsmarktargument nicht derart anwenden, dass er daraus ohne sachliche, geschlechtsunabhängige Gründe nur zum Nachteil des einen Geschlechts Schlüsse zieht, nicht aber zu Lasten des anderen Geschlechts (BGE 131 II 393, E. 7.4). Der zu Vergleichszwecken berücksichtigte Markt darf zudem nicht als solcher diskriminierend sein (BGE 126 II 217, E. 9b). Ansonsten würden allfällige auf dem Markt bestehende geschlechtsspezifische Diskriminierungen (wieder) Einfluss in das Lohnsystem finden (vgl. Bauer/Strub 2001). Zudem muss der Arbeitgeber beweisen, dass die geltend gemachten arbeitsmarktlichen Verhältnisse tatsächlich vorhanden gewesen sind und den Lohnentscheid beeinflusst haben (BGE 4A_261/2011, E. 3.3.6.). Schliesslich muss der Arbeitgeber auch beweisen, dass die Anstellung zum höheren Lohn unternehmerisch notwendig ist und dieser Lohnunterschied auch verhältnismässig ist (BGE 130 III 145, E. 5.2).

nehmung; bei Gesamtarbeitsverträgen innerhalb deren Geltungsbereich) besteht. Während somit generelle Unterschiede in den Lohnniveaus zwischen frauengeprägten Branchen (z.B. Gastgewerbe) und männergeprägten Branchen (z.B. Informatik) oder zwischen Kleinunternehmen und Grossfirmen nicht mithilfe des Gleichstellungsgesetzes verringert werden können, sind Lohnvergleiche zwischen typischen Frauenberufen und Männerberufen (z.B. Pflegefachfrauen versus Polizisten) beim gleichen Arbeitgeber (z.B. einer Kantonsverwaltung) und unter der Einhaltung bestimmter Voraussetzungen möglich.

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



Darstellung BASS.

3.3 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.¹⁷

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).

Um die Ursachen der Lohndifferenzen zwischen zwei Gruppen (z.B. Frauen und Männern) zu bestimmen, werden in der ökonomisch-statistischen (ökonometrischen) Analyse Lohnungleichungen (Regressionsanalysen) berechnet. Diese erlauben es, den isolierten Einfluss verschiedener Erklärungsfaktoren auf den Lohn zu ermitteln. Die Methode der Regressionsanalyse wird in der Ökonomie im Allgemeinen für die Analyse der gesamtwirtschaftlichen Lohnunterschiede bzw. Lohndiskriminierung verwendet. Dabei gibt es verschiedene Arten der Modellspezifikation. Je nach Modellspezifikation und je nach einbezogenen Erklärungsgrössen unterscheiden sich die Ergebnisse. Und je nach Ziel der Untersuchung werden diese unterschiedlich interpretiert (vgl. nächster Abschnitt).

¹⁷ 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).

3.4 Messung und Kontrolle von Lohnunterschieden auf verschiedenen Ebenen

Regressionsanalysen lassen sich nicht nur für die Untersuchung von gesamtwirtschaftlichen Lohnunterschieden, sondern – unter gewissen Voraussetzungen – auch zur Analyse von Lohnunterschieden in einzelnen Unternehmen oder auf individueller Ebene anwenden.

In der Schweiz werden Lohnunterschiede von staatlicher Seite gegenwärtig auf drei verschiedenen Ebenen analysiert (vgl. **Abbildung 3**). Je nach Anwendungsbereich unterscheiden sich Zielsetzungen, Modellvoraussetzungen und -spezifikationen sowie die Interpretation der Ergebnisse und deren rechtliche Folgen.

Abbildung 3: Analyse von Lohnunterschieden: individuelle versus betriebliche versus nationale Ebene

Analysen	Individuelle Ebene (Gerichtsverfahren)	Betriebliche Ebene (Lohnkontrollen im Beschaffungswesen)	Nationale Ebene (LSE, Spezialauswertung Lohngleichheit)
Rechtliche Grundlagen	Gleichstellungsgesetz (BV, GIG)	Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen (BöB)	Verordnung über die Durchführung von statistischen Erhebungen des Bundes
Zuständige Behörde	Gerichte	EBG	Bundesamt für Statistik (BFS)
Vergleichsgruppe	Einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmenden eines Unternehmens	Alle Arbeitnehmenden eines Unternehmens	1,7 Mio Arbeitnehmende aus ca. 35'000 Unternehmen (branchenübergreifend)
Verwendete Methode(n)	Arbeitsbewertung oder statistische Regressionsanalyse	Statistische Regressionsanalyse	Statistische Regressionsanalyse
Berücksichtigte Faktoren	Alle für den Einzelfall relevanten, objektiven, nichtdiskriminierenden Faktoren	Eine begrenzte Anzahl auf ein gesamtes Unternehmen bezogenen, objektiven, nichtdiskriminierenden Faktoren	Umfassende, auf die gesamte schweizerische Volkswirtschaft bezogenen, objektiven Faktoren
Toleranzschwelle	Keine	5% und statistisch signifikant	Keine
Rechtliche Folgen für die Unternehmen	Pflicht zur Zahlung des diskriminierenden Anteils des Lohnunterschieds zwischen den KlägerInnen und den Vergleichsperson(en) rückwirkend auf 5 Jahre	Verschiedene mögliche Sanktionen: Konventionalstrafe; Ausschluss aus dem Beschaffungsverfahren; Widerruf des Zuschlags oder Kündigung des Vertrags	Keine

Quelle: Marti Whitebread (2015: 1553).

In der vorliegenden Studie (Spezialauswertung Lohngleichheit auf nationaler Ebene) werden analog zu den Vorgängerstudien zwei separate Regressions für Frauen und Männer berechnet und die mittlere Lohndifferenz mittels Blinder-Oaxaca-Verfahren in einen «erklärt» und einen «unerklärten Anteil» zerlegt (vgl. Abschnitt 2.4 bzw. Ergebnisse in Kapitel 5). Dabei wird die Lohnstruktur der Männer als die nicht diskriminierende Referenz angenommen, was einer konservativen Annahme entspricht (Felfe et al. 2015: 93). Auch gibt es auf nationaler Ebene keine «Toleranzschwelle». ¹⁸ Die statistischen Details und Modellannahmen zur Methode der hier vorliegenden Analyse auf nationaler Ebene sind im Anhang, Abschnitt 10.2, im Detail erläutert. ¹⁹

¹⁸ Von Lohndiskriminierung im Sinne des Gleichstellungsgesetzes und der Bundesverfassung spricht man dann, wenn ein ungleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit bezahlt wird, und zwar unabhängig vom Ausmass der unerklärten geschlechtsspezifischen Lohndifferenz bzw. -diskriminierung. Das heisst es gibt keine Toleranzschwelle. Hingegen gilt bei den Lohngleichheitskontrollen im Beschaffungswesen des Bundes eine Toleranzschwelle von 5 Prozent Lohnungleichheit. Dies bedeutet, dass nur dann sanktioniert wird, wenn die nicht durch objektive Faktoren erklärte, geschlechtsspezifische Lohndifferenz gemäss Standardanalysemodell des Bundes in einem Unternehmen statistisch signifikant grösser ist als 5 Prozent.

¹⁹ Die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann bzw. die Messung von geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung waren in der Schweiz in den vergangenen Monaten Gegenstand von mehreren politischen Interventionen, Stellungnahmen und Publikationen (vgl. z.B. Gerfin/Kaiser 2015, Salvi et al. 2015). Laut einer vom Bundesrat in Auftrag gegebenen ExpertInnenstudie (Felfe et al. 2015) ist das hier angewendete methodische Vorgehen gut geeignet um Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern zu messen (vgl. Bundesrat 2015).

In der ökonomischen Literatur wird der unerklärte Lohnunterschied oft als Lohndiskriminierung interpretiert.²⁰ Wie die obigen Ausführungen und die Ergebnisdiskussionen in Kapitel 5 zeigen, enthält aber auch der erklärte Anteil diskriminierende Elemente und umgekehrt sind nicht alle Bestandteile des unerklärten Lohnunterschieds diskriminierend (vgl. Abschnitt 5.1.3).

Auch ist zu beachten, dass je nach Datengrundlage, statistischer Methode und zugrunde liegender Modellannahmen (z.B. ob die Lohnstruktur der Männer oder diejenige der Frauen als nichtdiskriminierend angenommen wird) der unerklärte Lohnunterschied grösser oder kleiner ausfällt (vgl. Weichselbaumer/Winter-Ebmer 2003a). Dies ist bei Vergleichen über die Zeit oder zwischen Ländern (sowie verschiedener Studien für das gleiche Land) zu berücksichtigen. Wie in Kapitel 2 erwähnt, sind die Ergebnisse der vorliegenden Studie infolge der 2012 erfolgten Revision der Lohnstrukturerhebung nicht eins zu eins mit den Ergebnissen der Vorgängerstudien vergleichbar.

²⁰ Ob das Ergebnis einer Lohngleichheitsanalyse als Diskriminierung interpretiert wird oder (neutral) als «unerklärter» Rest bzw. Anteil bezeichnet wird, hängt nebst der Datenqualität und dem Ausmass des Ergebnisses auch von weiteren Faktoren wie Nationalität und Geschlecht der AutorInnen sowie Prestige einer Zeitschrift ab. Dies zeigt das Ergebnis einer Meta-Analyse von fast 200 Studien, welche die Zerlegung von Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern anhand des hier angewendeten Standard-Verfahrens (Blinder-Oaxaca) zum Inhalt hatten (Weichselbaumer/Winter-Ebmer 2006).

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

Frauen und Männer unterscheiden sich auf dem Arbeitsmarkt und bringen zum Teil unterschiedliche Voraussetzungen mit. Um den Gründen für die nach wie vor bestehende Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern auf die Spur zu kommen, werden in diesem ersten Ergebnisteil die einzelnen Faktoren, welche den Lohn mitbestimmen, jeweils separat betrachtet.

Abschnitt 4.1 gibt eine Übersicht über die Verteilung der Beschäftigten, die Durchschnittslöhne, Arbeitspensen sowie weitere Merkmale der Entlohnung in der Gesamtwirtschaft und pro Wirtschaftssektor anhand der Daten der Lohnstrukturerhebung 2012.

Anschliessend werden in den Abschnitten 4.2 bis 4.5 die Verteilung der Frauen und Männer sowie die Durchschnittslöhne und Lohnunterschiede nach jeweils einem Erklärungsmerkmal dargestellt. Die Ergebnisse sind wie folgt gegliedert:

- Persönliche Qualifikationsmerkmale («Humankapital»: Alter, Dienstalter, Ausbildung; Abschnitt 4.2)
- Weitere persönliche Merkmale (Zivilstand, Aufenthaltsstatus; Abschnitt 4.3)
- Arbeitsplatzbezogene Merkmale (Berufliche Stellung, ausgeübter Beruf / Kompetenzniveau; Abschnitt 4.4)
- Unternehmensspezifische Merkmale (Firmengrösse, Wirtschaftsbranche, Arbeitsort/Region; Abschnitt 4.5).

Dabei werden zum Beispiel folgende Fragen beantwortet: Wie verteilen sich Frauen und Männer auf verschiedene Stellen mit unterschiedlichen Kompetenzniveaus? In welchen Branchen arbeiten mehr Frauen oder Männer und wie hoch sind die jeweiligen Durchschnittslöhne? Wie viel verdienen Frauen mit Fachhochschulabschluss im Vergleich zu Männern mit demselben Bildungsniveau oder im Vergleich zu Frauen und Männern mit höheren/tieferen Ausbildungsabschlüssen?

In den Abschnitten 4.2 bis 4.5 liegt der Fokus auf der **Gesamtwirtschaft**. Da sich die Beschäftigten im privaten Sektor und im öffentlichen Sektor zum Teil anders zusammensetzen und die Entlohnung in den beiden Sektoren zumindest teilweise nach unterschiedlichen Kriterien erfolgt, werden allfällige **Unterschiede zwischen den Sektoren** pro Merkmal zusätzlich summarisch dargestellt. Die dazu gehörigen Tabellen finden sich im Anhang B, Abschnitt 11.

4.1 Übersicht: Beschäftigte, Löhne und Arbeitspensen pro Sektor

4.1.1 Anzahl Beschäftigte und Frauenanteil pro Untersuchungseinheit

In die vorliegende Untersuchung fliessen die Daten von 1.5 Millionen Beschäftigten ein (vgl. Definition Untersuchungseinheit in Abschnitt 2.2). Hochgerechnet entspricht dies *rund 2.8 Millionen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer* in der Schweiz, wovon vier Fünftel bzw. 2.3 Millionen in der Privatwirtschaft tätig sind und ein Fünftel bzw. 0.5 Millionen im öffentlichen Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen).

Der *Frauenanteil* beträgt in der Gesamtwirtschaft 42.6 Prozent. Im öffentlichen Sektor sind anteilmässig mehr Frauen tätig (51.8%) als in der Privatwirtschaft (40.4%, vgl. **Tabelle 1**).

Tabelle 1: Fallzahlen und Beschäftigte pro Sektor

	Total	Frauen	Männer	Frauenanteil
Gesamtwirtschaft (Privater und öffentlicher Sektor zusammen)				
Anzahl Fälle N (ungewichtet)	1'436'469	627'829	808'640	
Grösse Teil-Population (Gewichtung personenbezogen)	2'846'935	1'212'261	1'634'674	42.6%
Privater Sektor				
Anzahl Fälle N (ungewichtet)	1'064'431	437'602	626'829	
Grösse Teil-Population (Gewichtung personenbezogen)	2'303'062	930'777	1'372'285	40.4%
Öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen)				
Anzahl Fälle N (ungewichtet)	372'038	190'227	181'811	
Grösse Teil-Population (Gewichtung personenbezogen)	543'873	281'484	262'388	51.8%

Quelle: LSE 2012, alle Sektoren.

4.1.2 Durchschnittslöhne und Medianlöhne

Tabelle 2 gibt einen Überblick über die Durchschnitts- und Medianlöhne sowie die entsprechenden Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern für die Gesamtwirtschaft sowie pro Sektor.

Tabelle 2: Durchschnitts- und Medianlöhne pro Sektor

Bruttolöhne (Durchschnitt, Median) in Fr.	Total	Frauen	Männer	Lohndifferenz	
				in Fr.	in %
Gesamtwirtschaft (Privater und öffentlicher Sektor zusammen)					
Durchschnittslohn, brutto, auf Vollzeit standardisiert	7'308	6'427	7'961	-1'534	-19.3%
Medianlohn, brutto, auf Vollzeit standardisiert	6'435	5'896	6'857	-961	-14.0%
Privater Sektor					
Durchschnittslohn, brutto, auf Vollzeit standardisiert	7'105	6'117	7'776	-1'659	-21.3%
Medianlohn, brutto, auf Vollzeit standardisiert	6'167	5'496	6'603	-1'107	-16.8%
Öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen)					
Durchschnittslohn, brutto, auf Vollzeit standardisiert	8'168	7'454	8'933	-1'478	-16.5%
Medianlohn, brutto, auf Vollzeit standardisiert	7'516	7'036	8'233	-1'197	-14.5%

Quelle: LSE 2012, alle Sektoren.

In der **Gesamtwirtschaft** erzielten die Männer 2012 im *Durchschnitt* einen standardisierten Bruttolohn von 7'961 Franken („standardisiert“ heisst: bezogen auf eine Vollzeiterwerbstätigkeit à 40 Stunden pro Woche). Der entsprechende Wert für die Frauen ist 1'534 Franken tiefer und liegt bei 6'427 Franken. Das heisst, die Frauen verdienten bezogen auf eine Vollzeitstelle im Durchschnitt 19.3 Prozent weniger als die Männer.

Die entsprechenden *Medianlöhne* in der Gesamtwirtschaft sind für beide Geschlechter geringer und lagen 2012 bei 6'857 bzw. 5'896 Franken, wobei der Unterschied zum Durchschnittslohn bei den Männern

deutlicher ausfällt. Der Median (Zentralwert) 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“ robust gegen extrem hohe oder extrem tiefe Werte. Die Lohndifferenz gemessen am Medianlohn ist mit -14 Prozent deshalb kleiner als die Durchschnittslohndifferenz (-19.3%), da sehr hohe Löhne häufiger von Männern erzielt werden.

Unterschiede zwischen den Sektoren

Im privaten Sektor sind die Durchschnitts- und Medianlöhne tiefer als im öffentlichen Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen). Für die Frauen trifft dies stärker zu als für die Männer. Die Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern sind im privaten Sektor entsprechend grösser und betragen -21.3 Prozent (Durchschnittslohndifferenz) beziehungsweise -16.8 Prozent (Medianlohndifferenz), im Vergleich zu -16.5 Prozent bzw. -14.5 Prozent im öffentlichen Sektor.²¹

Bei der Interpretation sind folgende Punkte zu beachten:

- Die hier ausgewiesenen Werte beziehen sich auf die Untersuchungseinheit wie eingangs definiert und die personenbezogene Gewichtung. Sie sind nicht eins zu eins mit den Vorgängerstudien vergleichbar und sie unterscheiden sich von den Werten, die das Bundesamt für Statistik in den offiziellen Lohnstatistiken publiziert (vgl. dazu Kapitel 2 und 10.1).²²
- In den folgenden Abschnitten basieren sämtliche Ergebnisse auf einer Durchschnittslohnbetrachtung. Und es werden ausschliesslich Bruttolöhne dargestellt.

4.1.3 Arbeitspensum

Der durchschnittliche vertragliche Beschäftigungsgrad beträgt bei den Frauen der Untersuchungseinheit 79.0 Prozent und bei den Männern 96.2 Prozent. Im öffentlichen Sektor sind die durchschnittlichen vertraglichen Pensens mit 74.1 Prozent (Frauen) bzw. 91.2 Prozent (Männer) geringer als in der Privatwirtschaft (80.5% bzw. 97.1%). Bei der Interpretation ist zu beachten, dass Beschäftigte mit einem Arbeitspensum von weniger als 20 Prozent oder mehr als 150 Prozent aus der Untersuchung geschlossen sind.

Tabelle 3 zeigt die Erwerbsbeteiligung und die Lohndifferenzen nach Beschäftigungsgradkategorien, **Abbildung 4** die Durchschnittslöhne pro Beschäftigungsgradkategorie in der Gesamtwirtschaft.

Während 49.6 Prozent der Frauen eine Teilzeitstelle mit einem Pensum zwischen 20 und 89 Prozent haben, sind dies nur 9.8 Prozent der Männer. Total sind rund 7 von 10 Beschäftigten (73.3%) Vollzeit erwerbstätig. Bei den Männern sind es 9 von 10, die Vollzeit arbeiten mit einem Pensum von mindestens 90 Prozent, bei den Frauen hingegen ist nur jede Zweite Vollzeit erwerbstätig. Anders betrachtet bedeutet dies: vier von fünf Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Frauen sind im Unterschied zu den Männern hauptsächlich aus familiären Gründen Teilzeit erwerbstätig (Krone-Germann/ Aymone de Chambrier 2011). Die traditionelle innerfamiliäre Rollenteilung zwischen Frauen und Männern ist immer noch weit verbreitet. Vor allem bei (Ehe-) Paaren mit Kindern sind die Mütter hauptsächlich verantwortlich für die Erledigung der unbezahlten Hausarbeiten und für die Kinderbetreuung, während die meisten Väter ihre Zeit schwergewichtig in die bezahlte Erwerbsarbeit investieren (BFS 2014). Die Frauen haben dadurch ein niedrigeres Einkommen zur Verfügung, was nicht nur (aber dann besonders) im Falle einer Trennung oder Scheidung spürbar wird.

²¹ Auch innerhalb des öffentlichen Sektors sind die Lohndifferenzen unterschiedlich gross. Eine Untersuchung von Medianlohnunterschieden basierend auf der LSE 1998 bis 2010 zeigt, dass die Lohnunterschiede beim Bund und in den Gemeinden geringer sind als bei den Kantonen. Letztere bewegen sich in einer ähnlichen Grössenordnung wie in der Privatwirtschaft (Koller 2014).

²² BFS Privater und öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen) zusammen 2012 (Gewichtung stellenbezogen): Medianlohn Total 6'439 Fr., Frauen 5'808 Fr., Männer 6'840 Fr., Lohndifferenz -15.6% (BFS 2015).

Die *Durchschnittslöhne* und die *Lohndifferenzen* sind je nach Beschäftigungsgrad unterschiedlich hoch, obwohl die Löhne auf ein einheitliches Erwerbspensum von 40 Stunden pro Woche standardisiert sind.

Die standardisierten Löhne sind tendenziell höher bei grösseren Pensen. Eine Ausnahme zeigt sich bei den Frauen, die mit einem Teilzeitpensum von 50-89 Prozent (Teilzeit 1) im Durchschnitt mehr verdienen als die Gruppe der Vollzeit arbeitenden Frauen. Dies ist indirekt ein Indikator, dass vor allem höher qualifizierte Frauen Teilzeitstellen mit grösseren Pensen innehaben.

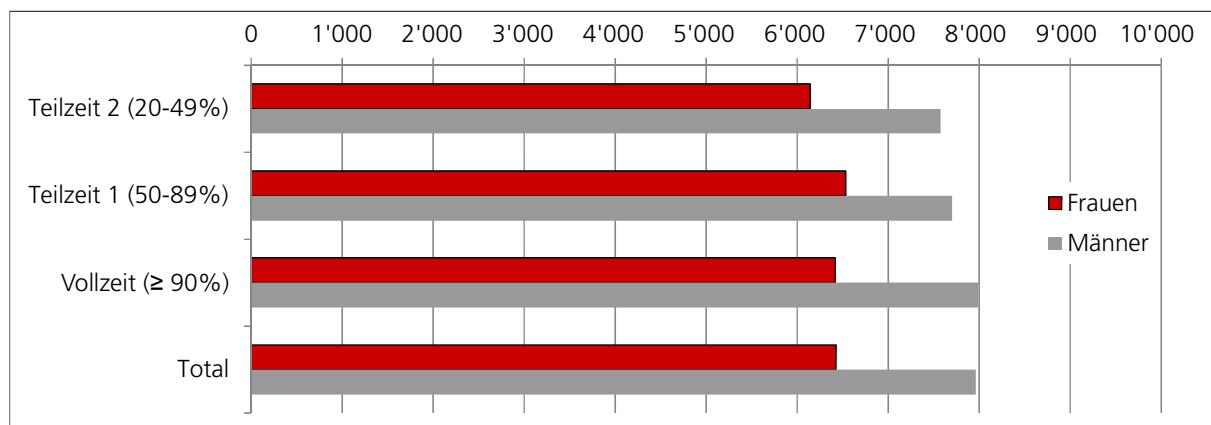
Bei Teilzeitbeschäftigte sind die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern weniger hoch als bei Vollzeitbeschäftigte. Am geringsten ist die Lohndifferenz mit -15.2 Prozent in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigte mit einem Beschäftigungsgrad zwischen 50 und 89 Prozent, am grössten unter den Vollzeitarbeiterstätigen (-19.7%). Dies kann als weiterer 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.²³

Tabelle 3: Anteil Frauen und Männer nach Beschäftigungsgrad, Frauenanteil und Lohndifferenz, Gesamtwirtschaft

Vertraglicher Beschäftigungsgrad	Anteil Beschäftigte pro BG-Kategorie			Frauenanteil innerhalb der BG-Kategorie	Lohndifferenz
	Total	Frauen	Männer		
Teilzeit 2 (20-49%)	6.5%	12.4%	2.1%	81.7%	-18.9%
Teilzeit 1 (50-89%)	20.3%	37.2%	7.7%	78.1%	-15.2%
Vollzeit ($\geq 90\%$)	73.3%	50.4%	90.2%	29.3%	-19.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	42.6%	-19.3%

Für Anteilswerte Privater Sektor bzw. Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 11.2 bzw. 11.3
Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Abbildung 4: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Beschäftigungsgrad, Gesamtwirtschaft



Werte vgl. Anhang B, Abschnitt 11.1 (Privater Sektor und Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 11.2 bzw. 11.3)
Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Unterschiede zwischen den Sektoren

Betrachtet man den Beschäftigungsgrad pro Wirtschaftssektor (vgl. Tabellen im Anhang B, Kapitel 11), so zeigt sich, dass im öffentlichen Sektor ein deutlich kleinerer Anteil Vollzeit (Frauen 38.8%, Männer 78.9%) arbeiten als im privaten Sektor (Frauen 53.9%, Männer 92.4%) und dass der Frauenanteil unter den Vollzeitbeschäftigte mit 34.5 Prozent höher ist als in der Privatwirtschaft (28.4%). Die Durchschnittslöhne sind im öffentlichen Sektor in allen Kategorien höher als im privaten Sektor. Die Lohnunter-

²³ Der isolierte Einfluss jedes Erklärungsmerkmals auf die Löhne – wenn alle Faktoren gleichzeitig berücksichtigt werden – wird in Kapitel 5 mittels Regressionsanalysen ermittelt.

schiede zwischen Frauen und Männern sind im privaten Sektor bei Teilzeitbeschäftigen geringer als bei Vollzeitbeschäftigen (-8.0% Teilzeit 2, -14% Teilzeit 1 und -20.9% Vollzeit), im öffentlichen Sektor hingegen sind die Lohnunterschiede bei den Teilzeitbeschäftigen mit kleinen Pensen von unter 50 Prozent mit -23.7 Prozent am grössten, bei den höheren Teilzeitpensen und den Vollzeitbeschäftigen mit -15.2 Prozent bzw. -16.9 Prozent vergleichsweise tiefer.

4.1.4 Weitere Merkmale der Entlohnung und Anstellung

Bezüglich Entlohnung und Anstellung gibt es verschiedene Merkmale, die lohnrelevant sind und die einen Teil der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern mit erklären können. **Tabelle 4** zeigt den Anteil Beschäftigte pro Lohn- bzw. Vertragsart in der Gesamtwirtschaft.

■ **Lohnart.** Die überwiegende Mehrheit der hier untersuchten Beschäftigten mit einem Pensem von mindestens 20 Prozent ist im Monatslohn angestellt. 6.7 Prozent der Frauen und 3.8 Prozent der Männer der Untersuchungseinheit werden im Stundenlohn entlohnt.²⁴

■ **Vertragsart.** Je rund 93 Prozent der Angestellten mit einem Pensem von 20 Prozent oder mehr haben einen unbefristeten Anstellungsvertrag. 3.8 Prozent der Frauen und 3.5 Prozent der Männer haben einen zeitlich befristeten Arbeitsvertrag, für weitere je rund 3.3 Prozent liegen keine Angaben vor bezüglich einer allfälligen zeitlichen Befristung.

■ **Lohnvereinbarung im Unternehmen.** 35.1 Prozent der Frauen und 38.0 Prozent der Männer sind in einem Unternehmen tätig, in welchem die Mehrheit der Beschäftigten einem Verbandsvertrag (GAV), Firmen- oder Hausvertrag oder einer öffentlich-rechtlichen Regelung unterstellt ist.²⁵

Tabelle 4: Anteil Frauen und Männer nach weiteren Merkmalen der Entlohnung und Anstellung, Gesamtwirtschaft

	Total	Frauen	Männer
Lohnart			
Entlohnung im Stundenlohn	5.0%	6.7%	3.8%
Entlohnung im Monatslohn	95.0%	93.3%	96.2%
Vertragsart			
Befristet	3.6%	3.8%	3.5%
Unbefristet	93.1%	93.0%	93.2%
Keine Angabe	3.3%	3.2%	3.3%
Lohnvereinbarung im Unternehmen			
Unternehmen mit Kollektivvertrag (Verbandsvertrag (GAV), Firmen- oder Hausvertrag, öffentlich-rechtliche Regelung)	36.8%	35.1%	38.0%
Nur Einzelarbeitsverträge	47.9%	50.2%	46.3%
Keine Angabe	15.3%	14.7%	15.7%

Für Anteilswerte Privater Sektor bzw. Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 11.2 bzw. 11.3

Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Unterschiede zwischen den Sektoren

Im öffentlichen Sektor ist ein vergleichsweise kleinerer Anteil von insgesamt 1.4 Prozent der Beschäftigten im Stundenlohn angestellt (0.5% der Männer, 2.2% der Frauen). Mit 8 Prozent bei den Frauen und 10.6 Prozent bei den Männern haben aber etwas mehr Angestellte einen befristeten Arbeitsvertrag als in der Privatwirtschaft (je rund 2%). Etwas über 50 Prozent der Frauen und Männer im öffentlichen Sektor sind einem Kollektivvertrag unterstellt, während die entsprechenden Anteile im privaten Sektor mit 29.5 Prozent der Frauen, respektive 35.2 Prozent der Männer vergleichsweise tiefer sind.

²⁴ Stundenlöhne gehen oft mit Tieflöhnen einher (vgl. Strub/Stocker 2010).

²⁵ Diese Information wird ab der LSE 2012 nur noch pro Unternehmen (bezogen auf die Mehrheit der Beschäftigten), nicht mehr pro MitarbeiterIn erhoben.

4.1.5 Lohnbestandteile

Der standardisierte Bruttolohn setzt sich aus mehreren Lohnbestandteilen zusammen:²⁶

- «Grundlohn» = Bruttolohn im Referenzmonat Oktober 2012, inkl. Arbeitnehmerbeiträge an die Sozialversicherung, Gehaltsnebenleistungen (Naturalleistungen), regelmässig ausbezahlte Prämien-, Umsatz- oder Provisionsanteile,
- «Zulagen» = Entschädigung für Schicht-, Nacht- und Sonntagsarbeit,
- 1/12 vom 13. Monatslohn und
- 1/12 von den jährlichen Sonderzahlungen.

Nicht alle Beschäftigten erhalten zusätzliche Lohnbestandteile, die über den Grundlohn hinausgehen. Die Anteilswerte für die Gesamtwirtschaft sind in **Tabelle 5** aufgeführt:²⁷

- **Zulagen** für Nacht-, Schicht-, Wochenendarbeit oder andere Erschwerniszulagen erhält jede/r sechste Beschäftigte. Der Anteil ist bei den Frauen etwas höher (18.1 vs. 16.0%).
- Rund 8 von 10 Beschäftigten erhalten einen **13. Monatslohn** ausbezahlt.
- **Sonderzahlungen** in Form von nicht regelmässig geleisteten Zahlungen erhalten vier von zehn Männern (40.5%) und drei von zehn Frauen (31.7%).

Tabelle 5: Anteil Beschäftigte mit zusätzlichen Lohnbestandteilen, Gesamtwirtschaft

Zusätzliche Lohnbestandteile (nebst Grundlohn)	Total	Frauen	Männer
Zulagen			
Mit Zulagen für Nacht-, Schicht-, Wochenendarbeit o.a. Erschwerniszulagen	16.9%	18.1%	16.0%
13. Monatslohn			
Mit 13. (14.) Monatslohn	82.3%	82.5%	82.1%
Sonderzahlungen			
Mit Sonderzahlungen für unregelmässige Leistungen (Boni, Gratifikationen etc.)	36.7%	31.7%	40.5%

Die zusätzlichen Lohnbestandteile sind im standardisierten Bruttolohn enthalten (vgl. oben bzw. Abschnitt 2.3).

Für Anteilswerte Privater Sektor bzw. Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 11.2 bzw. 11.3

Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Unterschiede zwischen den Sektoren

Im öffentlichen Sektor erhalten mit je rund 95 Prozent der Frauen und Männer deutlich mehr Angestellte einen 13. Monatslohn als in der Privatwirtschaft mit je knapp 80 Prozent. Auch bekommt mit rund 24 Prozent ein grösserer Anteil Zulagen als im privaten Sektor mit einem Anteil von rund 15 Prozent. Hingegen erhalten im privaten Sektor deutlich mehr Beschäftigte Sonderzahlungen, 35.2 Prozent der Frauen und 43.6 Prozent der Männer – gegenüber 19.8 Prozent und 24 Prozent im öffentlichen Sektor.

4.2 Persönliche Qualifikationsmerkmale (Humankapital)

Wie viel jemand verdient, ist unter anderem 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. Diese lässt sich in der Regel nicht direkt messen. Wichtige Bestimmungsgründe für die Produktivität sind die sogenannten Humankapitalfaktoren wie Bildung und Berufserfahrung (Becker 1964, Mincer 1974). In der LSE

²⁶ Nicht berücksichtigt sind bezahlte Überstunden sowie zusätzliche Lohnbestandteile, die in der LSE 2012 erstmals erfasst wurden und nicht Teil des standardisierten Bruttolohns gemäss Definition des BFS sind (Kapitalleistungen, weitere Leistungen wie überobligatorische Vorsorge- oder Versicherungsleistungen). Ebenfalls nicht berücksichtigt werden Familien- und Kinderzulagen (vgl. Abschnitt 2.3).

²⁷ Der Grundlohn (exkl. Gehaltsnebenleistungen) machte 2008 im Durchschnitt für die Beschäftigten in der Privatwirtschaft rund 90 Prozent des Lohns aus (2008: Männer 88%, Frauen 92%, vgl. Strub/Stocker 2010, Abschnitt 4.3.1), wobei die Tendenz über die Jahre abnehmend ist.

werden die Humankapitalfaktoren durch folgende drei Grössen bestimmt: Alter (als genereller Indikator für Erfahrung), Dienstalter (unternehmensspezifische Erfahrung) und Ausbildung.

4.2.1 Alter

Das Alter spiegelt die allgemeine Lebenserfahrung und steht indirekt auch für die Summe der potenziell gesammelten Erfahrungen im Arbeitsmarkt. **Tabelle 6** zeigt die Altersstruktur der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die durchschnittliche Lohndifferenz für die Gesamtwirtschaft.

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten ist zwischen 30 und 49 Jahre alt, und zwar 54.4 Prozent der Männer und 52.3 Prozent der Frauen. In dieser zahlenmässig grössten Altersgruppe ist der Frauenanteil mit 41.7 Prozent leicht unterdurchschnittlich. Überdurchschnittlich ist der Frauenanteil bei den jüngeren Beschäftigten (47.6% bei den unter 30-Jährigen; Auszubildende in Berufslehre und PraktikantInnen sind aus den Analysen ausgeschlossen), unterdurchschnittlich hingegen bei den über 50-Jährigen (40.8%).

Tabelle 6: Anteil Beschäftigte pro Altersgruppe, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz

Alter	Anteil Beschäftigte pro Altersgruppe			Frauenanteil innerhalb der Altersgruppen	Lohndifferenz
	Total	Frauen	Männer		
< 30 Jahre	19.4%	21.7%	17.7%	47.6%	-6.1%
30-49 Jahre	53.5%	52.3%	54.4%	41.7%	-17.3%
≥ 50 Jahre	27.1%	25.9%	27.9%	40.8%	-25.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	42.6%	-19.3%

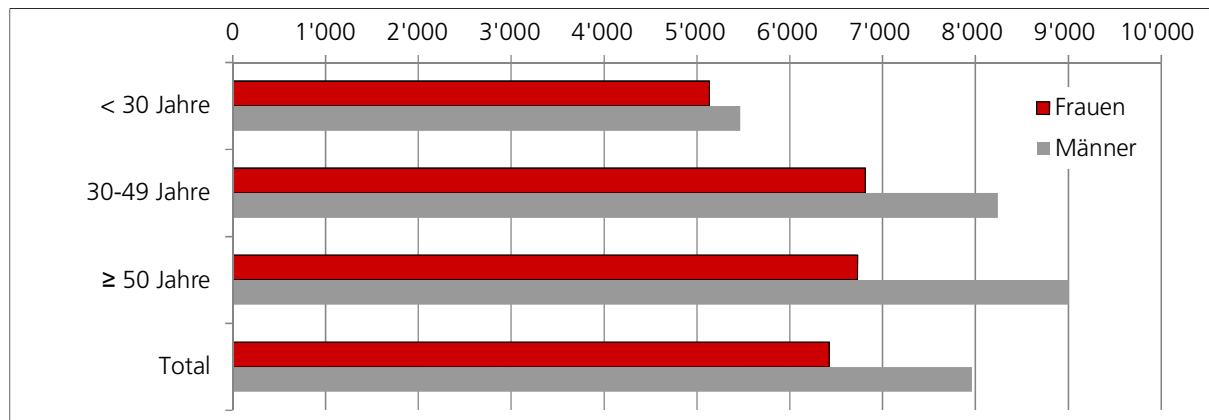
Für Anteilswerte Privater Sektor bzw. Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 11.2 bzw. 11.3
Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Je älter desto höher sind die Löhne im Durchschnitt. Dieser Zusammenhang gilt für die Männer über alle drei Altersgruppen hinweg. Frauen über 50 hingegen verdienen im Durchschnitt etwas weniger als 30-49-jährige Frauen (vgl. **Abbildung 5**).

Die durchschnittliche Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern ist bei den unter 30-Jährigen mit 6.1 Prozent zu Ungunsten der Frauen vergleichsweise gering und nimmt mit zunehmendem Alter kontinuierlich zu. Bei den über 50-Jährigen beträgt die Lohndifferenz -25.3 Prozent.

Bei der Interpretation dieser Zahlen 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 grössten Bildungsunterschiede bei der älteren Generation (Kohorteneffekt). Unabhängig von anderen Faktoren zeigt sich in der multivariaten Betrachtung aber ein positiv konkaver Zusammenhang zwischen Alter und Lohn, sowohl bei Frauen wie Männern (vgl. Kapitel 5, Ergebnisse der Regressionsanalysen).

Abbildung 5: Durchschnittslohn nach Alterskategorien



„Durchschnittslohn“ = Mittelwert des Standardisierten Bruttolohns. Werte vgl. Anhang B, Abschnitt 11.1 (Privater Sektor und Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 11.2 bzw. 11.3)

Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Unterschiede zwischen den Sektoren

Im öffentlichen Sektor gibt es anteilmässig mehr ältere, über 50-jährige Beschäftigte, aber weniger unter 30-Jährige als in der Privatwirtschaft. Die geringeren Durchschnittslöhne der über 50-jährigen Frauen sind nur im privaten Sektor zu beobachten, während im öffentlichen Sektor der Lohn sowohl für Frauen wie Männer mit dem Alter kontinuierlich ansteigt. Im öffentlichen Sektor sind die Lohndifferenzen in allen Altersklassen um einiges geringer als in der Privatwirtschaft (<30-Jährige -2.7% vs. -7.6%, 30-49 Jährige -13.0% vs. -19.6%, 50+-Jährige -21.7% vs. -27.8%). Der Frauenanteil ist in allen Altersklassen im öffentlichen Sektor höher als im Privatsektor, insgesamt macht der Frauenanteil im öffentlichen Sektor 51.8 Prozent, im privaten Sektor 40.4 Prozent aus.

4.2.2 Dienstalter

Das Dienstalter dient als Indikator für unternehmensspezifisch akkumuliertes Wissen und Erfahrung. Insgesamt zeigt sich eine deutliche Zunahme der Durchschnittslöhne mit zunehmenden Dienstjahren, bei den Männern aber stärker als bei den Frauen. Dadurch verstärken sich auch die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern. Umgekehrt nimmt der Frauenanteil mit höherem Dienstalter von knapp 56 Prozent bei den NeueinsteigerInnen mit 0-1 Dienstjahren auf 38 Prozent bei den langjährigen Beschäftigten mit über 20 Dienstjahren ab (vgl. **Tabelle 7** bzw. **Abbildung 6**).

Bereits bei den Neueinsteigern und Neueinsteigerinnen zeigt sich eine relativ grosse Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern (-13.6%). Darin spiegelt sich die ungleiche Besetzung von tiefer- bzw. höher qualifizierten Stellen. Am grössten ist der Lohnunterschied in der Gruppe mit 10-19 Dienstjahren (-22.7%).

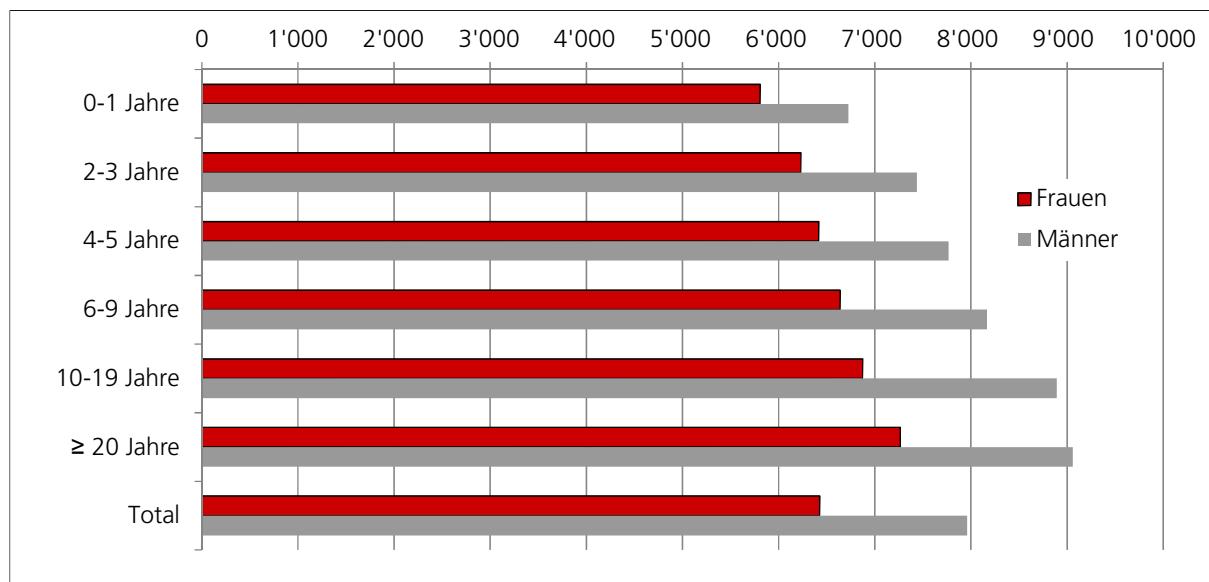
Dass das Dienstalter unabhängig von den anderen Faktoren einen leicht positiven Einfluss auf den Lohn hat, zeigt sich in den Analysen von Kapitel 5.

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

Dienstalter (Anzahl Jahre im Unternehmen)	Anteil Beschäftigte pro Dienstaltersgruppe			Frauenanteil innerhalb der Dienstaltersgruppen	Lohndifferenz
	Total	Frauen	Männer		
0-1 Jahre	24.9%	26.8%	23.6%	55.9%	-13.6%
2-3 Jahre	14.7%	16.0%	13.8%	47.4%	-16.2%
4-5 Jahre	13.3%	13.9%	12.9%	42.0%	-17.4%
6-9 Jahre	14.1%	14.1%	14.2%	41.3%	-18.7%
10-19 Jahre	19.7%	19.8%	19.7%	41.6%	-22.7%
≥ 20 Jahre	13.1%	9.4%	15.9%	38.0%	-19.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	42.6%	-19.3%

Für Anteilswerte Privater Sektor bzw. Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 11.2 bzw. 11.3
Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Abbildung 6: Durchschnittslohn pro Dienstalterskategorie



„Durchschnittslohn“ = Mittelwert des Standardisierten Bruttolohns. Werte vgl. Anhang B, Abschnitt 9.1 (Privater Sektor und Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 9.2 bzw. 9.3)

Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Unterschiede zwischen den Sektoren

Im privaten Sektor zeigt sich ab dem ersten Dienstjahr (-15.3% vs. -12.2%) ein vergleichsweise höhere Lohndifferenz als im öffentlichen Sektor. Zudem nimmt sie stärker zu, in der Kategorie 10-19 Dienstjahre verdienen Frauen 24.9 Prozent weniger als Männer, im öffentlichen Sektor sind es in dieser Kategorie 19.4 Prozent weniger. Auffallend ist auch der viel grössere Frauenanteil im öffentlichen Sektor, vor allem unter den NeueinsteigerInnen (73% vs. knapp 54%).

4.2.3 Ausbildung

Tabelle 8 gibt einen Überblick über die Ausbildung der Arbeitnehmenden mit einem Beschäftigungsgrad von mindestens 20 Prozent. Erfasst und dargestellt wird die höchste abgeschlossene Ausbildung. Für rund 9 Prozent der Arbeitnehmenden fehlen die Angaben zur Ausbildung. Die folgenden Anteilswerte beziehen sich auf das Total der gültigen Angaben:

Rund die Hälfte der Beschäftigten (52.2% der Frauen und 50.1% der Männer) haben eine Berufslehre abgeschlossen und keine weiterführende Ausbildung besucht. Fast 30 Prozent der Beschäftigten, 25 Prozent der Frauen und 31 Prozent der Männer, haben eine weiterführende, tertiäre Ausbildung abgeschlossen.

sen. Der Frauenanteil bei den höheren Ausbildungsabschlüssen beträgt zwischen 35 Prozent (Fachhochschule, Pädagogische Hochschule) und knapp 38 Prozent (Universitärer Hochschulabschluss).

Im Unterschied zu den unterdurchschnittlichen Frauenanteilen bei den hochqualifizierten Beschäftigten mit Abschluss auf Tertiärniveau sind fast die Hälfte der Erwerbstätigen (49.7%), die nur die obligatorische Schulzeit abgeschlossen haben, Frauen. Ebenfalls leicht überdurchschnittlich ist der Frauenanteil bei den Arbeitnehmenden mit Maturaabschluss (49.2%) und deutlich überdurchschnittlich unter den Beschäftigten mit Lehrerpatent (59.9%).

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

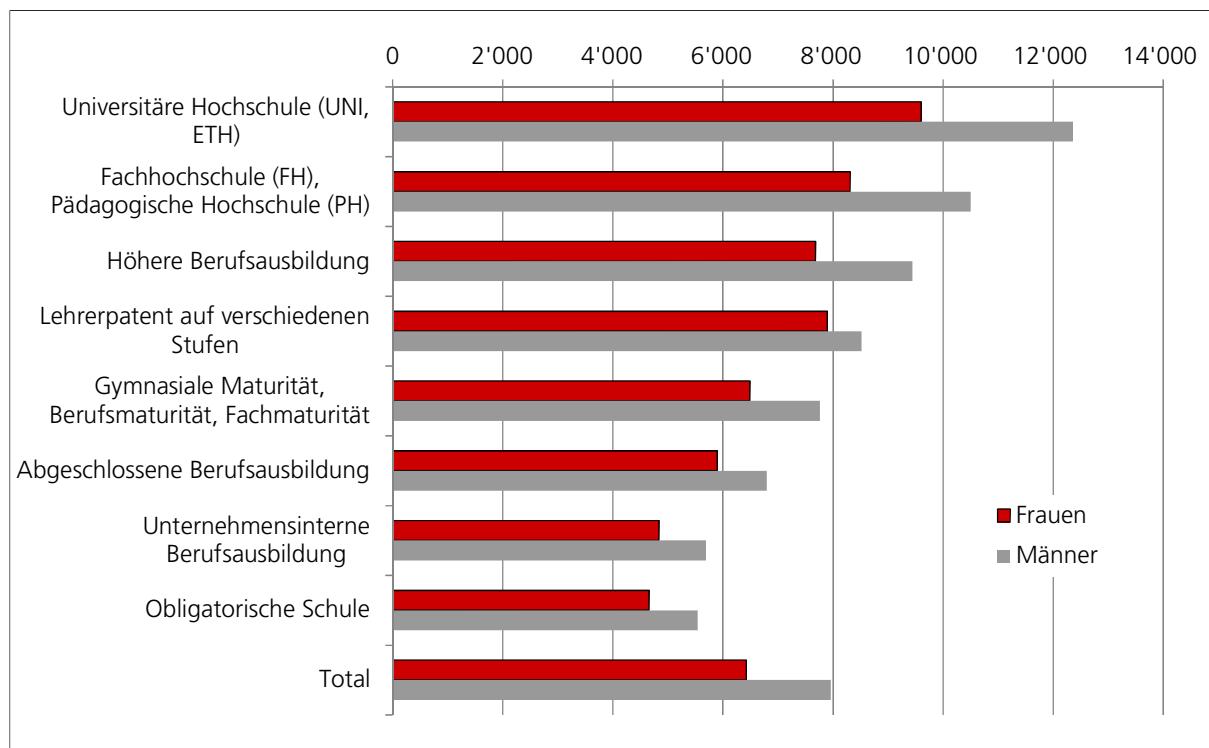
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Anteil Beschäftigte nach Ausbildung (bezogen auf Total gültige Angaben)			Frauenanteil	Lohndifferenz
	Total	Frauen	Männer		
Universitäre Hochschule (UNI, ETH)	11.2%	10.0%	12.0%	37.8%	-22.3%
Fachhochschule (FH), Pädag. Hochschule (PH)	6.8%	5.7%	7.6%	35.2%	-20.8%
Höhere Berufsausbildung	10.4%	8.8%	11.5%	35.7%	-18.6%
Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen	0.9%	1.2%	0.6%	59.9%	-7.3%
Gymnasiale, Berufs- oder Fachmaturität	3.1%	3.6%	2.7%	49.2%	-16.4%
Abgeschlossene Berufsausbildung	51.0%	52.2%	50.1%	43.0%	-13.2%
Unternehmensinterne Berufsausbildung	5.1%	4.7%	5.4%	38.8%	-14.9%
Obligatorische Schule	11.6%	13.7%	10.0%	49.7%	-16.0%
Total gültige Angaben	100.0%	100.0%	100.0%		
Keine Angabe	(9.1%)	(10.2%)	(8.3%)		
Total (inkl. „Keine Angabe“)				42.6%	-19.3%

Für Anteilswerte Privater Sektor bzw. Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 11.2 bzw. 11.3
Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Je höher die Ausbildung, desto höher ist der Lohn, dies gilt sowohl für Männer wie Frauen (Ausnahmen: Höhere Berufsausbildung bei den Frauen). Am wenigsten verdienen Arbeitnehmende, die nur einen obligatorischen Schulabschluss haben, am meisten solche mit einem universitären Hochschulabschluss (Uni, ETH; vgl. **Abbildung 7**).

Innerhalb der meisten Ausbildungskategorien sind die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern leicht bis deutlich unterdurchschnittlich. Dies trifft insbesondere für die sehr kleine Gruppe der Beschäftigten mit Lehrerpatent zu (-7.3%), aber auch für die grösste Gruppe: Frauen mit abgeschlossener Berufslehre verdienen im Durchschnitt 13.2 Prozent weniger als Männer mit Lehrabschluss. Einzig bei den Universitäts- und FachhochschulabsolventInnen, den Beschäftigten mit den höchsten Löhnen, sind die Lohndifferenzen leicht überdurchschnittlich: Akademikerinnen verdienen 22.3 Prozent weniger als Männer mit einem Hochschulabschluss, Fachhochschulabsolventinnen 20.8 Prozent weniger als ihre Ausbildungskollegen.

Abbildung 7: Durchschnittslohn nach Ausbildungsabschluss



„Durchschnittslohn“ = Mittelwert des Standardisierten Bruttolohns. Total = inkl. „Keine Angabe“. Werte vgl. Anhang B, Abschnitt 9.1 (Privater Sektor und Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 9.2 bzw. 9.3)

Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Unterschiede zwischen den Sektoren

Der Anteil Beschäftigte mit einem Abschluss auf Tertiärstufe ist im öffentlichen Sektor mit rund 35 Prozent bei den Frauen und 47 Prozent bei den Männern fast doppelt so hoch wie im privaten Sektor mit 18 Prozent bei den Frauen und 25 Prozent bei den Männern. Die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern ist für alle Ausbildungen in der Privatwirtschaft grösser, besonders auffallend sind die -27.1 Prozent bei einem universitären Abschluss; im öffentlichen Sektor beträgt die Lohndifferenz für diese Gruppe -13.5 Prozent.

Die deskriptiven Auswertungen zu den persönlichen Qualifikationsmerkmalen Alter, Dienstalter und Ausbildung zeigen somit, dass die Arbeitnehmerinnen in der Schweiz im Durchschnitt weniger Erfahrung aufweisen und weniger hoch qualifizierte Ausbildungen abgeschlossen haben als die Arbeitnehmer. Diese Qualifikationsunterschiede (Ungleichheiten vor dem Markt) erklären somit einen Teil der geschlechtsspezifischen Lohndifferenz. Ein anderer Teil ist auf die ungleiche Entlohnung von gleichwertigen Merkmalen zurückzuführen (vgl. Kapitel 5).

4.3 Weitere persönliche Merkmale (Gruppenmerkmale)

In einer gesamtwirtschaftlichen Untersuchung der Lohnunterschiede interessiert auch, ob bzw. welchen Einfluss weitere potenziell diskriminierende Merkmale wie der Zivilstand oder der Aufenthaltsstatus (als Indikator für Herkunft, ausländische Nationalität) auf den Lohn haben. «Potenziell diskriminierend» heisst: Es handelt sich um Merkmale, die an sich nichts über die Produktivität einzelner Arbeitnehmender aussagen und deshalb keinen Einfluss auf den Lohn haben sollten. Ähnlich wie beim Geschlecht besteht aber die Gefahr der Diskriminierung ganzer Gruppen (vgl. Abschnitt 3.3 betr. Gruppenmerkmale und statistische Diskriminierung).

4.3.1 Zivilstand

Der Zivilstand liefert indirekt Hinweise, wie weit jemand für Haushaltarbeit verantwortlich ist. Bei den meisten verheirateten Paaren liegt die Hauptverantwortung für Haus- und Familienarbeit bei der Frau. Auch übernehmen verheiratete Frauen im Vergleich zu unverheirateten Frauen einen grösseren Teil der Arbeiten im Haushalt - vor allem wenn Kinder im Haushalt leben -, während sich bei den Männern der umgekehrte Effekt beobachten lässt (BFS 2014). Dieser «Ehepartner-Effekt» widerspiegelt sich nicht nur in der geringeren Erwerbsbeteiligung verheirateter Frauen, sondern wirkt sich indirekt auch auf den Lohn aus (vgl. **Tabelle 9** und **Abbildung 8**).

Rund die Hälfte der Arbeitnehmenden ist verheiratet, wobei der Anteil der Verheirateten unter den Männern mit 55.9 Prozent höher ist als bei den Frauen (46.5%). Verheiratete Frauen sind nicht nur weniger oft erwerbstätig, wenn sie arbeiten verdienen sie im Durchschnitt auch deutlich weniger als verheiratete Männer (-25.6%). 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 entlohnten höheren Positionen tätig sind. Andererseits lässt sich aber auch ein direkter, gegenteiliger Effekt des Zivilstands auf den Lohn beobachten wie die Analysen der Lohnunterschiede in Kapitel 5 zeigen.

Ebenfalls leicht überdurchschnittlich ist die Lohndifferenz unter den Beschäftigten mit «anderem Zivilstand» (geschiedene bzw. verwitwete Personen; -20.0%).

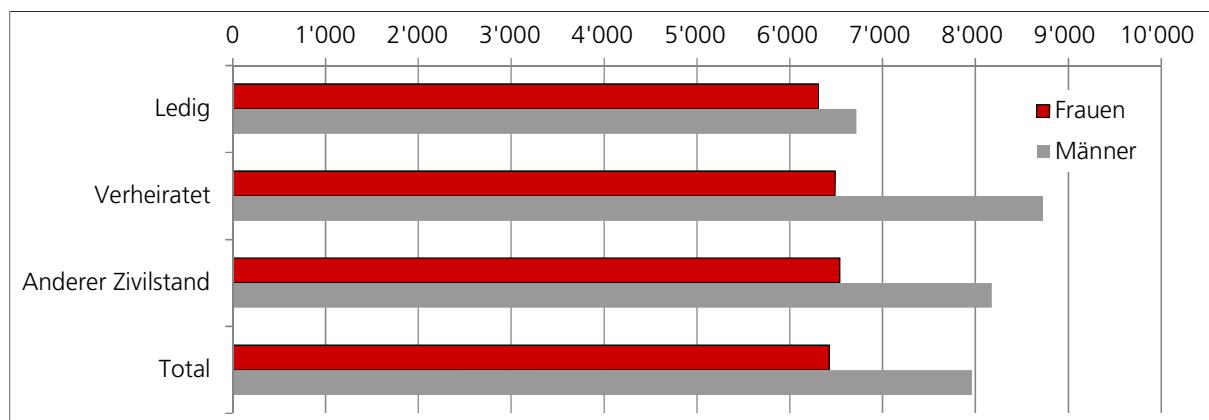
Innerhalb der Gruppe der ledigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hingegen ist die durchschnittliche Lohndifferenz mit -6.1 Prozent relativ gering.

Tabelle 9: Anteil Beschäftigte nach Zivilstand, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz

Zivilstand	Anteil Beschäftigte nach Zivilstand			Frauenanteil <i>innerhalb des gleichen Zivilstands</i>	Lohndifferenz
	Total	Frauen	Männer		
Ledig	37.3%	39.0%	36.0%	44.5%	-6.1%
Verheiratet	51.9%	46.5%	55.9%	38.2%	-25.6%
Anderer Zivilstand	10.8%	14.5%	8.1%	57.1%	-20.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	42.6%	-19.3%

Für Anteilswerte Privater Sektor bzw. Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 11.2 bzw. 11.3
Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Abbildung 8: Durchschnittslohn nach Zivilstand



„Durchschnittslohn“ = Mittelwert des Standardisierten Bruttolohns. Werte vgl. Anhang B, Abschnitt 9.1 (Privater Sektor und Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 9.2 bzw. 9.3)
Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Unterschiede zwischen den Sektoren

In der Privatwirtschaft sind die Durchschnittslöhne für jeden Zivilstand geringer als im öffentlichen Sektor und die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern grösser. Unter den Verheirateten beträgt die Lohndifferenz im privaten Sektor -28 Prozent, gegenüber -21.2 Prozent im öffentlichen Sektor (bei den Ledigen -8.1% versus -4.6%).

4.3.2 Aufenthaltsstatus (Nationalität)

Rund 70 Prozent der Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft sind SchweizerInnen. 27 Prozent der Arbeitnehmerinnen und 32 Prozent der Arbeitnehmer sind ausländischer Herkunft mit unterschiedlichem Aufenthaltsstatus, wobei der Ausländeranteil bei den Männern für alle Aufenthaltsstati etwas höher ist als bei den Frauen (vgl. **Tabelle 10**).

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

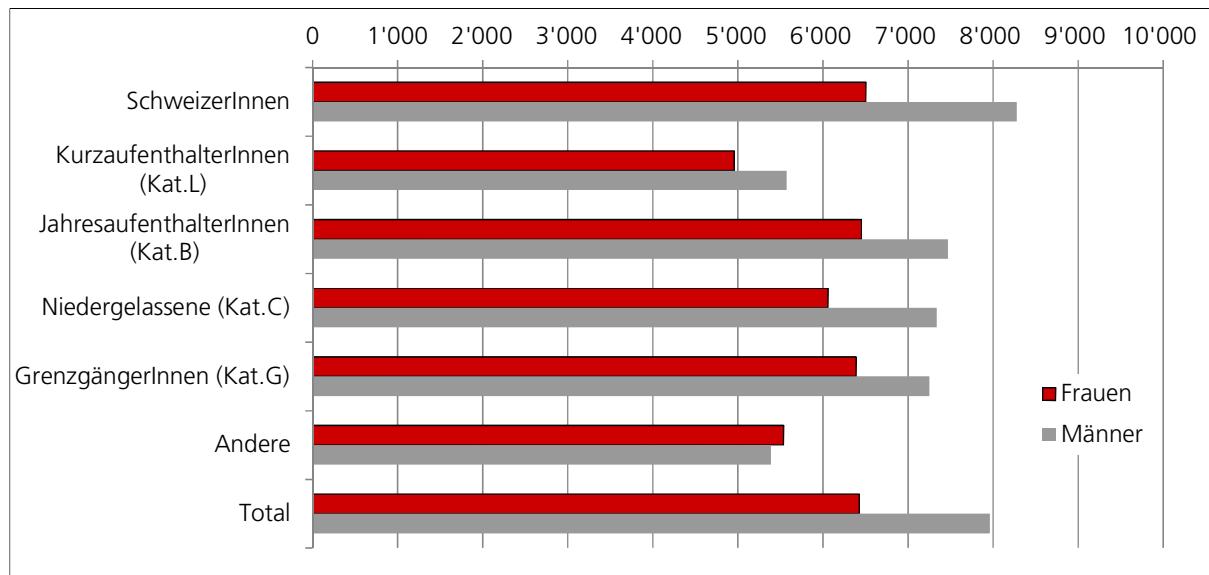
Aufenthaltsstatus	Anteil Beschäftigte nach Aufenthaltsstatus			Frauenanteil innerhalb Aufenthaltsstatus	Lohndifferenz
	Total	Frauen	Männer		
SchweizerInnen	70.2%	73.2%	67.9%	44.4%	-21.4%
KurzaufenthalterInnen (Kat.L)	0.7%	0.5%	0.8%	31.6%	-11.0%
JahresaufenthalterInnen (Kat.B)	7.4%	6.9%	7.8%	39.7%	-13.6%
Niedergelassene (Kat.C)	14.5%	13.4%	15.3%	39.4%	-17.4%
GrenzgängerInnen (Kat.G)	7.0%	5.8%	7.9%	35.2%	-11.9%
Andere	0.2%	0.2%	0.3%	29.2%	2.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	42.6%	-19.3%

Für Anteilswerte Privater Sektor bzw. Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 11.2 bzw. 11.3

Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Schweizerinnen und Schweizer verdienen im Durchschnitt am meisten, gefolgt von den JahresaufenthalterInnen und -haltern sowie den Niedergelassenen (bei den Männern) bzw. den GrenzgängerInnen (bei den Frauen), wobei die Unterschiede bei den Frauen geringer sind (**Abbildung 9**).

Abbildung 9: Durchschnittslohn nach Aufenthaltsstatus (Nationalität)



„Durchschnittslohn“ = Mittelwert des Standardisierten Bruttolohns. Werte vgl. Anhang B, Abschnitt 9.1 (Privater Sektor und Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 9.2 bzw. 9.3)

Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Zwischen Schweizer Frauen und Männern sind die Lohnunterschiede überdurchschnittlich hoch (-21.4%), innerhalb der Gruppen von AusländerInnen mit gleichem Status liegen sie mehr oder weniger unter dem

Durchschnitt und betragen zwischen -11.0% bei den KurzaufenthalterInnen und -18.1% bei den Niedergelassenen bzw. sind gar positiv in der sehr kleinen Gruppe der Personen mit «anderem» Aufenthaltsstatus (+2.7%; 0.2% der Beschäftigten).

Unterschiede zwischen den Sektoren

Werden die Wirtschaftssektoren getrennt betrachtet, verdienen Schweizer Männer jeweils am meisten, gefolgt von den Jahresaufenthaltern (im privaten Sektor) bzw. den Grenzgängern (im öffentlichen Sektor). Hingegen sind die Durchschnittslöhne der Schweizerinnen im privaten Sektor etwas tiefer als diejenige der JahresaufenthalterInnen bzw. im öffentlichen Sektor tiefer im Vergleich zu den Grenzgängerinnen. Die Lohndifferenz ist im privaten Sektor unter den SchweizerInnen deutlich überdurchschnittlich, für AusländerInnen mit gleichem Status unterdurchschnittlich. Im öffentlichen Sektor sind die Lohnunterschiede unter den SchweizerInnen und Niedergelassenen leicht über dem Schnitt. Insgesamt haben rund 83 Prozent der Angestellten im öffentlichen Sektor einen Schweizer Pass, während es im privaten Sektor rund 67 Prozent sind (wobei der entsprechende Anteil bei den Frauen mit 70.7% grösser ist als bei den Männern mit 64.7%).

4.4 Arbeitsplatzbezogene Merkmale

Nebst den persönlichen Voraussetzungen und Merkmalen, die jemand in den Arbeitsmarkt mitbringt, hängt der Lohn entscheidend von der Stelle ab, die eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer ausübt. In der LSE wird einerseits erfasst, welche berufliche Stellung (hierarchische Position) die Arbeitnehmenden innehaben und andererseits welchen Beruf sie ausüben. Die ausgeübten Berufe werden in vier Kompetenzniveaus zusammengefasst.

4.4.1 Berufliche Stellung

Alle Arbeitnehmenden werden in der LSE von den befragten Unternehmen in eine von fünf Hierarchiestufen (ohne Kaderfunktion bzw. eine von vier Kaderstufen) eingeteilt. Bezüglich beruflicher Stellung ergibt sich für die Gesamtwirtschaft folgendes Bild (vgl. **Tabelle 11** und **Abbildung 10**):

77.4 Prozent der angestellten Frauen und 65.1 Prozent der Männer üben eine Tätigkeit ohne Kaderfunktion aus. Der Frauenanteil ist in dieser grössten Beschäftigtengruppe überdurchschnittlich und beträgt knapp 47 Prozent. Die Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern hingegen ist mit -11.1 Prozent vergleichsweise gering.

22.6 Prozent der Frauen und 34.9 Prozent der Männer üben eine leitende oder zumindest eine Aufsichtsfunktion aus. Dabei gilt weiterhin: Je höher die berufliche Stellung, desto höher ist der Lohn (Ausnahme: Mittleres Kader bei den Frauen), umso geringer ist der Frauenanteil und umso grösser ist die Lohnschere zwischen den Geschlechtern:

Im untersten Kader (Beschäftigte mit Aufsichtsfunktion) sind 38.9 Prozent Frauen. Diese verdienen im Durchschnitt 10.9 Prozent weniger als Männer in vergleichbarer Position. In der höchsten Hierarchiestufe gemäss LSE, im oberen Kader, ist der Frauenanteil mit 20.1 Prozent halb so gross, die Lohndifferenz mit -31.6 Prozent hingegen am grössten. Interessant ist ausserdem, dass Frauen im mittleren Kader im Durchschnitt etwas mehr verdienen als Frauen im oberen Kader (wobei dies nur für die Privatwirtschaft zutrifft, vgl. unten).

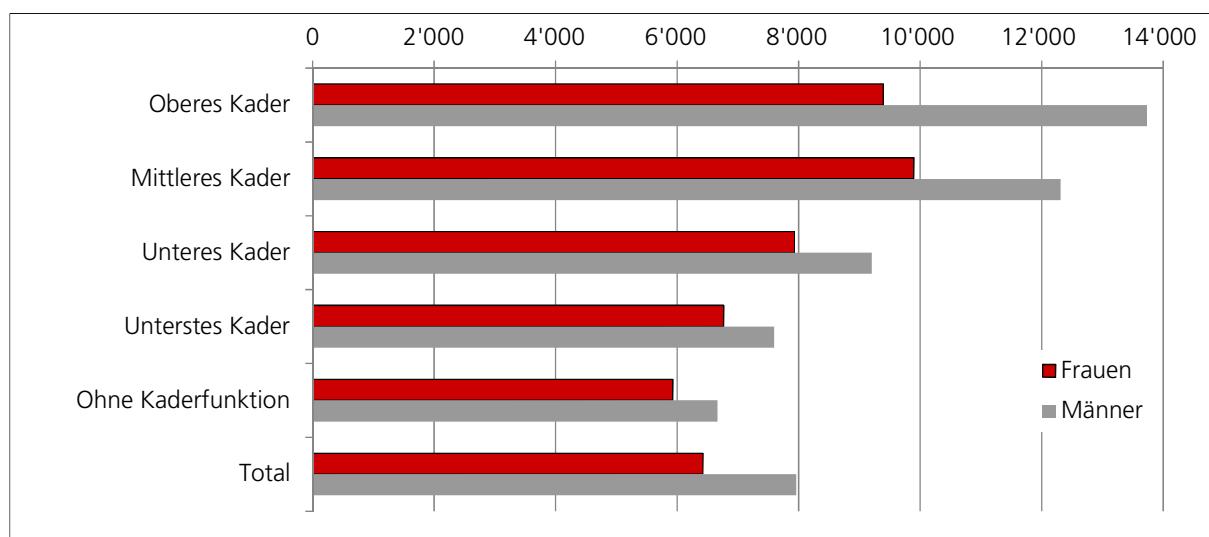
Tabelle 11: Anteil Beschäftigte nach beruflicher Stellung, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz

Berufliche Stellung	Anteil Beschäftigte nach berufl. Stellung (bezogen auf Total gültige Angaben)			Frauenanteil	Lohndifferenz
	Total	Frauen	Männer		
Oberes Kader	4.3%	2.0%	6.0%	20.1%	-31.6%
Mittleres Kader	7.2%	4.9%	8.8%	29.2%	-19.6%
Unteres Kader	9.9%	8.0%	11.3%	34.6%	-13.8%
Unterstes Kader	8.3%	7.6%	8.8%	38.9%	-10.9%
Ohne Kaderfunktion	70.3%	77.4%	65.1%	46.8%	-11.1%
Total gültige Angaben	100.0%	100.0%	100.0%		
Keine Angabe	(0.7%)	(0.7%)	(0.7%)		
Total (inkl. „Keine Angabe“)				42.6%	-19.3%

Für Anteilswerte Privater Sektor bzw. Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 11.2 bzw. 11.3

Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Abbildung 10: Durchschnittslohn nach beruflicher Stellung



„Durchschnittslohn“ = Monatlicher Bruttolohn standardisiert auf 40 Std./Woche. Total = inkl. „Keine Angabe“
Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Unterschiede zwischen den Sektoren

Auch bei der Auswertung nach beruflicher Stellung zeigt sich, dass die Lohndifferenzen im privaten Sektor grösser sind und vor allem eine grössere Bandbreite haben. Unterscheidet sich die Lohndifferenz bei Angestellten ohne Kaderfunktion kaum nach Sektor (privater Sektor -12.9%, öffentlicher Sektor -12.4%), so steigt sie im privaten Sektor beim mittleren Kader auf -20.5 Prozent, beim oberen Kader gar auf -34.1 Prozent, wohingegen Frauen im öffentlichen Sektor in dieser Position 16.7 Prozent weniger verdienen. Die für die Gesamtwirtschaft festgestellte Beobachtung, dass Frauen im mittleren Kader im Durchschnitt etwas mehr verdienen als Frauen im oberen Kader, trifft nur für die Privatwirtschaft zu und dürfte durch strukturelle Unterschiede zu erklären sein.

4.4.2 Ausgeübter Beruf und Kompetenzniveau

Als weiteres arbeitsplatzbezogenes Merkmal wurde in der LSE 2012 erstmals der ausgeübte Beruf erhoben. Gültige Angaben liegen für (gewichtet) rund drei Viertel der Beschäftigten vor (77.4% der Frauen und 73.3% der Männer). Die Ergebnisse zu den Berufen werden vom BFS sowohl im Detail (Berufsgruppen) wie auch aggregiert zu vier Kompetenzniveaus publiziert.²⁸ Die folgenden Anteilswerte bezüglich der

²⁸ Die Kompetenzniveaus bzw. Berufe ersetzen die bisherigen Variablen Anforderungsniveau und Tätigkeitsbereiche, welche in der LSE bis und mit 2010 erfasst wurden.

Verteilung der Männer und Frauen auf die verschiedenen Berufe bzw. Kompetenzniveaus beziehen sich jeweils auf das Total der gültigen Antworten.

Ausgeübter Beruf (Berufsgruppen)

Tabelle 12 und **Abbildung 11** zeigen die Verteilung der Angestellten auf die verschiedenen Berufe (d.h. die im Unternehmen ausgeübte Tätigkeit) sowie die Lohndifferenzen bzw. Löhne pro Beruf.

Tendenziell zeigt sich: Berufe, welche eine höhere Ausbildung erfordern, werden besser entlohnt. Dies trifft aber nicht für alle Berufe zu. So verdienen zum Beispiel Führungskräfte in Hotels, Restaurants, Handel und sonstigen Dienstleistungen weniger als andere Führungskräfte – und weniger als der Durchschnitt aller Frauen bzw. Männer in der Gesamtwirtschaft.

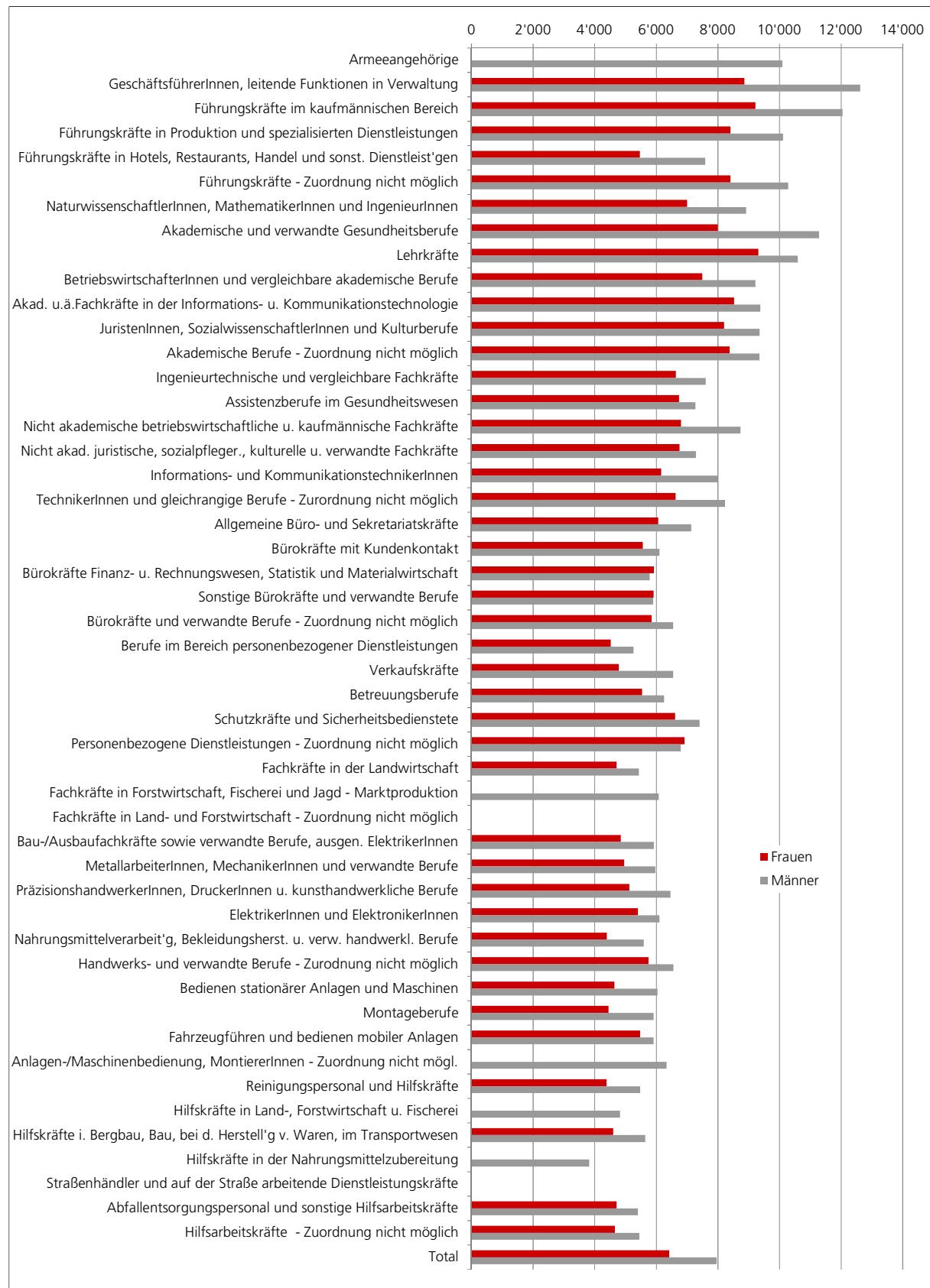
Tabelle 12: Anteil Beschäftigte nach Berufsgruppe, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz

Berufsgruppe	Anteil der Beschäftigten pro Beruf (bezogen auf Total gültige Angaben)			Frauen- anteil <i>innerhalb Berufsgruppe</i>	Lohndiffe- renz
	Total	Frauen	Männer		
Militär					
Armeeangehörige	0.0%	(0.0%)	0.0%	[]	[]
Führungskräfte					
GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung	2.5%	1.3%	3.5%	22.2%	-29.8%
Führungskräfte im kaufmännischen Bereich	1.9%	1.5%	2.3%	33.4%	-23.5%
Führungskräfte in Produktion und spezialisierten Dienstleistungen	1.8%	1.2%	2.2%	30.2%	-16.9%
Führungskräfte in Hotels, Restaurants, Handel und sonst. Dienstleistungen	0.6%	0.7%	0.5%	52.3%	-28.0%
Führungskräfte - Zuordnung nicht möglich	2.2%	1.4%	2.8%	27.7%	-18.2%
Akademische Berufe					
NaturwissenschaftlerInnen, MathematikerInnen und IngenieurInnen	2.4%	1.0%	3.4%	19.2%	-21.5%
Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	1.9%	2.8%	1.2%	65.7%	-29.1%
Lehrkräfte	3.7%	4.0%	3.4%	48.3%	-12.1%
BetriebswirtschaftlerInnen und vergleichbare akademische Berufe	3.2%	3.0%	3.4%	40.6%	-18.8%
Akademische u. vergleichbare Fachkräfte in der Informations- u. Kommunikationstechnologie	2.0%	0.5%	3.2%	10.7%	-9.0%
JuristenInnen, SozialwissenschaftlerInnen und Kulturberufe	2.1%	2.7%	1.6%	56.6%	-12.4%
Akademische Berufe - Zuordnung nicht möglich	1.7%	1.8%	1.6%	46.7%	-10.4%
TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe					
Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte	6.0%	2.0%	9.2%	14.5%	-12.8%
Assistenzberufe im Gesundheitswesen	4.4%	8.7%	1.1%	86.0%	-7.3%
Nicht akademische betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte	6.8%	9.5%	4.7%	61.4%	-22.1%
Nicht akademische juristische, sozialpflegerische, kulturelle und verwandte Fachkräfte	1.3%	1.4%	1.3%	46.5%	-7.4%
Informations- und KommunikationstechnikerInnen	0.7%	0.4%	0.9%	24.8%	-22.8%
TechnikerInnen und gleichrangige Berufe - Zuordnung nicht möglich	3.8%	4.4%	3.3%	50.9%	-19.5%
Bürokräfte und verwandte Berufe					
Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	5.6%	10.5%	1.8%	82.0%	-14.9%
Bürokräfte mit Kundenkontakt	0.9%	1.6%	0.4%	77.7%	-8.7%
Bürokräfte Finanz- u. Rechnungswesen, Statistik und Materialwirtschaft	1.7%	1.2%	2.1%	31.5%	2.4%
Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	1.0%	1.1%	0.8%	51.7%	0.2%
Bürokräfte und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich	0.1%	0.1%	0.0%	59.6%	-10.7%

Berufsgruppe	Anteil der Beschäftigten pro Beruf (bezogen auf Total gültige Angaben)			Frauen- anteil	Lohndiffe- renz
	Total	Frauen	Männer	innerhalb Berufsgruppe	
Dienstleistungsberufe und Verkaufskräfte					
Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	6.6%	8.7%	5.0%	57.6%	-14.0%
Verkaufskräfte	6.1%	9.9%	3.1%	71.3%	-26.9%
Betreuungsberufe	3.1%	6.1%	0.7%	86.7%	-11.5%
Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	1.5%	0.6%	2.2%	17.7%	-10.7%
Personenbezogene Dienstleistungen - Zuordnung nicht möglich	0.4%	0.6%	0.2%	72.8%	1.9%
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei					
Fachkräfte in der Landwirtschaft	0.4%	0.2%	0.6%	18.9%	-13.4%
Fachkräfte in Forstwirtschaft, Fischerei und Jagd – Marktproduktion	0.0%	(0.0%)	0.1%	[]	[]
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft - Zuordnung nicht möglich					
Handwerks- und verwandte Berufe					
Bau- u. Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe, ausgen. ElektrikerInnen	4.0%	0.4%	6.9%	3.8%	-18.1%
MetallarbeiterInnen, MechanikerInnen und verwandte Berufe	3.1%	0.3%	5.3%	3.6%	-16.9%
PräzisionshandwerkerInnen, DruckerInnen und kunsthandwerkliche Berufe	0.9%	0.8%	1.0%	39.7%	-20.6%
ElektrikerInnen und ElektronikerInnen	1.5%	0.1%	2.5%	3.6%	-11.5%
Nahrungsmittelverarbeitung, Bekleidungsherstellung und verwandte handwerkliche Berufe	1.8%	1.2%	2.2%	30.8%	-21.5%
Handwerks- und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich	0.4%	0.1%	0.7%	11.8%	-12.2%
Bedienen von Anlagen u. Maschinen und Montageberufe					
Bedienen stationärer Anlagen und Maschinen	1.6%	1.0%	2.0%	28.0%	-23.1%
Montageberufe	1.1%	0.4%	1.6%	17.8%	-24.6%
Fahrzeugführen und bedienen mobiler Anlagen	2.7%	0.3%	4.6%	4.7%	-7.3%
Anlagen und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen - Zuordnung nicht möglich	0.0%	(0.0%)	0.1%	[]	[]
Hilfsarbeitskräfte					
Reinigungspersonal und Hilfskräfte	1.4%	2.5%	0.5%	80.4%	-20.0%
Hilfskräfte in Land-, Forstwirtschaft u. Fischerei	0.2%	(0.0%)	0.3%	[]	[]
Hilfskräfte im Bergbau, Bau, bei der Herstellung von Waren u. im Transportwesen	2.7%	1.5%	3.6%	25.0%	-18.5%
Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung	0.0%	(0.0%)	0.1%	[]	[]
Straßenhändler und auf der Straße arbeitende Dienstleistungskräfte	(0.0%)			-	-
Abfallentsorgungspersonal und sonstige Hilfsarbeitskräfte	0.1%	0.0%	0.2%	15.6%	-12.8%
Hilfsarbeitskräfte- Zuordnung nicht möglich	2.2%	2.4%	2.1%	47.1%	-14.5%
Total gültige Angaben	100.0%	100.0%	100.0%		
Keine Angabe	(25.0%)	(22.6%)	(26.7%)		
Total (inkl. „Keine Angabe“)				42.6%	-19.3%

Anteilswerte in Klammern, Felder mit []: Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen (für mind. ein Geschlecht) und/oder weniger als 5 Unternehmen. Für Anteilswerte Privater Sektor bzw. Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 11.2 bzw. 11.3
Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Abbildung 11: Durchschnittslohn nach Berufsgruppe (ausgeübter Beruf)



„Durchschnittslohn“ = Mittelwert des Standardisierten Bruttolohns. Total = inkl. „Keine Angabe“.

Leere Balken: Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen und/oder weniger als 5 Unternehmen. Werte vgl. Anhang B, Abschnitt 9.1 (Privater Sektor und Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 9.2 bzw. 9.3)

Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Kompetenzniveau

Tabelle 13 und **Abbildung 12** zeigen die Verteilung der Angestellten und Lohndifferenzen bzw. Löhne nach vier Kompetenzniveaus. Diese werden vom BFS wie folgt aus den ausgeübten Berufen bzw. Berufshauptgruppen (zusammengefasste Berufe) hergeleitet:

- **Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung und Entscheidungsfindung:** Führungskräfte, Akademische Berufe (sowie die Mehrheit der Armeeangehörigen)
- **Komplexe praktische Tätigkeiten, welche ein grosses Wissen in einem Spezialgebiet voraussetzen:** TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe
- **Praktische Tätigkeiten wie Verkauf/ Pflege/ Datenverarbeitung/Administration/ Bedienen von Maschinen/Fahrdienst:** Bürokräfte und verwandte Berufe; Dienstleistungsberufe und Verkaufskräfte; Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei; Handwerks- und verwandte Berufe; Bedienen von Anlagen u. Maschinen und Montageberufe
- **Einfache Tätigkeiten körperlicher oder handwerklicher Art:** Hilfsarbeitskräfte

Bezüglich Lohnhöhe zeigt sich sowohl für Frauen wie Männer: Je höher das Kompetenzniveau, desto höher ist der Lohn.

Bezüglich Vertretung der Geschlechter zeigen sich - anders als zum Beispiel bei der beruflichen Stellung - nur relativ geringe Unterschiede zwischen den Kompetenzniveaus:

Fast die Hälfte der Beschäftigten (45.2% der Frauen und 43.8% der Männer) üben eine «praktische Tätigkeit» aus. Die Lohndifferenz innerhalb dieser grössten Gruppe beträgt -12.6 Prozent, der Frauenanteil ist mit 44.7 Prozent leicht überdurchschnittlich.

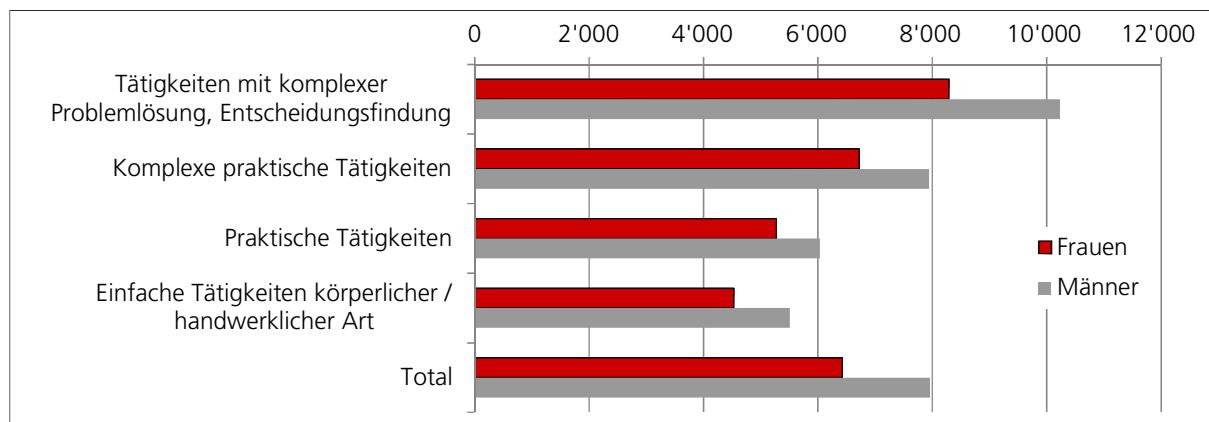
Im höchsten Niveau (Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung und Entscheidungsfindung, 21.9% der Frauen und 29.1% der Männer) ist der Frauenanteil mit 37.1 Prozent leicht unterdurchschnittlich und die Lohndifferenz mit -18.9 Prozent etwas grösser.

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

Kompetenzniveau (Berufe, aggregiert)	Anteil Beschäftigte pro K.Niveau (bez. auf Total gültige Angaben)			Frauenanteil Lohndifferenz	
	Total	Frauen	Männer	innerhalb Kompetenzniveau	
Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung und Entscheidungsfindung	25.9%	21.9%	29.1%	37.1%	-18.9%
Komplexe praktische Tätigkeiten, welche ein grosses Wissen in einem Spezialgebiet voraussetzen	23.1%	26.4%	20.5%	50.2%	-15.3%
Praktische Tätigkeiten wie Verkauf/ Pflege/ Datenverarbeitung/Administration/ Bedienen von Maschinen/Fahrdienst	44.4%	45.2%	43.8%	44.7%	-12.6%
Einfache Tätigkeiten körperlicher oder handwerklicher Art	6.6%	6.5%	6.7%	43.3%	-17.8%
Total gültige Angaben	100.0%	100.0%	100.0%		
Keine Angabe	(25.0%)	(22.6%)	(26.7%)		
Total (inkl. „Keine Angabe“)				42.6%	-19.3%

Für Anteilswerte Privater Sektor bzw. Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 11.2 bzw. 11.3
Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Abbildung 12: Durchschnittslohn nach Kompetenzniveau



„Durchschnittslohn“ = Mittelwert des Standardisierten Bruttolohns. Total = inkl. „Keine Angabe“. Werte vgl. Anhang B, Abschnitt 9.1 (Privater Sektor und Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 9.2 bzw. 9.3)

Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Unterschiede zwischen den Sektoren

Der Anteil Beschäftigte auf dem höchsten Kompetenzniveau ist im öffentlichen Sektor mit 26.6 Prozent bei den Frauen und 32 Prozent bei den Männern deutlich höher als im privaten Sektor mit 14 Prozent bei den Frauen und 19.3 Prozent bei den Männern. Im öffentlichen Sektor macht der Frauenanteil in dieser Gruppe 47 Prozent aus und der Lohnunterschied liegt bei -13 Prozent; im Privatsektor machen Frauen einen Drittels aus und die Lohndifferenz liegt bei -23.1 Prozent.

4.5 Unternehmensspezifische Merkmale

Ein Teil der Lohnunterschiede ist dadurch bedingt, dass Frauen und Männer zum Teil in anderen Firmen arbeiten. Das Gebot der Lohngleichheit gilt innerhalb eines Unternehmens, nicht zwischen Unternehmen (vgl. Abschnitt 3.2.3). Die Unternehmen sind im Prinzip frei, wie hohe Löhne sie ihren Angestellten bezahlen – solange die Löhne nicht geschlechterdiskriminierend sind. In der Folge sind die Verteilung der Geschlechter sowie die Durchschnittslöhne und -lohndifferenzen nach Grösse der Unternehmen, nach Branche und nach Region dargestellt.

4.5.1 Unternehmensgrösse

Kleine und mittelgrosse Unternehmen (KMU) haben oft nicht dieselben Ressourcen und finanziellen Spielräume wie Grossfirmen. Dies betrifft zum Beispiel Weiterbildungsangebote und spiegelt sich auch in der Entlohnung der MitarbeiterInnen. **Tabelle 14** und **Abbildung 13** zeigen die Geschlechteranteile und Lohndifferenzen bzw. die Löhne nach Unternehmensgrösse.

Die Durchschnittslöhne sind umso höher, je grösser das Unternehmen ist. Bezogen auf die Gesamtwirtschaft gilt dies für Männer wie Frauen in ähnlichem Ausmass.

Die Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern ist mit -16.9 Prozent am geringsten in der Gruppe der Unternehmen mit 20-49 Beschäftigten, gefolgt von der Kategorie der mittelgrossen Unternehmen mit 50-249 Beschäftigten (-18.3%). Innerhalb der übrigen Grössenklassen, den ganz kleinen Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten sowie den grösseren Unternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten ist die Lohndifferenz mit je rund -19.5 bis -21.7 Prozent leicht überdurchschnittlich.

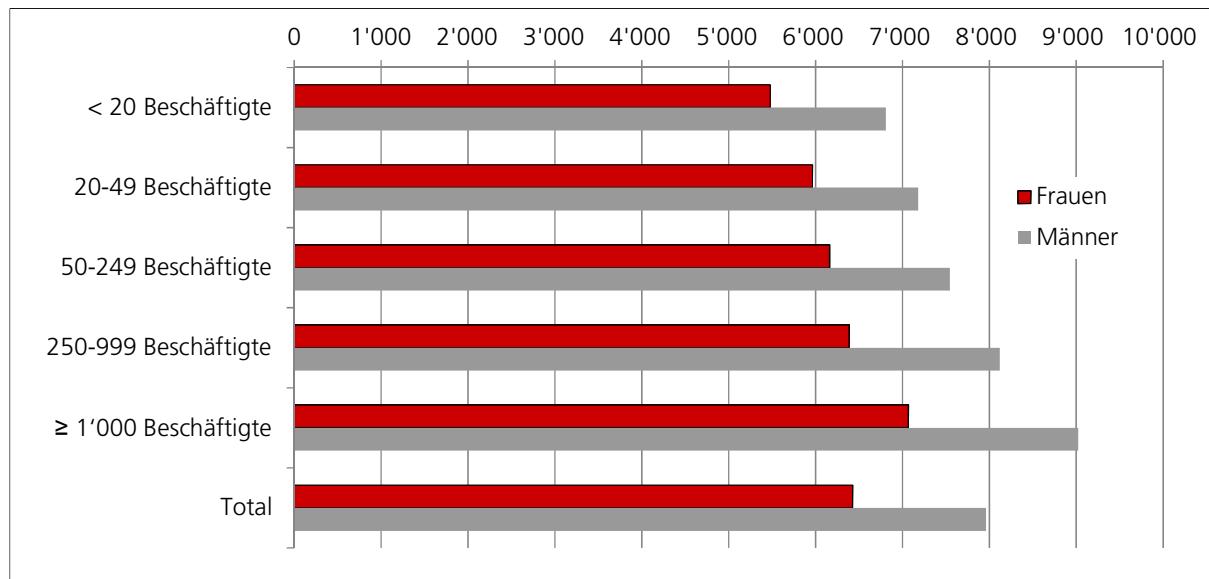
Der Frauenanteil beträgt zwischen 36 Prozent (Unternehmen mit 20-49 Beschäftigten) und 47 Prozent (Grossunternehmen mit mindestens 1'000 Angestellten).

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

Unternehmensgrösse (Anzahl MitarbeiterInnen gem. LSE)	Anteil Beschäftigte nach Firmengrösse			Frauenanteil innerhalb gleicher Firmengrösse	Lohndifferenz
	Total	Frauen	Männer		
< 20 Beschäftigte	15.2%	14.9%	15.4%	41.8%	-19.5%
20-49 Beschäftigte	11.4%	9.7%	12.8%	36.0%	-16.9%
50-249 Beschäftigte	22.6%	21.7%	23.3%	40.9%	-18.3%
250-999 Beschäftigte	15.4%	14.9%	15.7%	41.2%	-21.3%
≥ 1'000 Beschäftigte	35.4%	38.8%	32.9%	46.7%	-21.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	42.6%	-19.3%

Für Anteilswerte Privater Sektor bzw. Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 11.2 bzw. 11.3
Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Abbildung 13: Durchschnittslohn nach Unternehmensgrösse



„Durchschnittslohn“ = Mittelwert des Standardisierten Bruttolohns. Werte vgl. Anhang B, Abschnitt 9.1 (Privater Sektor und Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitt 9.2 bzw. 9.3)
Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Unterschiede zwischen den Sektoren

Betrachtet man die Unternehmensgrösse je nach Wirtschaftssektor, so fällt auf, dass im öffentlichen Sektor über 80 Prozent der Beschäftigten in einem Grossunternehmen mit mindestens 1'000 Mitarbeitenden tätig sind, im privaten Sektor jedoch nur rund ein Viertel. Im privaten Sektor zeigt sich dasselbe Muster wie in der Betrachtung der Gesamtwirtschaft: Die Durchschnittslöhne sind umso höher, je grösser das Unternehmen ist und mit steigender Unternehmensgrösse nimmt die Lohndifferenz zu, von -17.1 Prozent bei Unternehmen mit 20-49 Beschäftigten auf -27.7 Prozent bei den grössten Unternehmen. Im öffentlichen Sektor weisen Organisationen mit 50-249 Beschäftigten mit 66.6 Prozent den grössten Frauenanteil und mit -22.3 Prozent die grösste Lohndifferenz auf. Mit steigender Grösse der Organisation sinkt der Frauenanteil auf 50.1 Prozent und die Lohndifferenz auf -15.0 Prozent in der grössten Kategorie.

4.5.2 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 wurden die Branchen der NOGA 08 analog zur Studie Donzé (2013) zusammengefasst (Gruppierung der Branchen, vgl. Tabelle 20 im Anhang, Abschnitt 10.3).

Tabelle 15 und **Abbildung 14** zeigen die unterschiedliche Verteilung der Frauen und Männer auf die einzelnen Branchen und die Lohnniveaus innerhalb der Branchen.

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

Wirtschaftsabteilungen (NOGA08)	Branchen (zusammengefasst)	Anteil der Beschäftigten			Frauen- Lohndiff. anteil	
		Total	Frauen	Männer	innerhalb Branche	
2. Sektor (Industrie und Gewerbe)						
8,9	Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	0.1%	0.03%	0.2%	9.7%	-4.3%
10,11,12	Herstellung Nahrungsmittel/ Getränke, Tabak	1.9%	1.5%	2.2%	34.1%	-19.1%
13,14,15	Herstellung Textilien/ Lederwaren	0.4%	0.5%	0.3%	57.5%	-30.3%
18	Druckgewerbe	0.6%	0.5%	0.7%	35.8%	-20.0%
19,20,21	Chemische Industrie	2.1%	1.7%	2.4%	34.9%	-14.1%
26,27,28,29,30,33	Maschinenbau/Gerätebau	7.8%	4.9%	10.0%	26.6%	-25.6%
35	Energieversorgung	0.8%	0.3%	1.1%	16.9%	-14.2%
36,37,38,39	Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	0.4%	0.1%	0.6%	14.2%	-6.9%
16,17,22,23,24,25, 31,32	Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	5.7%	2.8%	7.9%	20.7%	-15.2%
41,42,43	Baugewerbe	7.4%	1.7%	11.6%	9.9%	-7.7%
3. Sektor (Dienstleistungen)						
45,46	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen	6.9%	5.2%	8.1%	32.3%	-13.3%
47	Detailhandel	7.6%	12.0%	4.4%	67.2%	-19.5%
49,50,51,52,53	Verkehr und Lagerei	5.7%	3.6%	7.3%	27.0%	-11.1%
55,56	Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	4.4%	5.6%	3.6%	53.6%	-11.0%
58,59,60,61,62,63	Information und Kommunikation	3.3%	2.1%	4.1%	27.4%	-23.7%
64,65,66	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	6.7%	6.7%	6.6%	42.8%	-34.0%
68	Grundstücks- und Wohnungswesen	0.7%	0.9%	0.5%	55.1%	-22.8%
69,70,71,72,73,74, 75	Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	6.1%	5.9%	6.1%	41.8%	-27.6%
77,78,79,80,81,82	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	3.9%	3.3%	4.3%	36.4%	-15.9%
84	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	6.2%	6.2%	6.2%	42.8%	-16.1%
85	Erziehung und Unterricht	5.4%	6.6%	4.5%	52.1%	-13.2%
86,87,88	Gesundheits- und Sozialwesen	13.1%	23.8%	5.1%	77.4%	-19.4%
90,91,92,93	Kunst, Unterhaltung und Erholung	1.0%	1.0%	0.9%	46.3%	-16.5%
94,95,96	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	1.8%	2.7%	1.2%	62.9%	-24.7%
Total		100.0%	100.0%	100.0%	42.6%	-19.3%

Gruppierung der Wirtschaftsabteilungen gem. NOGA zu den Branchen, vgl. Tabelle 20 im Anhang, Abschnitt 10.3.

Für Anteilswerte Privater Sektor bzw. Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 11.2 bzw. 11.3

Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Im **2. Sektor (Industrie und Gewerbe)** arbeiten tendenziell mehr Männer. Der Frauenanteil beträgt je nach Branche zwischen rund 10 Prozent im Baugewerbe oder Bergbau und 35 Prozent in der Chemischen Industrie und im Druckgewerbe. Eine Ausnahme bildet die Textil- und Lederindustrie, die mit fast 58 Prozent einen überdurchschnittlichen Frauenanteil aufweist. In Letzterer findet sich auch die mit Abstand grösste Lohndifferenz des 2. Sektors (-30.3%). Am kleinsten ist der Durchschnittslohnunterschied im Bergbau (-4.3%), gefolgt vom Bereich «Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung» (-6.9%) Baugewerbe (-7.7%).²⁹

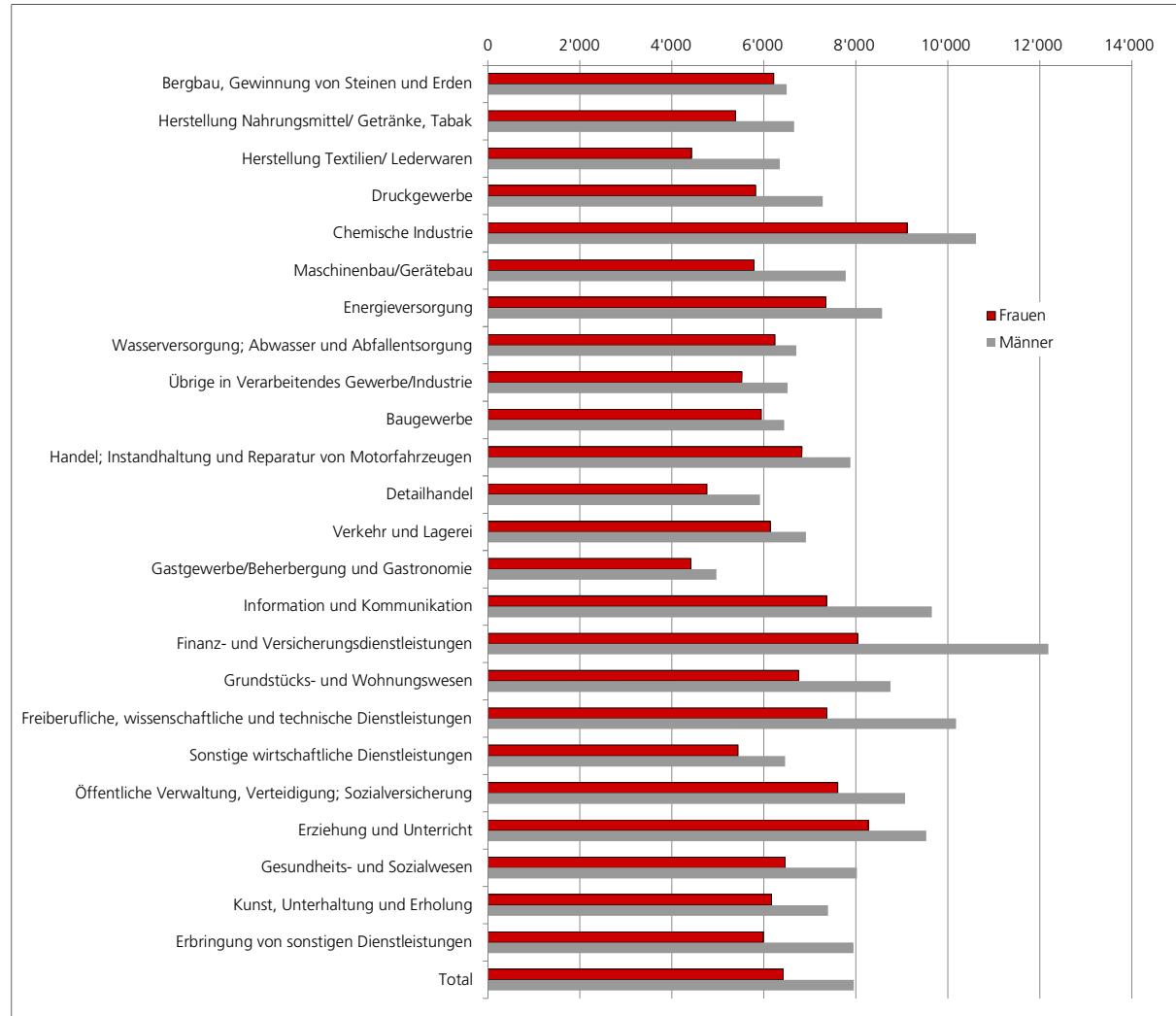
Im **3. Sektor (Dienstleistungssektor)** sind tendenziell mehr Frauen tätig. Der Frauenanteil ist in den meisten Branchen grösser als im 2. Sektor, mit Ausnahme der Bereiche «Verkehr und Lagerei» sowie «Information und Kommunikation» mit je rund 27 Prozent Frauen.

²⁹ Frauen sind in der Baubranche 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 5.3).

Die Bandbreite der Lohnunterschiede ist auch im 3.Sektor relativ gross. Am kleinsten ist die Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern mit -11 Prozent im Gastgewerbe, am grössten mit -34 Prozent bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen.

Die Finanz- und Versicherungsbranche ist auch die Branche mit den höchsten Löhnen bei den Männern. Bei den Frauen hingegen sind die höchsten Durchschnittslöhne in der Chemischen Industrie zu beobachten.

Abbildung 14: Durchschnittslohn nach Wirtschaftsbranche



„Durchschnittslohn“ = Mittelwert des Standardisierten Bruttolohns. Gruppierung der Wirtschaftsabteilungen gem. NOGA zu den Branchen, vgl. Tabelle 20 im Anhang, Abschnitt 10.3. Werte vgl. Anhang B, Abschnitt 9.1 (Privater Sektor und Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 9.2 bzw. 9.3)

Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Unterschiede zwischen den Sektoren

Die Auswertungen für den privaten Sektor weichen nur wenig von den Auswertungen für die Gesamtwirtschaft ab. Im öffentlichen Sektor sind nur rund 3 Prozent in Branchen des 2. Sektors tätig, wobei der Frauenanteil überall unter 20 Prozent liegt, rund 80 Prozent sind in den drei Bereichen «Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung», «Erziehung und Unterricht» und «Gesundheits- und Sozialwesen» tätig.

4.5.3 Region

Das BFS weist regionale Unterschiede nach Grossregionen aus. Diese 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 Regionen (vgl. **Tabelle 16** bzw. **Abbildung 15**).³⁰

Gesamtwirtschaftlich gesehen ist der Frauenanteil am grössten in der Genferseeregion mit rund 46 Prozent, gefolgt von Zürich mit 44 Prozent. In den übrigen Regionen ist der Frauenanteil unterdurchschnittlich und beträgt je rund 41 Prozent bzw. in der Ostschweiz nur knappe 40 Prozent.

Zürich, die Genferseeregion und die Nordwestschweiz weisen für beide Geschlechter ein überdurchschnittliches Lohnniveau auf. Am höchsten ist das Lohnniveau bei den Männern in Zürich, bei den Frauen in der Genferseeregion. Am niedrigsten ist das Lohnniveau für beide Geschlechter im Tessin.

Die regionalen Lohnunterschiede betragen zwischen -17.5 Prozent in der Genferseeregion und -23.1 Prozent in der Region Zürich.

Wie weit unterschiedliche Branchen- und Beschäftigtenstrukturen die Lohndifferenzen zwischen den Regionen erklären können, wird in Abschnitt 5.4 eingehend untersucht.

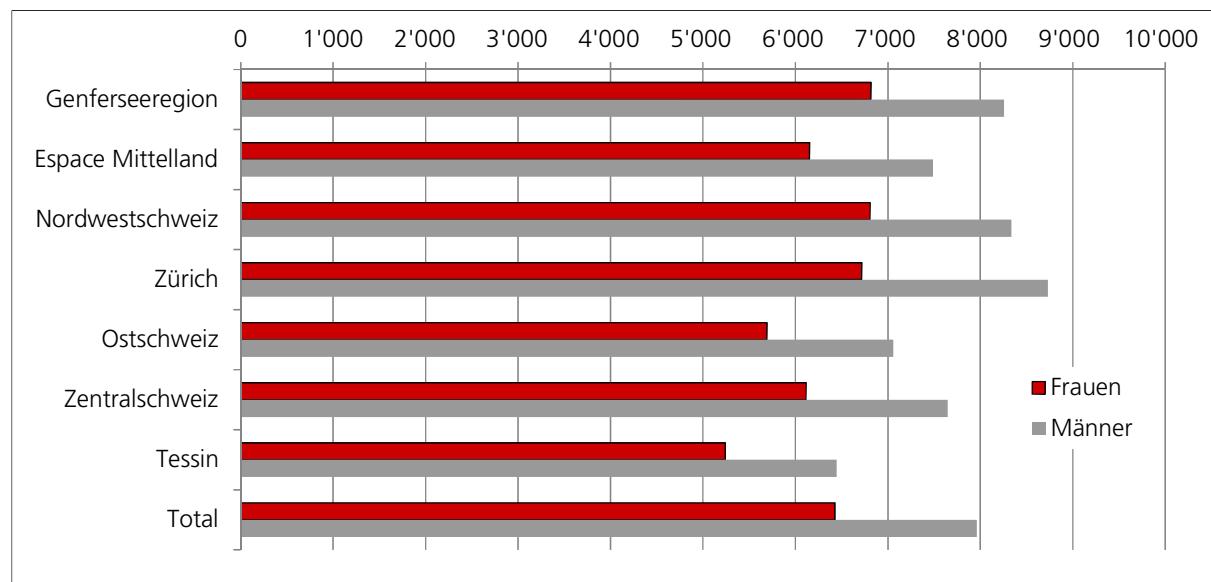
Tabelle 16: Anteil Beschäftigte nach Grossregion, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz

Grossregion	Anteil Beschäftigte nach Region			Frauenanteil innerhalb gleicher Region	Lohndifferenz
	Total	Frauen	Männer		
Genferseeregion	16.4%	17.9%	15.4%	46.2%	-17.5%
Espace Mittelland	22.1%	21.4%	22.5%	41.3%	-17.8%
Nordwestschweiz	13.1%	12.7%	13.5%	41.1%	-18.3%
Zürich	25.9%	26.8%	25.2%	44.1%	-23.1%
Ostschweiz	10.5%	9.7%	11.0%	39.6%	-19.4%
Zentralschweiz	8.4%	8.1%	8.7%	40.9%	-20.0%
Tessin	3.6%	3.5%	3.7%	40.8%	-18.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	42.6%	-19.3%

Für Anteilswerte Privater Sektor bzw. Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 11.2 bzw. 11.3
Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

³⁰ Streng genommen handelt es sich beim Faktor „Region“ nicht um ein firmenspezifisches Merkmal. Die Einteilung in Regionen erfolgt auf Ebene der Beschäftigten (Arbeitsort der Mitarbeitenden), nicht anhand des Firmensitzes.

Abbildung 15: Durchschnittslohn nach Grossregion



„Durchschnittslohn“ = Mittelwert des Standardisierten Bruttolohns. Werte vgl. Anhang B, Abschnitt 9.1 (Privater Sektor und Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 9.2 bzw. 9.3)

Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Unterschiede zwischen den Sektoren

Im öffentlichen Sektor ist der Frauenanteil mit 59.5 Prozent in der Zentralschweiz, gefolgt von 58.3 Prozent in der Ostschweiz am höchsten, in der Privatwirtschaft mit 43.7 Prozent in der Genferseeregion gefolgt von Zürich mit 42.4 Prozent. Am grössten ist die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern im privaten Sektor – gleich wie in der Gesamtwirtschaft – mit -26 Prozent in Zürich, im öffentlichen Sektor hingegen in der Zentralschweiz (-26.1%).

5 Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern

Während im Rahmen der deskriptiven Auswertungen von Kapitel 4 die verschiedenen Einflussfaktoren auf den Lohn wie Ausbildung, berufliche Stellung, Branchenzugehörigkeit etc. jeweils separat betrachtet wurden, fliessen im vorliegenden Kapitel sämtliche Einflussfaktoren gemeinsam in die Analysen ein, um das Zusammenwirken aller Faktoren zu berücksichtigen und zu ermitteln, welche Anteile der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern auf die unterschiedliche Zusammensetzung der LohnbezügerInnen zurückzuführen sind (*erklärter Anteil*) und welche Anteile nicht durch die unterschiedlichen Merkmale der LohnbezügerInnen erklärt werden können (*unerklärter Anteil*; vgl. auch Abschnitt 2.4).

Um den unerklärten Lohnunterschied zu berechnen, werden in einem ersten Schritt 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 Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern mit Hilfe der sogenannten Binder-Oaxaca-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 Beschäftigtenstruktur erklärt werden, sondern ist eine Folge von unterschiedlicher Entlohnung bei sonst gleichen Merkmalen?

Das methodische Vorgehen ist im Anhang, Abschnitt 10.2, ausführlich erläutert.

Die Ergebnisse von Kapitel 5 sind wie folgt gegliedert:

- Abschnitt 5.1: Ergebnisse der Regressionsschätzungen und Zerlegung des Lohnunterschieds in der Gesamtwirtschaft
- Abschnitt 5.2: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Sektoren: Privater versus Öffentlicher Sektor
- Abschnitt 5.3: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Branchen
- Abschnitt 5.4: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Regionen
- Abschnitt 5.5: Zerlegung der Lohnunterschiede nach weiteren Merkmalen: nach Unternehmensgrösse (Abschnitt 5.5.1), nach Kompetenzniveau (5.5.2), nach Beschäftigungsgrad (5.5.3), nach Altersgruppe (5.5.4) sowie nach Zivilstand (5.5.5)

5.1 Ergebnisse der Regressionsschätzungen und Zerlegung des Lohnunterschieds in der Gesamtwirtschaft

5.1.1 Ergebnisse der Regressionsschätzungen für Frauen und Männer

Basis für die Zerlegung der Lohnunterschiede in einen durch strukturelle Unterschiede erklären und einen nicht erklären 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, können mittels Regressionsanalyse die verschiedenen Erklärungsfaktoren *gleichzeitig* berücksichtigt und deren jeweiliger (isolierter) Einfluss auf den Lohn bestimmt werden. Die Resultate sind in **Tabelle 85 (Anhang C, Kapitel 12)** 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, ausgeübter Beruf, Firmengröße, Branchenzugehörigkeit und Region sowie Arbeitspensum und die weiteren lohnrelevanten Merkmale) zusammen und betrachtet ihren Einfluss auf den Lohn, können knapp 63 Prozent der Variation der Frauenlöhne und 69 Prozent der Variation der Männerlöhne erklärt werden (vgl. R-Quadrat in Tabelle 85 im Anhang). Insgesamt gesehen sind alle berücksichtigten Erklärungsfaktoren lohnrelevant. Ausnahmen bilden *einzelne Ausprägungen* gewisser Merkmale, die sich nicht von der jeweiligen Referenzkategorie unterscheiden (d.h. deren Koeffizienten nicht statistisch signifikant sind, wie z.B. einzelne Berufe und Branchen oder etwa gewisse Aufenthaltsstati).

Die Ergebnisse der Regressionsanalyse verdeutlichen die Zusammenhänge, welche sich in Kapitel 4 zum Teil bereits ansatzweise gezeigt haben. Die Höhe der einzelnen Koeffizienten in Tabelle 85 geben (näherungsweise) die prozentualen Erträge an, welche für das entsprechende Merkmal (im Vergleich zur Referenzkategorie) erzielt werden:³¹

- So ist zum Beispiel der Einfluss der *beruflichen Stellung* auf den Lohn umso stärker, je höher die hierarchische Position der Angestellten im Unternehmen ist (der Koeffizient ist am grössten für das obere Kader, gefolgt vom Koeffizienten für das mittlere Kader usw.). Dasselbe lässt sich bei den *Ausbildungsabschlüssen* beobachten: je höher die Ausbildung, desto höher ist der Lohn – bei sonst gleichen Voraussetzungen (wie Alter, Branchenzugehörigkeit etc.).
- Der Einfluss der einzelnen Faktoren ist bei Männern und Frauen zum Teil unterschiedlich stark (d.h. die Koeffizienten sind unterschiedlich gross). Dies ist zum Beispiel bezüglich der *beruflichen Stellung* so, wo die entsprechenden Effekte für die Männer im oberen und im mittleren Kader grösser sind. Auch das *Alter* hat bei den Männern einen minim stärkeren Effekt auf den Lohn als bei den Frauen.³² Beim *Dienstalter* hingegen ist das Gegenteil der Fall, der Einfluss ist bei den Frauen etwas grösser.
- Es gibt auch Merkmale, die sich für Frauen und Männer gegenteilig auswirken. Dies ist insbesondere beim *Zivilstand* der Fall, der kein Qualifikationsmerkmal darstellt, sondern ein weiteres persönliches

³¹ Bei semi-logarithmischen Regressionsgleichungen lassen sich die Koeffizienten je nach Variablenart wie folgt interpretieren: Bei linearen Variablen (wie z.B. den Dienstjahren) gibt der Koeffizient an, wie hoch der prozentuale Einfluss eines zusätzlichen Jahres auf den Lohn ist (ein Koeffizient von 0.002 heisst: pro Dienstjahr steigt der Lohn um 0.2%). Bei den Variablen für kategoriale Merkmale (sog. «Dummy-Variablen») lässt sich der Koeffizient näherungsweise als prozentualer Einfluss des erklärenden Faktors auf die abhängige Variable interpretieren (erwartete Prozentsatzdifferenz). Dabei ist zu beachten: je grösser der Koeffizient, desto ungenauer ist die Interpretation.

³² 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 an, ab einem gewissen Alter verlangsamt sich der altersbedingte Lohnzuwachs und kann gegen Ende der Erwerbstätigkeit auch negativ werden.

Merkmal, welches potenziell diskriminierend wirken kann (vgl. Abschnitt 3.3).³³ Es zeigt sich deutlich der *Verheirateten-Bonus* („marriage premium“), welcher aus vergleichbaren nationalen und internationalen Studien bekannt ist. Verheiratete Männer verdienen bei sonst gleichen Charakteristika ein paar Prozentpunkte mehr als ledige Männer, während verheiratete Frauen etwas weniger verdienen im Vergleich zu ledigen Frauen (erkennbar an den entsprechenden Koeffizienten von +0.044 bzw. -0.029). Das gleiche gegenläufige Muster gilt in abgeschwächter Form für die Beschäftigten mit «anderem Zivilstand» (verwitwet, geschieden).

■ Unterschiede bezüglich *Aufenthaltsstatus* (Nationalität) tragen bei den Männern teilweise, bei den Frauen kaum zu Lohndifferenzen bei: Grenzgängerinnen und Grenzgänger verdienen bei sonst gleichwerten Voraussetzungen etwas weniger als Schweizer und Schweizerinnen. Auch bei den Niedergelassenen mit C-Bewilligung resultiert ein geringer Lohnabschlag im Vergleich zu den Schweizer und Schweizerinnen. Die Löhne der KurzaufenthalterInnen und JahresaufenthalterInnen hingegen unterscheiden sich nicht signifikant von denjenigen der Schweizerinnen bzw. Schweizer.

Die Koeffizienten der 2012 in der LSE erstmals erhobenen *Berufsgruppen* zeigen folgendes Bild im Vergleich zur Referenzkategorie der «allgemeinen Büro- und Sekretariatskräfte»:

■ Führungskräfte und akademische Berufe, die mit grösserer Verantwortung verbunden sind und/oder eine höhere Ausbildung erfordern, weisen überwiegend positive Koeffizienten und somit höhere Löhne als die Referenzkategorie auf. Ausnahmen gibt es allerdings bei den Frauen: «Naturwissenschaftlerinnen, Mathematikerinnen und Ingenieurinnen» sowie «Führungskräfte in Hotels, Restaurants, Handel und sonstigen Dienstleistungen» erzielen tiefere Löhne als die «allgemeinen Büro- und Sekretariatskräfte».

■ Die sechs als «Hilfsarbeitskräfte» definierten Berufs- bzw. Tätigkeitsgruppen am unteren Ende der Skala (inkl. Reinigungspersonal) erzielen durchwegs tiefere Löhne als die Referenzgruppe.

■ Die Lohnniveaus der Berufe in der Mitte, die mindestens eine abgeschlossene Lehre und teilweise auch eine weiterführende Ausbildung erfordern, sind je nach Berufsgruppe höher (signifikant positive Koeffizienten), tiefer (signifikant negative Koeffizienten) oder vergleichbar mit denjenigen der «allgemeinen Büro- und Sekretariatskräfte» (kein signifikanter Effekt). Die Richtung der Effekte sind bei Frauen und Männern, abgesehen von der Berufsgruppe «PräzisionshandwerkerInnen, DruckerInnen und kunsthandwerkliche Berufe» meist gleich, die Abweichungen im Vergleich zur Referenzkategorie aber je nach Geschlecht zum Teil unterschiedlich gross.

Allerdings müssen die Koeffizienten der Berufsgruppen 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 sowie bei den Frauen im Bereich Herstellung Textilien/ Lederwaren, für welche sich im Vergleich zur Referenzkategorie «Verkehr und Lagerei» die stärksten Lohnabschläge zeigen, gemessen an den Branchen-Koeffizienten.

■ Auf der anderen Seite zeigen sich stark positive Branchen-Effekte für beide Geschlechter in der Chemischen Industrie sowie, vor allem für die Männer, bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen.

■ Die Koeffizienten der Regressionsgleichungen bestätigen die *regionalen* Lohnunterschiede von Kapitel 4. Auch unter Berücksichtigung der regional unterschiedlichen Branchen- und Beschäftigtenstrukturen sind die Löhne für Männer wie Frauen am höchsten in der Referenzkategorie Zürich sowie in der Genfer-

³³ 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.

seeregion und der Nordwestschweiz. In den anderen Regionen sind die Löhne leicht (Zentralschweiz) bis deutlich tiefer (Espace Mittelland, Ostschweiz). Mit Abstand am tiefsten ist das Lohnniveau im Tessin.

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

■ *Arbeitspensum und weitere Merkmale der Entlöhnung*. Diese Faktoren wurden wie in den Vorgängerstudien als Kontrollmerkmale in die Regressionsanalysen aufgenommen um für die anschliessenden Analysen der Zerlegung der Lohnunterschiede «gleich lange Spiesse zu schaffen» (indem Frauen und Männer mit ansonsten vergleichbaren Jobs und gleichen Entlöhnungsmerkmalen verglichen werden). Deren Effekte werden an dieser Stelle nicht weiter erläutert.

Im folgenden Abschnitt wird untersucht, wie weit Unterschiede in der Beschäftigtenstruktur einerseits oder die teilweise unterschiedliche Honorierung gleicher Merkmale andererseits dafür verantwortlich sind, dass Frauen in der Gesamtwirtschaft im Durchschnitt 19.3 Prozent weniger verdienen als Männer. Dazu wird in einem nächsten Schritt der Lohnunterschied zerlegt in einen erklärten und einen unerklärten Anteil (vgl. Abschnitt 2.4).

5.1.2 Zerlegung der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern in einen durch objektive Faktoren erklärten und einen unerklärten Anteil

Ausgangsgrösse für die Zerlegung der Lohnunterschiede in einen erklärten und einen nicht erklärten Anteil ist die mittlere Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern, das heisst die *Differenz der logarithmierten Durchschnittslöhne*.³⁴

Mittlere Lohndifferenz

Im Jahr 2012 beträgt diese mittlere Lohndifferenz in der Gesamtwirtschaft 0.190 und lässt sich prozentual interpretieren als 19.0 Prozent.

Die Lohndifferenz lässt sich mittels Blinder-Oaxaca-Dekomposition zerlegen in einen durch strukturelle Unterschiede erklärten Teil und einen unerklärten Teil, wobei sich der erklärte Anteil wiederum aus zwei Teileffekten zusammensetzt, dem Ausstattungseffekt und dem Interaktionseffekt (vgl. **Tabelle 17**).³⁵

Tabelle 17: Zerlegung der durchschnittlichen Lohndifferenz - Gesamtwirtschaft

	Sign.	t-Wert	Anteil in %
Lohndifferenz (Differenz log. Durchschnittslöhne)	0.190 ***	29.093	100.0%
Erklärter Anteil (Ausstattung)	0.106 ***	19.602	56.0%
davon: Ausstattungseffekt	0.063 ***	10.716	33.0%
Interaktionseffekt	0.044 ***	12.567	23.0%
Unerklärter Anteil (Gruppeneffekt)	0.083 ***	22.665	44.0%

Anmerkungen: Hoch signifikante Koeffizienten sind mit drei *** ($p<0.001$) bzw. zwei ** ($p<0.01$) gekennzeichnet, signifikante Werte mit einem * ($p<0.05$). Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.

Quelle: LSE 2012; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

³⁴ Bei den in Kapitel 5 ausgewiesenen Lohndifferenzen handelt es sich jeweils um die Differenz der logarithmierten Mittelwerte. Diese entspricht näherungsweise dem Durchschnitt aus der Lohndifferenz von -19.3% wie in Kapitel 4 ausgewiesen ist (wie viel die Frauen weniger verdienen als die Männer, in Prozent vom Durchschnitt der Männer) und der Lohndifferenz in Prozent vom Frauenlohn (wie viel die Männer mehr verdienen als die Frauen, in Prozent vom Durchschnitt der Frauen).

³⁵ Die Blinder-Oaxaca-Zerlegung ist in dem Sinne nicht eindeutig, dass entweder die Lohnstruktur der Frauen oder diejenige der Männer als nicht-diskriminierend angenommen wird. In der vorliegenden Studie wird die Lohnstruktur der Männer als nicht-diskriminierend angenommen, was einer konservativen Annahme entspricht (vgl. weiter unten sowie Abschnitt 3.4 und Anhang A, Abschnitt 10.2).

Erklärter Anteil

Insgesamt sind 56.0 Prozent der gesamtwirtschaftlichen Lohndifferenz dadurch zu erklären, dass sich Frauen und Männer in den lohnrelevanten Merkmalen strukturell unterscheiden. Dieser erklärte Anteil der Lohndifferenz setzt sich aus **zwei Teileffekten** zusammen:

■ **Ausstattungseffekt:** Der Ausstattungseffekt beträgt 0.063 (6.3%). Dies entspricht einem Anteil von 33.0 Prozent in Bezug auf die mittlere Lohndifferenz von 0.190 (19.0%). Das bedeutet:

Die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern von 19.0 Prozent wäre um 6.3 Prozentpunkte bzw. 33.0 Prozent geringer, wenn sich Frauen in den objektiven Erklärungsgrößen, d.h. bezüglich

- Qualifikationsmerkmalen (Alter, Dienstalter, Ausbildung)
- persönlicher Merkmale (Zivilstand, Nationalität)
- arbeitsplatzbezogener Merkmale (berufliche Stellung, ausgeübter Beruf),
- unternehmensspezifischer Merkmale (Unternehmensgröße, Branchenzugehörigkeit, Region) und
- weiterer lohnrelevanter Merkmale (Beschäftigungsgrad, zusätzliche Lohnbestandteile wie Boni etc.)

von den Männern nicht unterscheiden würden.

33.0 Prozent der durchschnittlichen Lohndifferenz in der Gesamtwirtschaft können somit dadurch erklärt werden, dass Frauen und Männer unterschiedliche Voraussetzungen in den Arbeitsmarkt mitbringen bzw. dass sie in anderen Positionen mit unterschiedlichen Aufgaben und in verschiedenen Branchen, Regionen etc. tätig sind.

■ **Interaktionseffekt:** Der Interaktionseffekt ist eine Restgröße und schwierig zu interpretieren. Er kann positiv oder negativ sein. In der Gesamtwirtschaft ist der Interaktionseffekt positiv und beträgt 0.044 (4.4%). Das sind 23.0 Prozent der mittleren Lohndifferenz von 0.190.

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 Qualifikationsmerkmale auf, die bei Männern besser entlohnt werden, weil es sich für sie – im Vergleich zu Männern – weniger bezahlt macht, in diese Merkmale zu investieren. Bezuglich 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 zu Stande kommen oder Ausdruck der Segregation von Frauen und Männern auf verschiedene Branchen und Berufe sein.

In der vorliegenden Untersuchung wird diese Restgröße, der Interaktionseffekt, analog zu den Vorgängerstudien Strub et al. (2006 und folgende) zum erklärten Anteil, d.h. zum Ausstattungseffekt, dazu gerechnet. Dies bedeutet, dass die Lohnstruktur der Männer als (nicht-diskriminierende) Referenz angenommen wird, dass die Frauen also im Vergleich zu den Männern unterbezahlt werden (und nicht etwa umgekehrt), was einer konservativen Annahme entspricht (vgl. weiter unten sowie Abschnitt 10.2).

Unerklärter Anteil (Gruppeneffekt)

Der Gruppeneffekt beträgt 0.083 (8.3%). Dies entspricht einem Anteil von 44.0 Prozent in Bezug auf die mittlere Lohndifferenz von 0.190 (19.0%). Das bedeutet:

Die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern von 19.0 Prozent wäre um 8.3 Prozentpunkte geringer, wenn die Frauen mit ihrer aktuellen Ausstattung und in vergleichbarer Position gleich entlohnt würden wie die Männer.

44.0 Prozent des mittleren Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern in der Gesamtwirtschaft können nicht erklärt werden durch strukturelle Unterschiede, das heißt Unterschiede bezüglich Qualifika-

tion (Alter, Dienstalter, Ausbildung), persönliche Merkmale (Zivilstand, Aufenthaltsstatus), berufliche Stellung und ausgeübtem Beruf (vertikale bzw. horizontale Segregation), Branchenzugehörigkeit, Unternehmensgrösse, regionale Unterschiede oder unterschiedlichen Zugang zu Stellen mit zusätzlichen Entlohnungsmerkmalen wie Zulagen, Boni etc. Der Gruppeneffekt wird deshalb auch als unerklärter Anteil der Lohndifferenz bezeichnet.

Der unerklärte Anteil oder Gruppeneffekt misst den Einkommensverlust der Frauen, der dadurch bedingt ist, dass sie mit ihrer aktuellen Ausstattung weniger Lohn erhalten als Männer mit ansonsten gleicher Ausstattung, gemessen an der Summe der hier einbezogenen persönlichen, stellenbezogenen, strukturellen und Entlohnungsmerkmale.³⁶

5.1.3 Exkurs: Der unerklärte Anteil als Mass für gesamtwirtschaftliche Lohndiskriminierung

Der unerklärte Anteil (Gruppeneffekt) zeigt auf, wie viel die Frauen weniger verdienen als die Männer bei sonst gleichen Voraussetzungen, gemessen an den hier verwendeten Ausstattungsmerkmalen (den Erklärungsgrössen der Lohnstrukturerhebung 2012). In der ökonomischen Literatur ist es üblich den unerklärten Anteil als Lohndiskriminierung bzw. als begründete Vermutung einer Lohndiskriminierung zu interpretieren (vgl. Abschnitt 3.4, Felfe 2015: 27). Bei dieser Interpretation sind folgende Punkte zu beachten:

- Dadurch dass die Lohnstruktur der Männer als Referenzlohnstruktur für die Zerlegung angenommen wird und der Interaktionseffekt vollumfänglich dem erklärten Anteil zugeschlagen wird, fällt der unerklärte Anteil (das Mass für eine potenzielle Lohndiskriminierung) um über ein Drittel kleiner aus als wenn die Lohnstruktur der Frauen als Referenzlohnstruktur herangezogen würde (was längerfristig die realistischere Annahme wäre).³⁷ Mögliche Abschreckungseffekte zu Ungunsten der Frauen werden somit nicht als Diskriminierung erfasst.
- Ausserdem wird der unerklärte Anteil bzw. die Lohndiskriminierung unterschätzt, weil auch Teile des Ausstattungseffekts Lohndiskriminierungen beinhalten können. So ist zum Beispiel der Anteil der Frauen, die Sonderzahlungen für unregelmässige Leistungen (Boni, Gratifikationen etc.) erhalten, geringer als bei den Männern.
- Andererseits wird der unerklärte Anteil als potenzielles Mass für Lohndiskriminierung tendenziell etwas überschätzt, weil nicht alle lohnrelevanten Qualifikationsmerkmale in der LSE erfasst werden. So wird zum Beispiel den häufigeren Erwerbsunterbrüchen von Frauen in der LSE mittels Faktor Alter nur ungenügend Rechnung getragen.³⁸

Weiter ist zu beachten, dass der unerklärte Anteil lediglich als Mass für *Lohndiskriminierungen im engeren Sinne* dient. Ungleichstellungen vor dem Markt oder weitere Diskriminierungen im Arbeitsmarkt gemäss

³⁶ Technisch ausgedrückt sind die Regressionskoeffizienten der Frauen im Schnitt kleiner bzw. weniger stark positiv als diejenigen der Männergleichung.

³⁷ Kurzfristig entspricht dies einer realistischen Annahme. Aus einer längerfristigen Perspektive wäre es aber realistischer, die Lohnstruktur der Frauen als nicht-diskriminierende Referenz anzunehmen (vgl. dazu die Ausführungen betr. Diskriminierungsmasse D und D' in Abschnitt 10.2). Auch zeigt die Erfahrung aus betrieblichen Lohnanalysen, dass die Unternehmen eine allfällige Lohndiskriminierung meist darauf zurückführen, dass gewisse Angestellte (oft 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 Eine eingehende Analyse von Lohnunterschieden in der Schweiz, welche nebst der horizontalen und vertikalen Segregation und anderen Faktoren auch die unterschiedliche *effektive Erwerbserfahrung* von Frauen und Männern berücksichtigt hatte, wurde von Jann (2008a) für die Jahre 1991 bis 2006 anhand von Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung vorgenommen. Diese resultierte für das Jahr 2006 in einem grösseren unerklärten Lohnunterschied von rund 11 Prozent - im Vergleich zur Vorgängerstudie von Strub et al. (2008), welche mit der hier angewendeten Methode für 2006 eine unerklärte Lohndifferenz von 9 Prozent für den privaten Sektor ermittelt hatte. Dies ist ein weiteres Indiz dafür, dass die hier angewendete Modellspezifikation eine sehr konervative Schätzung des unerklärten Lohnunterschieds liefert, obschon nicht alle potenziellen Einflussfaktoren berücksichtigt sind.

Gleichstellungsgesetz werden über diese Methode nicht identifiziert. So können gewisse Ausstattungsunterschiede indirekte Diskriminierungen beinhalten. Dies ist zum Beispiel beim Faktor *berufliche Stellung* der Fall, wenn Frauen in Kaderpositionen untervertreten sind, weil sie (direkt oder indirekt) am Zugang zu gut bezahlten Kaderpositionen gehindert werden (zum Beispiel wegen mangelndem Angebot an qualifizierten Teilzeitstellen) oder 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 Zerlegung der Lohnunterschiede nach Sektoren: Privater versus Öffentlicher Sektor

Tabelle 18 und **Abbildung 16** zeigen die Lohndifferenzen pro Wirtschaftssektor und deren Zerlegung in den erklärten und unerklärten Anteil.

Tabelle 18: Zerlegung der durchschnittlichen Lohndifferenz nach Wirtschaftssektoren

Wirtschaftssektoren	Diff. log. Durchschnitts-löhne	Erklärt durch Ausstattung	Unerklärt	Diff. log. Durchschnitts-löhne	Anteil erklärt (Ausstattung)	Anteil unerklärt
Privater Sektor	0.213 ***	0.126 ***	0.087 ***	100%	59%	41%
Öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen)	0.168 ***	0.103 ***	0.065 ***	100%	61%	39%
Total (Gesamtwirtschaft)	0.190 ***	0.106 ***	0.083 ***	100%	56%	44%

Anmerkungen: Hoch signifikante Koeffizienten sind mit drei *** ($p<0.001$) bzw. zwei ** ($p<0.01$) gekennzeichnet, signifikante Werte mit einem * ($p<0.05$). Werte in Klammern (): Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen und/oder weniger als 5 Unternehmen. Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.

Quelle: LSE 2012; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

■ Im öffentlichen Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen) ist die *Differenz der logarithmierten Durchschnittslöhne* mit 0.168 bzw. 16.8 Prozent um rund ein Fünftel geringer als im privaten Sektor mit 0.213 bzw. 21.3 Prozent.

■ In beiden Sektoren können jeweils rund drei Fünftel der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern durch Unterschiede in den objektiven Erklärungsfaktoren (Humankapital, persönliche Merkmale, arbeitsplatzbezogene und unternehmensspezifische Faktoren sowie weitere Faktoren der Entlohnung) erklärt werden (59% im privaten Sektor, 61% im öffentlichen Sektor).

Je zwei Fünftel der Lohndifferenz können nicht durch strukturelle Unterschiede erklärt werden. Der unerklärte Anteil beträgt 41 Prozent im privaten Sektor und 39 Prozent im öffentlichen Sektor:

■ In der Privatwirtschaft verdienen Frauen bei sonst gleicher Ausstattung im Schnitt 0.087 bzw. 8.7 Prozent weniger. Dies entspricht 41 Prozent der Lohndifferenz von 0.213 bzw. 21.3 Prozent.

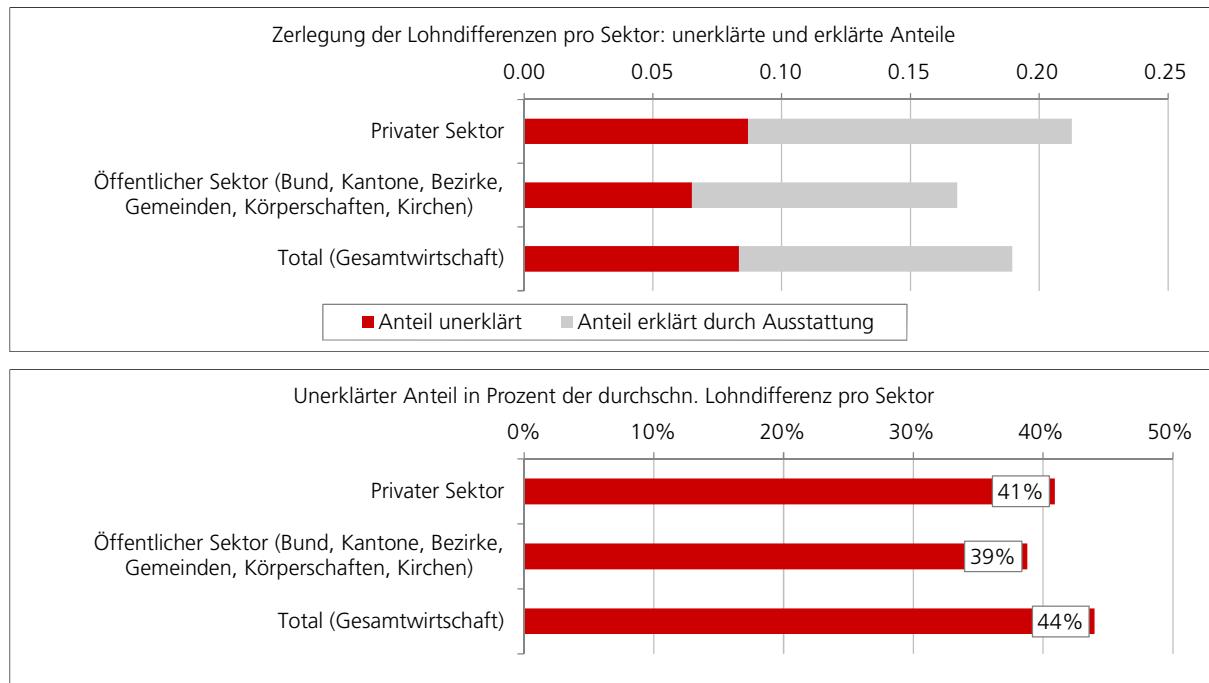
■ Im öffentlichen Sektor verdienen Frauen bei sonst gleicher Ausstattung im Schnitt 0.065 bzw. 6.5 Prozent weniger. Dies entspricht 39 Prozent der Lohndifferenz von 0.168 bzw. 16.8 Prozent.

Sämtliche Werte sind statistisch hoch signifikant ($p<0.001$).

Die unerklärten Anteile innerhalb der Sektoren sind mit je 39 bzw. 41 Prozent etwas kleiner als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt (44% der Lohndifferenz von 0.190 bzw. 19.0% sind unerklärt). Dies ist

durch den höheren Frauenanteil, die höheren Löhne und die geringere Lohndifferenz im öffentlichen Sektor zu erklären.

Abbildung 16: Zerlegung der Lohndifferenzen nach Wirtschaftssektoren



Quelle: LSE 2012; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

5.3 Zerlegung der Lohnunterschiede nach Branchen

Im vorliegenden Abschnitt werden die Lohnunterschiede innerhalb der einzelnen Wirtschaftsbranchen analysiert.³⁹ Der Fokus liegt dabei auf der Gesamtwirtschaft. Unterschiede zwischen den Sektoren werden am Ende des Abschnitts summarisch dargestellt (für Branchen, die Sektor-übergreifend sind).

Sowohl bei den Lohndifferenzen wie bei den unerklärten Anteilen gibt es grosse Unterschiede je nach Branche. Die Ergebnisse sind in **Abbildung 17** grafisch dargestellt, die detaillierten Werte in **Tabelle 86 im Anhang** (Abschnitt 12.1).

Lohnunterschiede innerhalb der Branchen

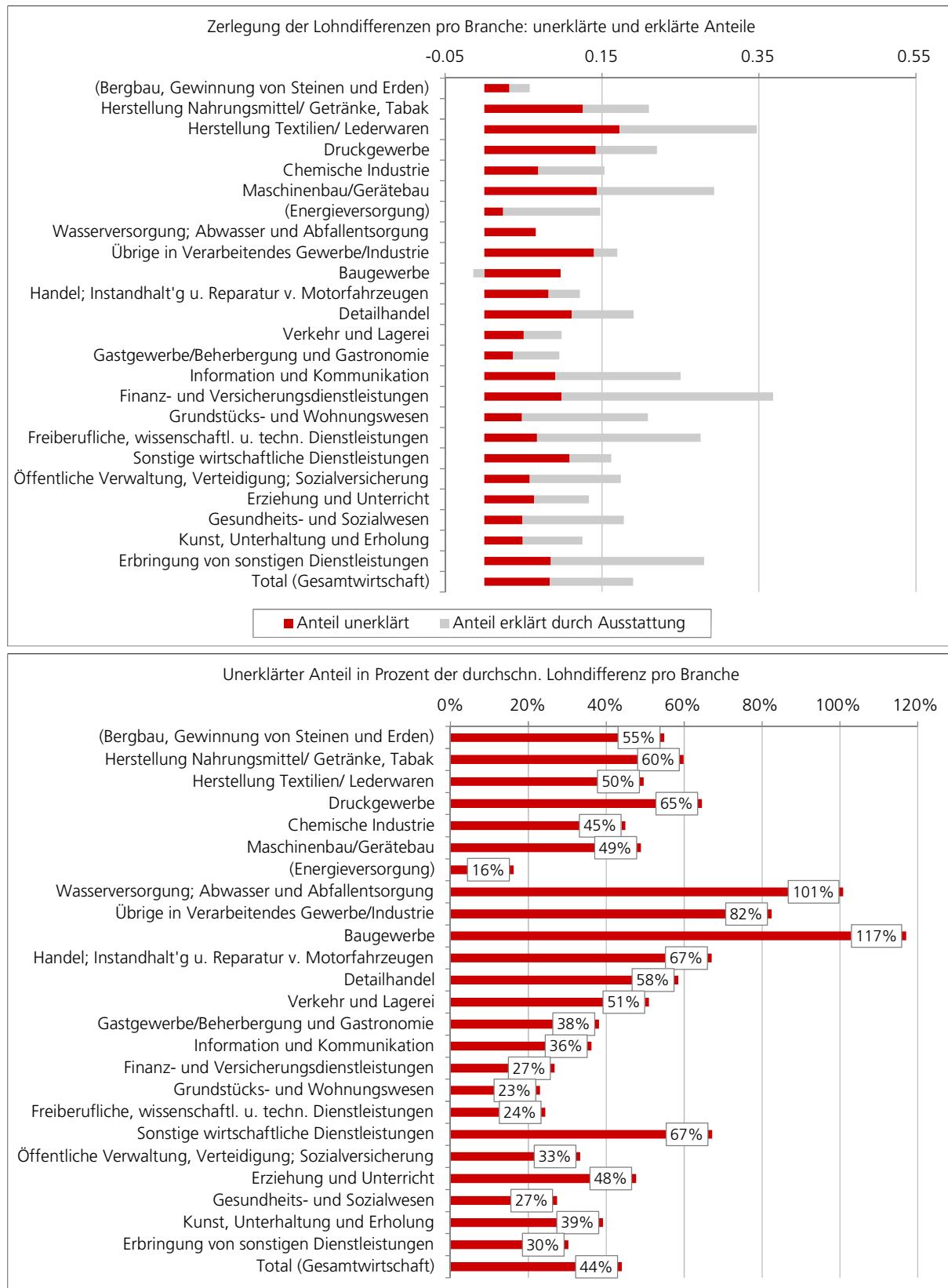
Die mittlere Lohndifferenz bzw. Differenz in den logarithmierten Durchschnittslöhnen der auf Vollzeit standardisierten Bruttolöhne ist in fast allen Branchen statistisch hoch signifikant (mit Ausnahme des Bergbaus, welcher eine geringe, statistisch nicht signifikante mittlere Lohndifferenz aufweist).

- Am geringsten ist die mittlere Lohndifferenz (nebst dem Bergbau) im Bereich Wasserversorgung / Entsorgung mit 0.065 (6.5%). Ebenfalls deutlich unterdurchschnittlich sind die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern im Baugewerbe mit 0.083 (8.3%), im Gastgewerbe mit 0.096 (9.6%) und in den Bereichen Verkehr / Lagerei mit 0.098 (9.8%).
- Am grössten sind die Lohnunterschiede bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen mit 0.368 (bzw. 36.8 Prozent Lohnunterschied), gefolgt von der Textil-/ Lederindustrie mit 0.347 (34.7%). Ebenfalls deutlich überdurchschnittlich sind die Lohnunterschiede im Maschinen-/Gerätebau mit 0.293 (29.3%), bei

³⁹ Das Vorgehen entspricht hier (und in den folgenden Abschnitten) demjenigen zur Berechnung der Ergebnisse für die Gesamtwirtschaft bzw. der beiden Wirtschaftssektoren: In einem ersten Schritt wurde für jede Branche eine Regressionsanalyse für die Männer und eine für die Frauen berechnet. In einem zweiten Schritt wurde die Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern mit Hilfe der Blinder-Oaxaca-Zerlegung in einen erklärten und einen unerklärten Anteil zerlegt. Dabei wurden dieselben Erklärungsmerkmale verwendet.

der «Erbringung von sonstigen Dienstleistungen» mit 0.280 (28.0%) sowie bei den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen mit 0.276 (27.6%).

Abbildung 17: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Branchen



Branchenbezeichnung in Klammern: Unerklärter Anteil statistisch nicht signifikant, vgl. Tabelle 24 im Anhang (Abschnitt 9.1). Gruppierung der Wirtschaftsabteilungen gem. NOGA zu den Branchen, vgl. Tabelle 20 im Anhang, Abschnitt 10.3.

Quelle: LSE 2012; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

In den übrigen Branchen betragen die mittleren Lohndifferenzen zwischen rund 12 und 25 Prozent. Von der Höhe des Lohnunterschiedes kann nicht auf das Ausmass des unerklärten Lohnunterschieds in einer Branche geschlossen werden. Bei den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen zum Beispiel, einer der Branchen mit vergleichsweise grosser Lohndifferenz, sind die unerklärten Lohnunterschiede mit 0.067 (6.7%) unterdurchschnittlich. Auf der anderen Seite weist das Baugewerbe als eine Branche mit vergleichsweise geringem Lohnunterschied eine überdurchschnittliche unerklärte Lohndifferenz auf, die sogar grösser als die durchschnittliche Lohndifferenz in der Branche ist.

Unerklärte Lohnunterschiede

Auch die unerklärten Lohnunterschiede sind in fast allen Branchen statistisch hoch signifikant. Ausnahmen sind die Bereiche Bergbau und Energieversorgung, welche nur sehr geringe, statistisch nicht signifikante unerklärte Lohnunterschiede aufweisen.

- Vergleichsweise gering, aber statistisch signifikant, sind die unerklärten, diskriminierenden Lohndifferenzen im Gastgewerbe mit 0.036 (3.6%), gefolgt vom Grundstücks- und Wohnungswesen mit 0.048 (4.8%) sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen und dem Bereich Kunst/Unterhaltung/Erholung mit je 0.049 (4.9%).
- Mit Abstand am grössten sind die unerklärten Lohnunterschiede in der Textil- und Lederindustrie mit 0.172 (17.2%), gefolgt vom Maschinen-/Gerätebau mit 0.143 (14.3%), dem Druckgewerbe mit 0.142 (14.2%) und vom «übrigen verarbeitenden Gewerbe / Industrie» mit 0.140 (14.0%).

In den übrigen Branchen verdienen Frauen bei sonst gleichen Voraussetzungen (gemessen an den hier verwendeten Erklärungsgrössen) zwischen rund 5 und 13 Prozent weniger im Vergleich zu den Männern.

Unerklärte Anteile an der Lohndifferenz

Werden die unerklärten Unterschiede im Vergleich zu den branchenspezifischen Lohndifferenzen ins Verhältnis gesetzt, ergibt sich teilweise ein anderes Bild:

- Nebst dem Bereich Energieversorgung, welcher eine nur geringe und statistisch nicht signifikante unerklärte Lohndifferenz aufweist, sind die unerklärten Anteile am geringsten im Grundstücks- und Wohnungswesen mit 23 Prozent sowie bei den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen mit 24 Prozent der Lohndifferenz innerhalb der Branche.
- Ausserordentlich hoch hingegen sind die unerklärten Anteile in der Baubranche (117%) sowie im Bereich Wasserversorgung / Entsorgung (101%). Ein unerklärter Anteil von über 100 Prozent bedeutet, dass die Frauen 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. Strub/Stocker 2010).⁴⁰
- Ebenfalls vergleichsweise gross sind die unerklärten Lohnunterschiede gemessen an der Branchen-Lohndifferenz im Bereich «übriges verarbeitendes Gewerbe / Industrie» (82%) sowie in den Bereichen

⁴⁰ Im Baugewerbe ist der unerklärte Teil über die gesamte Lohnverteilung deutlich grösser als der gesamte Lohnunterschied (und der erklärte Teil ist demzufolge negativ). Dieses Ergebnis scheint auf den ersten Blick eher aussergewöhnlich, ist aber über die Jahre stabil. Deshalb, und aufgrund der speziellen Branchen-Struktur (geringer Frauenanteil und hohe horizontale Segregation, d.h. Frauen üben meist andere Tätigkeiten aus als Männer) haben Strub/Stocker (2010) im Rahmen einer Zusatzanalyse zu Handen des BFS mit den Daten der LSE 2008 geprüft, ob die Analysemethode für die Baubranche valide ist. Dazu wurden mittels Methode des «propensity score matching» aus dem Datenpool eine Art «statistische Zwillingspaare» gebildet. Jeder Frau wurde ein Mann zugeordnet, dessen Erklärungsmerkmale gleiche bzw. ähnliche Ausprägungen haben. Für diese Gruppe von Vergleichspaaren innerhalb der Baubranche war die unerklärte Lohndifferenz ebenfalls grösser als der Lohnunterschied, d.h. grösser als 100 Prozent –die hier angewandte Methode kann somit auch für Branchen mit grosser Segregation wie die Baubranche als valide erachtet werden.

«Handel / Reparatur von Motorfahrzeugen» und «sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen» mit je 67 Prozent sowie dem Druckgewerbe (65%).

Unterschiede zwischen den Sektoren

Für etwa die Hälfte der Branchen gibt es Unternehmen in beiden Sektoren, die andere Hälfte sind Branchen, in welchen alle Unternehmen der Privatwirtschaft zuzurechnen sind – mit Ausnahme der öffentlichen Verwaltung, die per Definition ausschliesslich zum öffentlichen Sektor gehört. Die Tabellen mit den Branchen-Zerlegungen für die beiden Sektoren sind in **Tabelle 94 bzw. Tabelle 102 im Anhang C**, Abschnitt 12.2 bzw. 12.3 aufgeführt.

■ Die Lohndifferenz in der *öffentlichen Verwaltung* 0.174 (bzw. 17.4%), wovon 33 Prozent unerklärt sind. Frauen verdienen demnach in der öffentlichen Verwaltung (Bund, Kantone, Gemeinden) bei sonst gleichwertigen Voraussetzungen 0.058 bzw. 5.8 Prozent weniger als Männer. Dieser Wert liegt etwas unter dem Durchschnitt der unerklärten Lohndifferenz im öffentlichen Sektor insgesamt (-6.5%).

In den meisten Branchen, welche in beiden Sektoren vorkommen, bewegen sich die unerklärten Lohnunterschiede in beiden Sektoren in einer ähnlichen Grössenordnung (+/- 1 Prozentpunkt).

■ Branchen, die im *privaten Sektor* eine deutlich grössere unerklärte Lohndifferenz aufweisen als im öffentlichen Sektor sind die Bereiche Verkehr und Lagerei (5.8% im Vergleich zu 2.3%) und die «sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen» (11.2% zu 7.2%).

■ Branchen, in welchen der *unerklärte Lohnunterschied im öffentlichen Sektor* um mehr als ein Prozentpunkt grösser ist als in der Privatwirtschaft, sind die Energieversorgung (5.0% und signifikant im Vergleich zu 2.1%, nicht signifikant) sowie das Gesundheits- und Sozialwesen (5.6% zu knapp 4%).

5.4 Zerlegung der Lohnunterschiede nach Regionen

Nicht nur das allgemeine Lohnniveau ist je nach Region höher oder tiefer. Auch bezüglich Erwerbsbeteiligung und Entlohnung der Geschlechter gibt es regionale Unterschiede innerhalb der Schweiz. Welcher Teil der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sich erklären lässt und welcher Anteil unerklärbar ist, wird nachfolgend für die sieben Grossregionen zunächst für die Gesamtwirtschaft dargestellt (vgl. **Abbildung 18** sowie **Tabelle 87 im Anhang C**, Abschnitt 12.1).

Unterdurchschnittlich und mit Abstand am geringsten sind die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern, gemessen an der *Differenz in den logarithmierten Durchschnittslöhnen*, in der Genferseeregion mit 0.157 (15.7%). Am grössten ist der durchschnittliche Lohnunterschied in Zürich mit 0.226 (22.6%), gefolgt von der Zentralschweiz mit 0.203 (20.3%) und der Ostschweiz mit 0.198 (19.8%).

■ Die *unerklärten Lohnunterschiede* sind am grössten in der Ostschweiz. In der Ostschweiz verdienen Frauen bei sonst gleichwertiger Ausstattung 11.5 Prozent weniger als die Männer, gefolgt vom Tessin mit 11.3 Prozent und der Zentralschweiz mit 10.8 Prozent. Ebenfalls leicht über dem schweizerischen Mittel von 8.3 Prozent liegen die unerklärten Lohnunterschiede in der Nordwestschweiz mit 9.0 Prozent.

■ Am geringsten sind die unerklärten Lohnunterschiede in der Genferseeregion mit 6.3 Prozent und ebenfalls unterdurchschnittlich im Espace Mittelland mit 7.4 Prozent sowie in Zürich mit 7.6 Prozent.

Wie viel die objektiven Faktoren zur Erklärung der Lohnunterschiede beitragen, ist ebenfalls von Region zu Region unterschiedlich:

■ Am grössten sind die Anteile der durch Unterschiede in den Ausstattungsmerkmalen erklärbaren Lohndifferenzen in Zürich und in der Genferseeregion (mit 66% bzw. 60%).

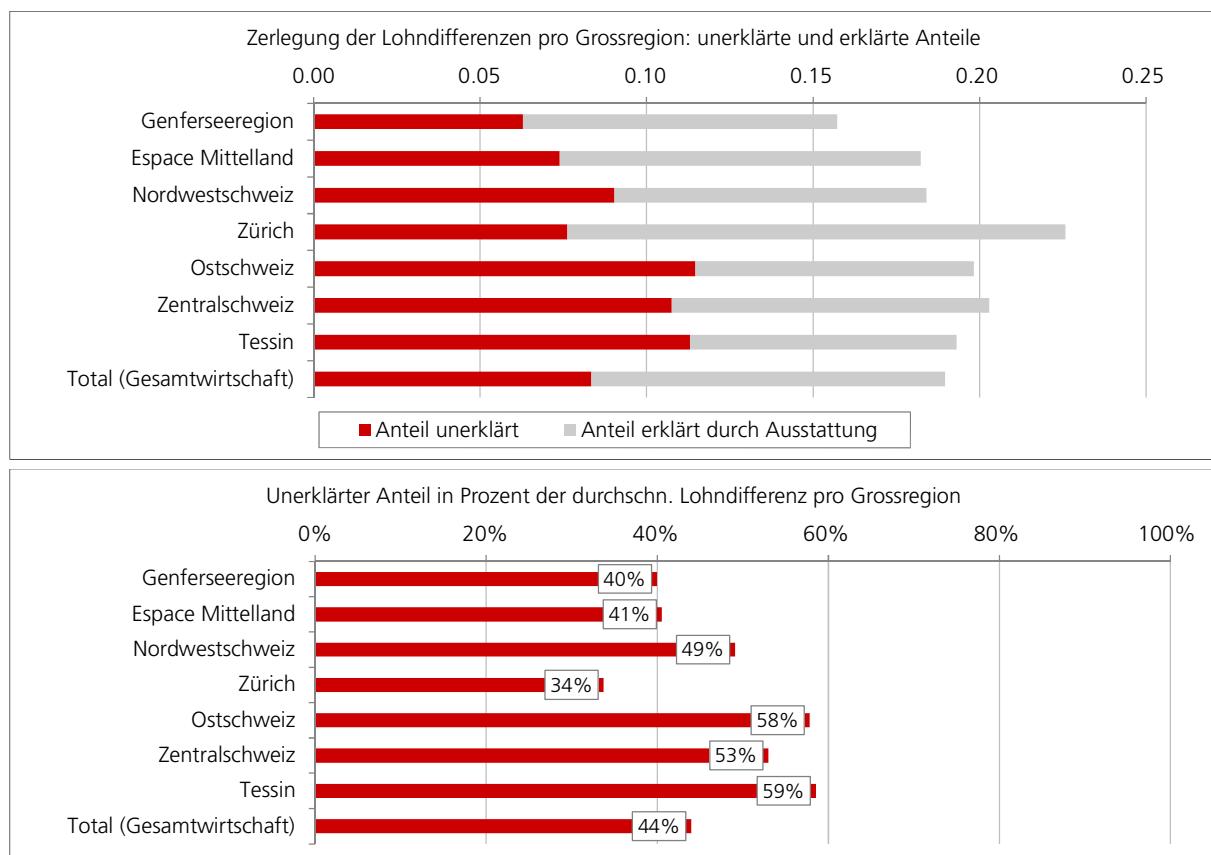
- Am geringsten sind die erklärbaren Anteile in der Ostschweiz, der Zentralschweiz und im Tessin. In diesen drei Regionen können jeweils über die Hälfte der Lohnunterschiede *nicht* durch Unterschiede in den Ausstattungsmerkmalen erklärt werden.

Unterschiede zwischen den Sektoren

Wie bereits in Kapitel 4 zu sehen war, variieren die regionalen Lohnunterschiede zum Teil beträchtlich je nach Wirtschaftssektor. Dies gilt insbesondere auch für die *unerklärten Lohnunterschiede* wie die Lohnzerlegungen pro Region für die beiden Sektoren zeigen (vgl. **Tabelle 95 bzw. Tabelle 103 im Anhang C**, Abschnitt 12.2 bzw. 12.3):

- Im privaten Sektor finden sich gleich wie in der Betrachtung der Gesamtwirtschaft die geringsten unerklärten Lohnunterschiede in der Genferseeregion (6.1%), die grössten im Tessin (12.5%), gefolgt der Ostschweiz (12.1%). Einzig in der Region Zürich ist der unerklärte Lohnunterschied in der Privatwirtschaft mit knapp 9 Prozent deutlich grösser als in der gesamtwirtschaftlichen Betrachtung (7.6%).
- Demgegenüber weist Zürich im öffentlichen Sektor mit 2.8 Prozent mit Abstand die geringste unerklärte Lohndifferenz aus, gefolgt von der Genferseeregion mit knapp 5 Prozent. Und im Tessin ist der unerklärte Lohnunterschied im öffentlichen Sektor mit 5.2 Prozent weniger als halb so gross im Vergleich zum privaten Sektor.

Abbildung 18: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Grossregionen



Quelle: LSE 2012; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

5.5 Zerlegung der Lohnunterschiede nach weiteren Merkmalen

In den folgenden Abschnitten werden die gesamtwirtschaftlichen Lohnunterschiede für bestimmte Gruppen von Unternehmen bzw. Beschäftigten jeweils separat analysiert und mittels Blinder-Oaxaca-Zerlegung in ihre Bestandteile (erklärter vs. unerklärter Anteil) zerlegt.

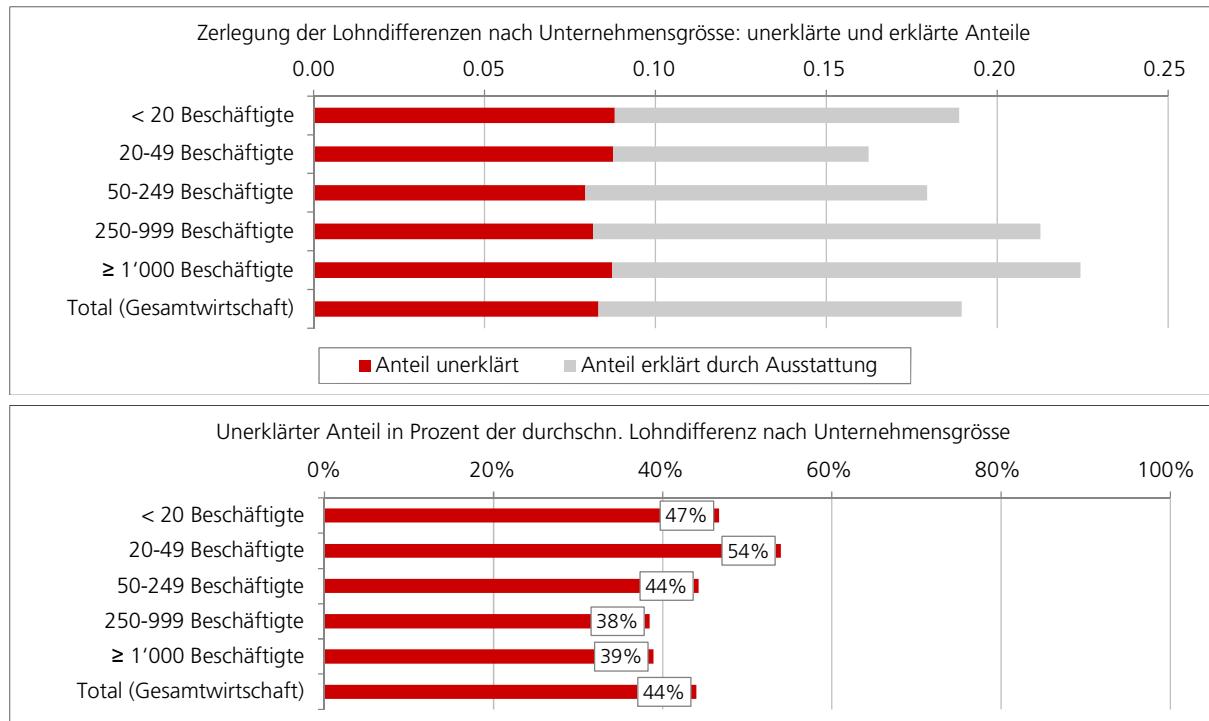
Der Fokus liegt wiederum auf der Gesamtwirtschaft. Auf allfällige Unterschiede zwischen den Sektoren wird jeweils am Ende des Abschnitts eingegangen. Die entsprechenden Tabellen finden sich wiederum im Anhang C, Abschnitt 12.2 bzw. 12.3, Tabelle 96ff. bzw. Tabelle 104ff.).

5.5.1 Unternehmensgrösse

Wie in Kapitel 4 gezeigt wurde, sind die Gehälter im Schnitt umso höher, je grösser das Unternehmen ist – die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern tendenziell auch. Im vorliegenden Abschnitt wird pro Unternehmensgrössenklasse analysiert, welcher Teil des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern sich durch Ausstattungsunterschiede erklären lässt und welcher Anteil unerklärt ist (vgl. **Abbildung 19** sowie **Tabelle 88 im Anhang**, Abschnitt 12.1). Dabei zeigt sich:

■ Je grösser das Unternehmen, desto grösser sind die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern. Diese Beobachtung gilt tendenziell auch gemessen an der *Differenz in den logarithmierten Durchschnitts-löhnen*, allerdings mit Ausnahme der Gruppe der Kleinstunternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten, die mit 0.189 (18.9%) eine grössere Lohndifferenz aufweisen als die Kleinunternehmen mit 20-49 Ange-stellten (0.162 bzw 16.2%) und die mittelgrossen Unternehmen mit 50-249 Beschäftigten (0.180 bzw. 18.0%). Am grössten ist der Lohnunterschied bei den Grossunternehmen mit über 1'000 Beschäftigten (0.224 bzw. 22.4%).

Abbildung 19: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Unternehmensgrösse



Quelle: LSE 2012; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

■ Während die Lohnunterschiede je nach Unternehmensgrösse relativ stark variieren, bewegen sich die *unerklärten Lohnunterschiede* unabhängig von der Unternehmensgrösse in einer relativ engen Bandbreite. Sie betragen zwischen 7.9 Prozent in der Gruppe der Unternehmen mit 50-249 Beschäftigten und 8.8 Prozent innerhalb der Gruppen der Kleinst- und Kleinunternehmen mit weniger als 20 oder 20-49 Angestellten.

Bezogen auf die *anteilmässigen unerklärten Lohnunterschiede* zeigt sich:

- Am grössten ist der Anteil der Lohnunterschiede, der nicht durch Unterschiede in den Ausstattungsmerkmalen erklärt werden kann, bei Kleinunternehmen mit 20-49 Mitarbeitenden (54%) und Kleinstunternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten (47%).
- Am geringsten sind die unerklärten Lohnunterschiede bei den Firmen mit 250-999 Beschäftigten (38%), gefolgt von den Grossfirmen mit über 1000 Beschäftigten (39%).

Unterschiede zwischen den Sektoren

Während sich die *unerklärten Lohnunterschiede* im privaten Sektor (ähnlich wie in der Gesamtwirtschaft) in Abhängigkeit der Unternehmensgrösse nicht stark unterscheiden und zwischen rund 8 Prozent (in mittelgrossen Firmen) und 10 Prozent (in Grossunternehmen) liegen, zeigt sich im *öffentlichen Sektor* folgendes Bild:

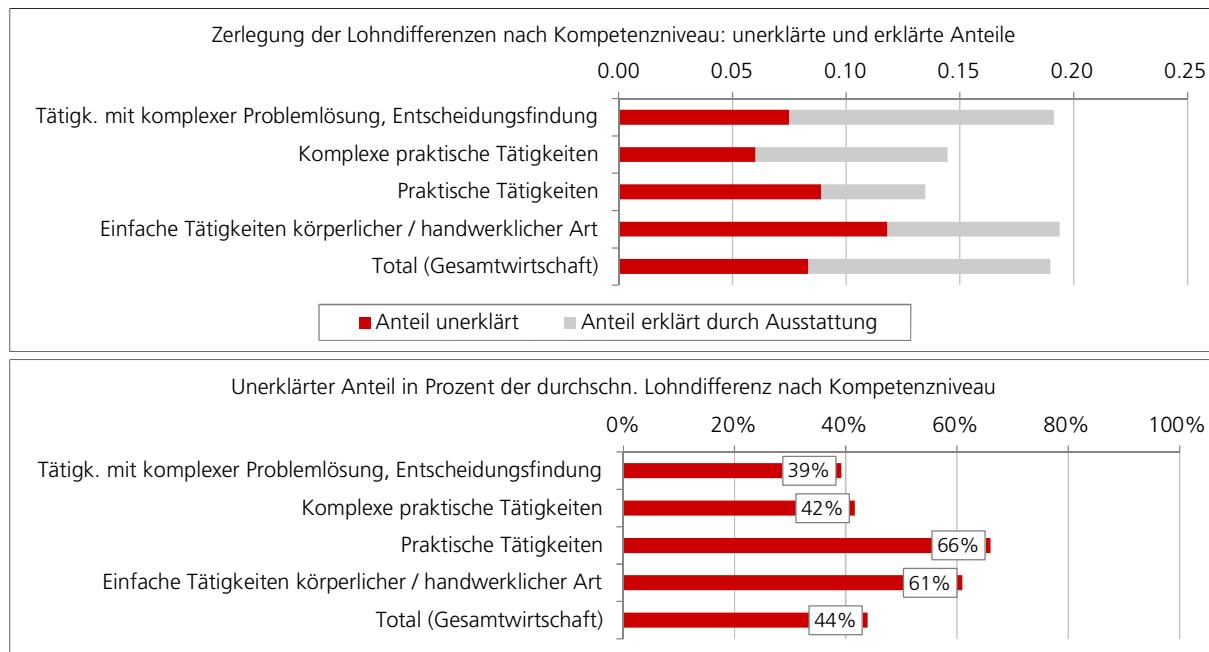
- Tendenziell sind die unerklärten Lohnunterschiede umso geringer, je grösser das öffentliche Unternehmen ist – mit einer Ausnahme. Während Frauen bei sonst gleichwertigen Voraussetzungen in öffentlichen Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitenden knapp 8 Prozent weniger verdienen, sind es in Organisationen mit mindestens 1'000 Beschäftigten rund 6 Prozent.
- Mit Abstand am geringsten ist die unerklärte Lohndifferenz allerdings mit 3.6 Prozent in der Gruppe der öffentlichen Unternehmen mit 20-49 Beschäftigten.

5.5.2 Kompetenzniveau

Abbildung 20 sowie **Tabelle 89 im Anhang** (Abschnitt 12.1) zeigen die Ergebnisse der Zerlegung der Lohnunterschiede für Gruppen von Beschäftigten mit jeweils gleichem Kompetenzniveau (betr. Gruppierung der Berufe bzw. ausgeübten Tätigkeiten in vier Kompetenzniveaus, vgl. Abschnitt 4.4.2).

- Am grössten ist die *Differenz der logarithmierten Durchschnittslöhne* innerhalb der Gruppe der Beschäftigten, die eine einfache Tätigkeit körperlicher oder handwerklicher Art ausüben (tiefstes Kompetenzniveau; 0.194 bzw. 19.4%), gefolgt von der Gruppe der Beschäftigten, die eine Tätigkeit mit komplexer Problemlösung und Entscheidungsfindung ausüben (höchstes Kompetenzniveau; 0.191 bzw. 19.1%). Am geringsten fällt die Differenz aus zwischen Frauen und Männern, die eine «praktische Tätigkeit» ausüben (Verkauf, Pflege, Datenverarbeitung, Administration, Bedienen von Maschinen, Fahrdienst etc.; dritthöchstes Kompetenzniveau; 0.135 bzw. 13.5%).
- Der *unerklärte Lohnunterschied* ist absolut gesehen am geringsten in der Gruppe der Beschäftigten, die eine «Komplexe praktische Tätigkeit, welche ein grosses Wissen in einem Spezialgebiet voraussetzt» ausüben (zweithöchstes Kompetenzniveau). Innerhalb dieser Gruppe verdienen Frauen bei sonst gleichwertiger Ausstattung 6.0 Prozent weniger als Männer.
- Am grössten ist der *unerklärte Lohnunterschied* in der Gruppe der Angestellten, die eine «einfache Tätigkeit körperlicher oder handwerklicher Art» ausüben (tiefstes Kompetenzniveau). In dieser Gruppe verdienen Frauen bei sonst gleichwertiger Ausstattung 11.8 Prozent weniger als Männer.

Abbildung 20: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Kompetenzniveau



Total = inkl. „Keine Angabe“. Vollständige Labels, vgl. Tabelle 89 im Anhang, Abschnitt 12.1
 Quelle: LSE 2012; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Bezogen auf die *anteilmässigen unerklärbaren Lohnunterschiede* zeigt sich:

- Der Anteil der Lohnunterschiede, der nicht durch Unterschiede in den Ausstattungsmerkmalen erklärt werden kann, ist in den beiden tieferen Niveaus mit 66 Prozent im zweituntersten bzw. 61 Prozent im untersten Kompetenzniveau überdurchschnittlich hoch. Im zweithöchsten Niveau beträgt der unerklärbare Anteil 42 Prozent und liegt somit etwa im Durchschnitt. Leicht unterdurchschnittlich ist der unerklärte Anteil mit 39 Prozent im höchsten Niveau (allerdings bezogen auf eine besonders grosse Lohndifferenz).

Unterschiede zwischen den Sektoren

Werden die Angestellten pro Kompetenzniveau separat betrachtet, zeigen sich grössere Unterschiede bezüglich der *Differenzen der logarithmierten Durchschnittslöhne*. Während in der Privatwirtschaft die Lohndifferenz im höchsten Kompetenzniveau am grössten ist, resultiert die grösste Lohndifferenz im öffentlichen Sektor im tiefsten Kompetenzniveau.

Bezüglich der *unerklärten Lohnunterschiede* zeigen sich neben den Niveauunterschieden (die unerklärten Lohnunterschiede sind geringer im öffentlichen Sektor) ebenfalls gewisse strukturelle Unterschiede zwischen den Sektoren: Bei sonst gleichwertigen Voraussetzungen verdienen Frauen in Kompetenzniveau 3, «Praktische Tätigkeiten wie Verkauf/ Pflege/ Datenverarbeitung/Administration/ Bedienen von Maschinen/Fahrdienst», im öffentlichen Sektor 3.7 Prozent weniger als Männer, während der entsprechende unerklärte Lohndifferenz in der Privatwirtschaft mit 9.5 Prozent fast dreimal grösser ist.

5.5.3 Beschäftigungsgrad

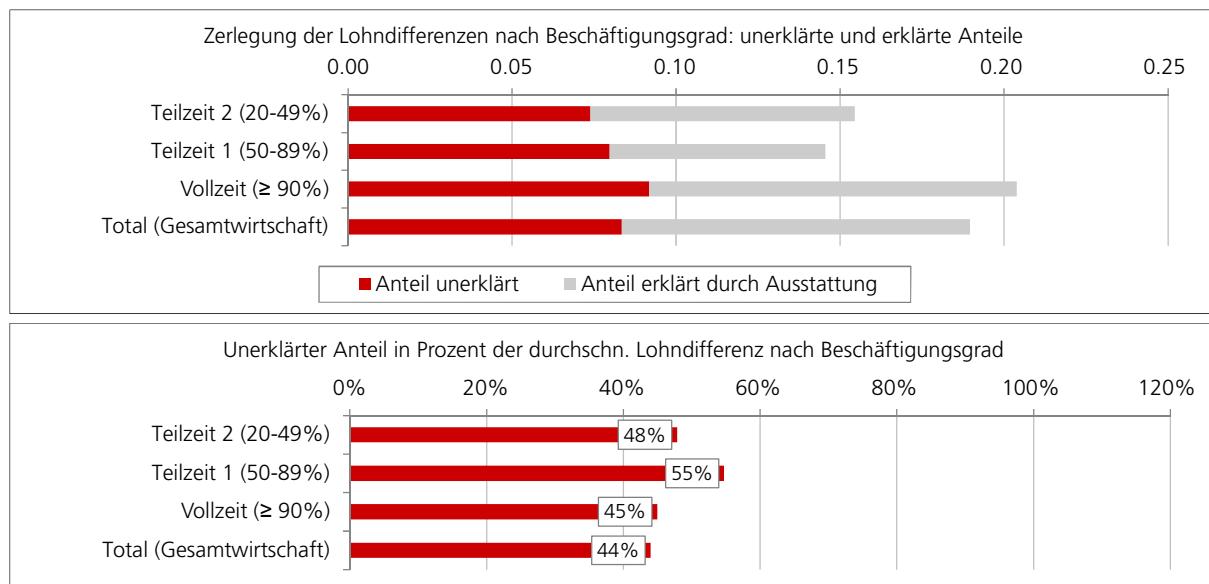
Im vorliegenden Abschnitt werden Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte getrennt betrachtet, wobei die Teilzeitbeschäftigte aufgrund ihres Pensums in zwei Gruppen (Beschäftigungsgrad 20-49% versus 50-89%) eingeteilt werden (vgl. **Abbildung 21** bzw. **Tabelle 90 im Anhang**, Abschnitt 12.1).

- Bei den Vollzeitangestellten (Beschäftigte mit einem Penum von 90% oder mehr) ist die *Differenz der logarithmierten Durchschnittslöhne* leicht überdurchschnittlich (0.204 bzw. 20.4%), bei den Teilzeitbeschäftigt hingegen unterdurchschnittlich, 0.154 bzw. 15.4 Prozent bei Beschäftigten mit einem Penum von 20-49%, 0.146 bzw. 14.6 Prozent bei Beschäftigten mit einem Penum von 50-89%.
- Der *unerklärte Lohnunterschied* ist am geringsten in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigt mit einem Penum von 20-49%. Innerhalb dieser Gruppe verdienen Frauen bei sonst gleichwertiger Ausstattung 7.4 Prozent weniger als Männer.
- Am grössten ist der unerklärte Lohnunterschied in der Gruppe der Vollzeitangestellten. Vollzeiterwerbstätige Frauen verdienen bei sonst gleichwertiger Ausstattung 9.2 Prozent weniger als Männer.

Bezogen auf die *anteilmässigen unerklärbaren Lohnunterschiede* sind die Unterschiede je nach Beschäftigungspenum relativ gering:

- Der Anteil der Lohnunterschiede, der nicht durch Unterschiede in den Ausstattungsmerkmalen erklärt werden kann, ist in allen drei Gruppen leicht überdurchschnittlich und beträgt 45 Prozent bei den Vollzeiterwerbstätigen, 48 Prozent bei den Teilzeiterwerbstätigen mit einem Penum von 20-49% und 55 Prozent bei den Teilzeiterwerbstätigen mit einem Penum von 50-89%.

Abbildung 21: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Beschäftigungsgrad



Quelle: LSE 2012; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Unterschiede zwischen den Sektoren

Nach Beschäftigungsgrad zeigen sich gegenteilige Muster je nach Sektor:

Der *unerklärte Lohnunterschied* ist im privaten Sektor bei Vollzeitbeschäftigt mit 10 Prozent fast doppelt so gross als bei der Gruppe mit kleinen Teilzeitpensens (5.6%, wobei in dieser Gruppe der unerklärte Lohnunterschied grösster ist als die Lohndifferenz, welche nur 3.6% beträgt). Im öffentlichen Sektor ist es umgekehrt, am geringsten ist der unerklärte Lohnunterschied mit 4.4 Prozent in der Gruppe der Vollzeitangestellten, am grössten bei den Teilzeitbeschäftigt mit kleinen Pensens (8.2%).

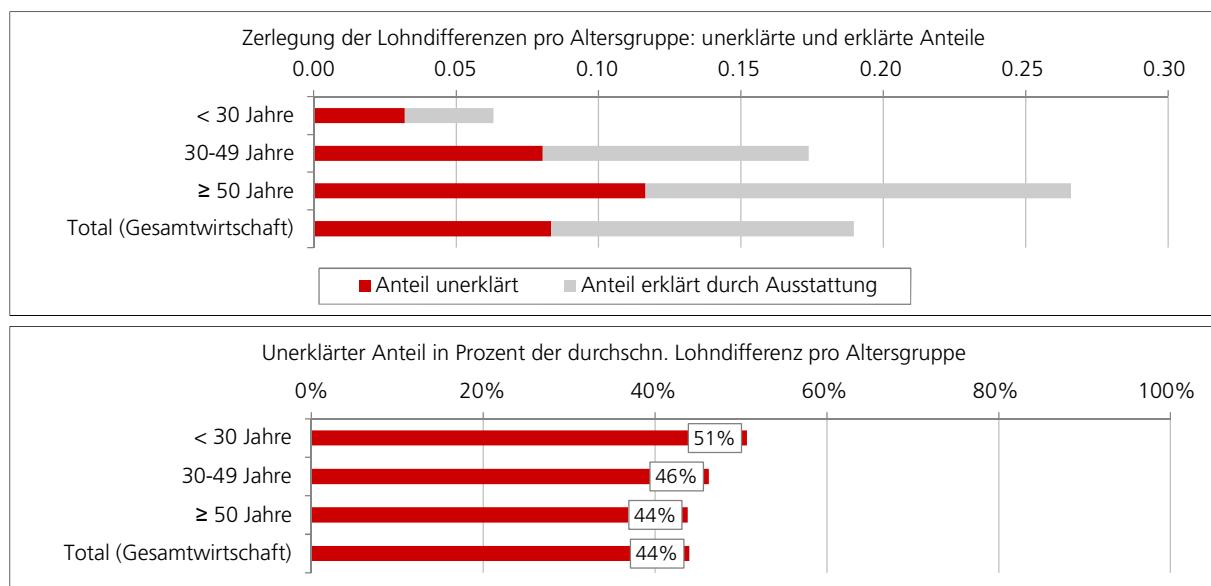
5.5.4 Altersgruppe

Werden die Beschäftigten in drei Altersgruppen aufgeteilt und die Lohnunterschiede innerhalb der Altersgruppen jeweils separat analysiert, zeigen sich sehr grosse Unterschiede (vgl. **Abbildung 22** sowie **Tabelle 91 im Anhang**, Abschnitt 12.1):

Je älter die Erwerbstätigen sind, desto grösser sind sowohl die Lohndifferenzen als auch die unerklärten Lohnunterschiede:

- Bei den unter 30-Jährigen verdienen Frauen im Durchschnitt 6.3 Prozent (0.063) weniger, gemessen an der *Differenz der logarithmierten Durchschnittslöhne*. In der Gruppe der 30-49-Jährigen hingegen beträgt der mittlere Lohnunterschied 0.174 (17.4%) und in der Gruppe der «50 Plus» verdienen Frauen im Schnitt 26.6 Prozent weniger als Männer (0.266).

Abbildung 22: Zerlegung der Lohnunterschiede pro Altersgruppe



Quelle: LSE 2012; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bezogen auf die unerklärten Lohnunterschiede:

- Der *unerklärte Lohnunterschied* ist in der Gruppe der unter 30-Jährigen vergleichsweise gering. Innerhalb dieser Gruppe verdienen Frauen bei sonst gleichwertiger Ausstattung 3.2 Prozent weniger als Männer. Deutlich grösser und nur noch leicht unterdurchschnittlich ist der unerklärte Lohnunterschied mit 8.0 Prozent zwischen den 30-49-jährigen Frauen und Männern.
- Am grössten ist der unerklärte Lohnunterschied bei den älteren Beschäftigten. Frauen, die 50-jährig oder älter sind, verdienen bei sonst gleichwertiger Ausstattung 11.6 Prozent weniger als Männer in ihrem Alter.

Bezogen auf die *anteilmässigen unerklärbaren Lohnunterschiede* ergibt sich ein anderes Bild:

- Der Anteil der Lohnunterschiede, der nicht durch Unterschiede in den Ausstattungsmerkmalen erklärt werden kann, ist bei den Jüngsten überdurchschnittlich und beträgt 51 Prozent bei den unter 30-Jährigen, während bei den 30-49-Jährigen 46 Prozent bzw. bei den über 50-Jährigen 44 Prozent der Lohndifferenz nicht erklärbar sind.

Unterschiede zwischen den Sektoren

Je älter desto grösser sind die unerklärten und die erklärten Lohnunterschiede. Dieser Zusammenhang zeigt sich in beiden Sektoren, einzig die Niveaus unterscheiden sich:

In der Privatwirtschaft beträgt der *unerklärte Lohnunterschied* bei den unter 30-Jährigen 3.7 Prozent, im öffentlichen Sektor 0.6 Prozent - in der Gruppe der über 50-Jährigen 12.8 Prozent (im privaten Sektor) bzw. 8.2 Prozent (im öffentlichen Sektor).

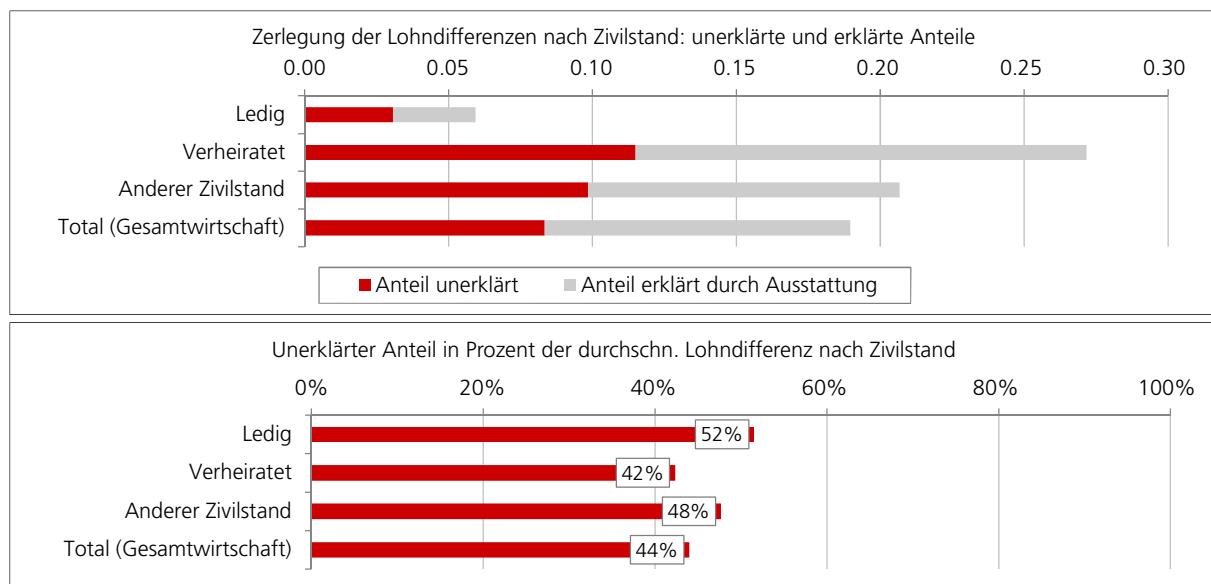
5.5.5 Zivilstand

Werden die Beschäftigten in Abhängigkeit von ihrem Zivilstand getrennt untersucht, verdeutlicht sich der bereits in Abschnitt 5.1.1 beobachtete gegenteilige Effekt einer Heirat auf Frauen und Männer. Die Ergebnisse sind in **Abbildung 23** sowie **Tabelle 92 im Anhang** (Abschnitt 12.1) dargestellt:

- Werden nur die *Ledigen* betrachtet, sind sowohl die Lohndifferenz wie auch der unerklärte Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern vergleichsweise gering. Ledige Frauen verdienen im Schnitt 5.9 Prozent weniger als ledige Männer. Werden Unterschiede in den Erklärungsmerkmalen berücksichtigt, verringert sich diese Differenz auf 3.1 Prozent. Das heisst, ledige Frauen verdienen bei sonst gleichwertiger Ausstattung 3.1 Prozent weniger als ledige Männer. 48 Prozent der Lohndifferenz sind somit erklärt, 52 Prozent unerklärt.
- Werden die *Verheirateten* betrachtet, zeigt sich ein gegenteiliges Bild: Verheiratete Frauen verdienen im Durchschnitt 27.2 Prozent weniger als verheiratete Männer. Drei Fünftel dieser Differenz können erklärt werden, die restlichen zwei Fünftel (42%) können mit den LSE-Merkmalen nicht erklärt werden. Bei sonst gleichwertigen Voraussetzungen verdienen verheiratete Frauen 11.5 Prozent weniger als verheiratete Männer.

Ein ähnliches Bild, aber mit etwas geringeren Lohnunterschieden als bei den Verheirateten, zeigt sich für Beschäftigte mit *anderem Zivilstand* (geschieden, verwitwet etc.).

Abbildung 23: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Zivilstand



Quelle: LSE 2012; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Unterschiede zwischen den Sektoren

Es zeigen sich in beiden Sektoren die gleichen Muster wie in der Gesamtwirtschaft, wobei wiederum die Unterschiede im privaten Sektor jeweils grösser, im öffentlichen Sektor geringer sind.

6 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

Im Folgenden sind die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst:

- Frauen verdienten in der Gesamtwirtschaft im Jahr 2012 im Durchschnitt 19 bzw. 19.3 Prozent weniger als Männer – je nachdem, welche Masszahl den Berechnungen zu Grunde liegt. Der erste Wert von 19.0 Prozent 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 und einen erklärten Anteil dient. Der letztere Wert von -19.3 Prozent bezieht sich auf die «normale» Differenz in den Durchschnittslöhnen von Frauen und Männern (im Verhältnis zum Durchschnitt der Männer).
- Wird die *Differenz der logarithmierten Durchschnittslöhne* nach Wirtschaftssektoren betrachtet, so zeigt sich, dass diese im öffentlichen Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen) mit 16.8 Prozent um rund ein Fünftel geringer ist als im privaten Sektor mit 21.3 Prozent.
- Insgesamt lassen sich 56 Prozent der durchschnittlichen Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern durch *Ausstattungseffekte* erklären. Das heisst, Frauen verdienten 2012 10.6 Prozent 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, weniger Boni erhalten, jünger sind und weniger betriebsspezifische Erfahrung aufweisen als die Männer. In beiden Sektoren können jeweils rund drei Fünftel der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern durch strukturelle Unterschiede erklärt werden (59% im privaten Sektor, 61% im öffentlichen Sektor).
- In der Gesamtwirtschaft können 44 Prozent der Lohndifferenz *nicht* durch die Ausstattungsmerkmale *erklärt* werden. Frauen verdienten in der Gesamtwirtschaft im Jahr 2012 8.3 Prozent weniger, weil sie bei gleichen Ausstattungsmerkmalen nicht gleich wie die Männer entlöhnt werden. Im öffentlichen Sektor sind es 6.5 Prozent weniger, was 39 Prozent der Lohndifferenz von 16.8 Prozent entspricht und im privaten Sektor sind es 8.7 Prozent weniger, was 21.3 Prozent entspricht.
- Werden einzelne **Branchen** betrachtet, zeigen sich grosse Unterschiede, nicht nur bezüglich der Lohndifferenzen, sondern auch hinsichtlich des nicht erklärbaren Anteils der Lohndifferenz. Die unerklärte Lohndifferenz ist im Jahr 2012 am kleinsten im Gastgewerbe mit 3.6 Prozent, gefolgt vom Grundstücks- und Wohnungswesen mit 4.8 Prozent sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen und dem Bereich Kunst/Unterhaltung/Erholung mit je 4.9 Prozent. Mit Abstand am grössten sind die unerklärten Lohnunterschiede in der Textil- und Lederindustrie mit 17.2 Prozent, gefolgt vom Maschinen-/Gerätebau mit 14.3 Prozent und dem Druckgewerbe mit 14.2 Prozent.
- Die **regionalen Unterschiede** im Lohnniveau lassen sich nur teilweise durch eine unterschiedliche Beschäftigten- und Branchenstruktur erklären. Die Untersuchung der unerklärten Lohndifferenz in den einzelnen Grossregionen ergibt folgendes Bild: Am geringsten ist das Ausmass der unerklärten Lohndifferenz 2012 in der Genferseeregion mit 6.3 Prozent. Ebenfalls unter dem Landesmittel liegen der Espace Mittelland mit 7.4 Prozent sowie die Region Zürich mit 7.6 Prozent, welche die Region mit den insgesamt grössten Lohnunterschieden ist. Am grössten sind die unerklärten Lohnunterschiede in der Ostschweiz, wo die Frauen bei sonst gleichwertiger Ausstattung 11.5 Prozent weniger verdienen als die Männer.

Die Lohnunterschiede wurden auch für verschiedene Gruppen von Unternehmen bzw. Beschäftigten separat analysiert und in ihre erklärten und unerklärten Anteile zerlegt:

- Bezogen auf die **Unternehmensgrösse** kann festgestellt werden, dass die unerklärten Lohnunterschied innerhalb der Kleinstunternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten sowie den Kleinunternehmen

mit 20-49 Angestellten am grössten sind: Frauen verdienen dort bei sonst gleichwertiger Ausstattung 8.8 Prozent weniger als Männer.

- Die Zerlegung nach **Kompetenzniveau** zeigt, dass der unerklärte Lohnunterschied mit 11.8 Prozent bei Angestellten, die eine «einfache Tätigkeit körperlicher oder handwerklicher Art» ausüben (tiefstes Kompetenzniveau) am grössten ist.
- **Vollzeiterwerbstätige** Frauen müssen mit 9.2 Prozent weniger Lohn als die Männer im Vergleich zu Teilzeitarbeitenden den grössten unerklärten Lohnunterschied in Kauf nehmen.
- Je **älter** die Erwerbstätigen sind, desto grösser sind die unerklärten Lohnunterschiede.
- Wird der **Zivilstand** betrachtet, so zeigt sich, dass bei sonst gleichwertigen Voraussetzungen verheiratete Frauen 11.5 Prozent weniger verdienen als verheiratete Männer, bei ledigen Frauen sind es 3.1 Prozent.

7 Literaturverzeichnis

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

AJP Aktuelle Juristische Praxis (2006): Sondernummer 11/2006 zum Thema "Zehn Jahre Gleichstellungsgesetz: aktuelle Fragen und Perspektiven", St. Gallen: Dike Verlag

Arrow Kenneth (1973): The Theory of Discrimination. In: Ashenfelter O. und A. Rees [Hrsg]: Discrimination in Labor Markets, New Jersey: Princeton University Press

Bauer Tobias und Silvia Strub (2001): «Markt und Lohnungleichheit: Was zeigen die Fakten? Eine ökonomisch-statistische Überprüfung von BGE 126 II 217». *Aktuelle Juristische Praxis*, Sondernummer Lohngleichheit, 1308-1318

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

Becker Gary S. (1964): Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, Chicago: University of Chicago Press

Bertschy Kathrin, Philipp Walker, Annick Baeriswyl und Michael Marti (2014): «Lohndiskriminierung beim Berufseinstieg. Eine quantitative Analyse für die Schweiz», *Swiss Journal of Sociology*, 40 (2), 279–305

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

BFS Bundesamt für Statistik (2014): «Familie und Organisation des Familienlebens», *demos*, Nr. 2, Oktober, Neuchâtel

BFS Bundesamt für Statistik (2015): Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2012, Neuchâtel

BFS/EBG Bundesamt für Statistik und 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)

Blinder Alan S. (1973): Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates, *Journal of Human Resources*, 8/4, 436-455

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

Bundesrat (2015): «Überprüfung der statistischen Methoden des Bundes betreffend die Lohngleichheit von Frau und Mann», Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats 14.3388 Noser vom 2. Juni 2014, 18. November

Donzé Laurent (2013): Analyse des salaires des femmes et des hommes sur la base des enquêtes sur la structure des salaires 2008 et 2010, Neuchâtel : Office fédérale de la statistique

EBG Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (2015) : Standard-Analysemodell zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes (Methodenbeschrieb). Anleitung zur Durchführung der standardisierten Überprüfung, Bern, Juni

Ehrenberg Ronald G. und Robert S. Smith (1991): Modern labor economics. Theory and public policy, 4. Auflage, New York

Felfe Christina, Judith Trageser und Rolf Iten (2015): Studie zu den statistischen Analysen der Eidgenossenschaft betreffend die Lohngleichheit von Frau und Mann. Bern: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG

Finke Claudia (2011): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2006, *Wirtschaft und Statistik*, Januar, Wiesbaden: Statistisches Bundesamt

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

Gerfin Michael und Boris Kaiser (2015): Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in der Schweiz. Methodische Grundlagen, Literaturanalyse und Evaluation von bestehenden Studien, Zürich: Schweizerischer Arbeitgeberverband SAV

Gianettoni Lavinia, Carolina Carvalho Arruda, Jacques-Antoine Gauthier, Dinah Gross und Dominique Joye (2015): «Berufswünsche der Jugendlichen in der Schweiz: stereotype Rollenbilder und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf», *Social Change in Switzerland*, Nr. 3

Graf Monique (2004): Enquête suisse sur la structure des salaires 2002. Plan d'échantillonnage et extrapolation pour le secteur privé, Neuchâtel : Office fédérale de la statistique

Jann Ben (2008a): Erwerbsarbeit, Einkommen und Geschlecht. Studien zum Schweizer Arbeitsmarkt. Dissertation, ETH Zürich

Jann Ben (2008b): A Stata implementation of the Binder-Oaxaca decomposition. ETH Zurich Sociology Working Paper No. 5. URL: http://repec.ethz.ch/ets/papers/jann_oaxaca.pdf [Stand 28.1.2016]

Janssen Simon, Simone N. Tuor Sartore und Uschi Backes-Gellner (2014): «Discriminatory Social Attitudes and Varying Gender Pay Gaps within Firms». UZH Business Working Paper Series

Kaufmann Claudia und Sabine Steiger-Sackmann [Hrsg.] (2009): Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 2. Auflage, Basel

Koller Christophe (2014): Bericht über die Kontrolle der Lohnpraxis hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern in den kantonalen und kommunalen Verwaltungen. Erste Resultate. Schlussbericht zuhanden des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG

Krone-Germann Irenka und Anne Aymone de Chambrier (2011): «Teilzeitarbeit in der Schweiz: Eine Quelle von Ungleichheiten, aber auch von Möglichkeiten», *Die Volkswirtschaft*, Nr. 1/2, 47-50

Lanfranconi Lucia M. (2014a): «Gleichheit durch individuelle Lösungen? Betriebliche Folgen des Wirtschaftsnutzendiskurses in der aktuellen schweizerischen Gleichstellungspolitik», *GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 6(1), 93-110

Lanfranconi, Lucia M. (2014b): Geschlechtergleichstellung durch Wirtschaftsnutzendiskurs? Eine qualitative Untersuchung (un-)gleichheitsgenerierender Mechanismen in der Umsetzung des Schweizerischen Gleichstellungsgesetzes aus diskursiver und geschlechtersensibler Perspektive. Dissertation, Universität Fribourg und FernUniversität in Hagen

Lazear Edward P. und Sherwin Rosen (1990): «Male-Female Wage Differentials in Job Ladders», *Journal of Labor Economics*, 8, 106-123

Marti Whitebread Claudio (2015): «Lohngleichheit zwischen Frau und Mann: eine Auslegeordnung», *Aktuelle Juristische Praxis*, November, 1551-1558

Mincer Jakob (1974): Schooling, Experience and Earnings, New York: Columbia University Press

Murphy Emily und Daniel Oesch (2015): «The feminization of occupations and changes in wages: a panel analysis of Britain, Germany and Switzerland», *SOEPpapers DIW Berlin*, No. 731

NFP 60 Gleichstellung der Geschlechter (2014): Ergebnisse und Impulse. Synthesebericht, Schweizerischer Nationalfonds, Bern

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

Renaud Anne (2004): Analyse de données d'enquêtes. Quelques méthodes et illustration avec des données de l'OFS, Neuchâtel : Office fédérale de la statistique

Salvi Marco, Monika Engler, Verena Parzer Epp, Patrik Schellenbauer und Claudia Wirz (2015): Gleichstellung. Warum der Arbeitsmarkt nicht versagt. Zürich: Avenir Suisse

Schär Moser Marianne und Jürg Baillod (2006): Instrumente zur Analyse von Lohndiskriminierung. Orientierungshilfe für die juristische Praxis. Hrsg. vom Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und dem Schweiz. Anwaltsverband. Bern: Haupt

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

Steiner Olivier (2001): «Das Verbot der indirekten Lohndiskriminierung», *Aktuelle Juristische Praxis*, Sondernummer Lohngleichheit, 1281-1292

Strub Silvia, Michael Gerfin und 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 und 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 und Aline Büttikofer (2008): Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998 bis 2006. 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 16. Mai 2008

Strub Silvia und Désirée Stocker (2010): Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2008 – Aktuelle Entwicklungen in der Privatwirtschaft und Situation im öffentlichen Sektor des Bundes, Neuchâtel/Bern: Bundesamt für Statistik BFS und Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG

Stutz Heidi, Marianne Schär Moser und Elisabeth Freivogel (2005): Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Bern: Bundesamt für Justiz

Weichselbaumer Doris und Rudolf Winter-Ebmer (2003a): «A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap», IZA Discussion Paper No. 906, Institute for the Study of Labor (IZA)

Weichselbaumer Doris und Rudolf Winter-Ebmer (2003b): «The effects of competition and equal treatment laws on the gender wage differential», IZA Discussion Papers No. 822, Institute for the Study of Labor (IZA)

Weichselbaumer Doris und Rudolf Winter-Ebmer (2006): Rhetoric in Economic Research: The Case of Gender Wage Differentials, *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, Vol. 45/3, 416–436

8 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zerlegung der Lohndifferenz pro Sektor.....	II
Abbildung 2: Unerklärter Anteil des Lohnunterschieds pro Sektor	III
Abbildung 3: Analyse von Lohnunterschieden: individuelle versus betriebliche versus nationale Ebene	13
Abbildung 4: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Beschäftigungsgrad, Gesamtwirtschaft..	18
Abbildung 5: Durchschnittslohn nach Alterskategorien	22
Abbildung 6: Durchschnittslohn pro Dienstalterskategorie	23
Abbildung 7: Durchschnittslohn nach Ausbildungsabschluss	25
Abbildung 8: Durchschnittslohn nach Zivilstand	26
Abbildung 9: Durchschnittslohn nach Aufenthaltsstatus (Nationalität).....	27
Abbildung 10: Durchschnittslohn nach beruflicher Stellung	29
Abbildung 11: Durchschnittslohn nach Berufsgruppe (ausgeübter Beruf)	32
Abbildung 12: Durchschnittslohn nach Kompetenzniveau.....	34
Abbildung 13: Durchschnittslohn nach Unternehmensgrösse.....	35
Abbildung 14: Durchschnittslohn nach Wirtschaftsbranche.....	37
Abbildung 15: Durchschnittslohn nach Grossregion	39
Abbildung 16: Zerlegung der Lohndifferenzen nach Wirtschaftssektoren.....	47
Abbildung 17: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Branchen.....	48
Abbildung 18: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Grossregionen	51
Abbildung 19: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Unternehmensgrösse.....	52
Abbildung 20: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Kompetenzniveau	54
Abbildung 21: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Beschäftigungsgrad	55
Abbildung 22: Zerlegung der Lohnunterschiede pro Altersgruppe.....	56
Abbildung 23: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Zivilstand	57

9 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Fallzahlen und Beschäftigte pro Sektor.....	16
Tabelle 2: Durchschnitts- und Medianlöhne pro Sektor	16
Tabelle 3: Anteil Frauen und Männer nach Beschäftigungsgrad, Frauenanteil und Lohndifferenz, Gesamtwirtschaft.....	18
Tabelle 4: Anteil Frauen und Männer nach weiteren Merkmalen der Entlohnung und Anstellung, Gesamtwirtschaft.....	19
Tabelle 5: Anteil Beschäftigte mit zusätzlichen Lohnbestandteilen, Gesamtwirtschaft.....	20
Tabelle 6: Anteil Beschäftigte pro Altersgruppe, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz	21
Tabelle 7: Anteil Beschäftigte pro Dienstaltersgruppe, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz	23
Tabelle 8: Anteil Beschäftigte pro Ausbildung, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz.....	24
Tabelle 9: Anteil Beschäftigte nach Zivilstand, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz.....	26
Tabelle 10: Anteil Beschäftigte nach Aufenthaltsstatus, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz	27
Tabelle 11: Anteil Beschäftigte nach beruflicher Stellung, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz	29
Tabelle 12: Anteil Beschäftigte nach Berufsgruppe, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz ...	30
Tabelle 13: Anteil Beschäftigte nach Kompetenzniveau, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz	33
Tabelle 14: Anteil Beschäftigte nach Unternehmensgrösse, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz	35
Tabelle 15: Anteil Beschäftigte nach Wirtschaftsbranche, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz	36
Tabelle 16: Anteil Beschäftigte nach Grossregion, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz	38
Tabelle 17: Zerlegung der durchschnittlichen Lohndifferenz - Gesamtwirtschaft	43
Tabelle 18: Zerlegung der durchschnittlichen Lohndifferenz nach Wirtschaftssektoren.....	46
Tabelle 19: Fehlende Werte, Teiltermin und Untersuchungseinheit, Gesamtwirtschaft 2012	67
Tabelle 20: Gruppierung der Wirtschaftszweige gemäss NOGA 2008 in Branchen	72
Tabelle 21: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Beschäftigungsgrad, Gesamtwirtschaft.....	74
Tabelle 22: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Alterskategorien, Gesamtwirtschaft.....	74
Tabelle 23: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Dienstaltersgruppe, Gesamtwirtschaft	74
Tabelle 24: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Ausbildungsabschluss, Gesamtwirtschaft..	74
Tabelle 25: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Zivilstand, Gesamtwirtschaft.....	75
Tabelle 26: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Aufenthaltsstatus, Gesamtwirtschaft	75
Tabelle 27: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach beruflicher Stellung, Gesamtwirtschaft	75
Tabelle 28: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Berufsgruppe, Gesamtwirtschaft.....	75
Tabelle 29: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Kompetenzniveau, Gesamtwirtschaft	77
Tabelle 30: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Unternehmensgrösse, Gesamtwirtschaft...	77
Tabelle 31: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Wirtschaftsbranche, Gesamtwirtschaft	77
Tabelle 32: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Grossregion, Gesamtwirtschaft.....	78
Tabelle 33: Anteil Frauen und Männer nach Beschäftigungsgrad, Frauenanteil und Lohndifferenz, Privater Sektor	78
Tabelle 34: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Beschäftigungsgrad, Privater Sektor.....	78
Tabelle 35: Anteil Frauen und Männer nach weiteren Merkmalen der Entlohnung und Anstellung, Privater Sektor	78
Tabelle 36: Anteil Beschäftigte mit zusätzlichen Lohnbestandteilen, Privater Sektor	79

Tabelle 37: Anteil Beschäftigte pro Altersgruppe, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Privater Sektor	79
Tabelle 38: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Alterskategorie, Privater Sektor.....	79
Tabelle 39: Anteil Beschäftigte pro Dienstaltersgruppe, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Privater Sektor	79
Tabelle 40: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Dienstaltersgruppe, Privater Sektor	80
Tabelle 41: Anteil Beschäftigte pro Ausbildung, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Privater Sektor	80
Tabelle 42: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Ausbildungsabschluss, Privater Sektor.....	80
Tabelle 43: Anteil Beschäftigte nach Zivilstand, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Privater Sektor	81
Tabelle 44: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Zivilstand, Privater Sektor.....	81
Tabelle 45: Anteil Beschäftigte nach Aufenthaltsstatus, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Privater Sektor	81
Tabelle 46: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Aufenthaltsstatus, Privater Sektor	81
Tabelle 47: Anteil Beschäftigte nach beruflicher Stellung, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Privater Sektor	82
Tabelle 48: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach beruflicher Stellung, Privater Sektor	82
Tabelle 49: Anteil Beschäftigte nach Berufsgruppe, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Privater Sektor	83
Tabelle 50: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Berufsgruppe, Privater Sektor	85
Tabelle 51: Anteil Beschäftigte nach Kompetenzniveau, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Privater Sektor	86
Tabelle 52: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Kompetenzniveau, Privater Sektor	86
Tabelle 53: Anteil Beschäftigte nach Unternehmensgrösse, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Privater Sektor	87
Tabelle 54: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Unternehmensgrösse, Privater Sektor	87
Tabelle 55: Anteil Beschäftigte nach Wirtschaftsbranche, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Privater Sektor	88
Tabelle 56: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Wirtschaftsbranche, Privater Sektor	89
Tabelle 57: Anteil Beschäftigte nach Grossregion, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Privater Sektor	89
Tabelle 58: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Grossregion, Privater Sektor.....	90
Tabelle 59: Anteil Frauen und Männer nach Beschäftigungsgrad, Frauenanteil und Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor.....	90
Tabelle 60: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Beschäftigungsgrad, Öffentlicher Sektor...	90
Tabelle 61: Anteil Frauen und Männer nach weiteren Merkmalen der Entlohnung und Anstellung, Öffentlicher Sektor.....	90
Tabelle 62: Anteil Beschäftigte mit zusätzlichen Lohnbestandteilen, Öffentlicher Sektor.....	91
Tabelle 63: Anteil Beschäftigte pro Altersgruppe, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor.....	91
Tabelle 64: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Alterskategorie, Öffentlicher Sektor.....	91
Tabelle 65: Anteil Beschäftigte pro Dienstaltersgruppe, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor.....	91
Tabelle 66: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Dienstaltersgruppe, Öffentlicher Sektor	92
Tabelle 67: Anteil Beschäftigte pro Ausbildung, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor.....	92
Tabelle 68: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Ausbildungsabschluss, Öffentlicher Sektor	92

Tabelle 69: Anteil Beschäftigte nach Zivilstand, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor.....	93
Tabelle 70: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Zivilstand, Öffentlicher Sektor	93
Tabelle 71: Anteil Beschäftigte nach Aufenthaltsstatus, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor.....	93
Tabelle 72: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Aufenthaltsstatus, Öffentlicher Sektor	93
Tabelle 73: Anteil Beschäftigte nach beruflicher Stellung, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor	94
Tabelle 74: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach beruflicher Stellung, Öffentlicher Sektor ...	94
Tabelle 75: Anteil Beschäftigte nach Berufsgruppe, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor.....	95
Tabelle 76: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Berufsgruppe, Öffentlicher Sektor.....	97
Tabelle 77: Anteil Beschäftigte nach Kompetenzniveau, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor.....	98
Tabelle 78: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Kompetenzniveau, Öffentlicher Sektor	98
Tabelle 79: Anteil Beschäftigte nach Unternehmensgrösse, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor	99
Tabelle 80: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Unternehmensgrösse, Öffentlicher Sektor. 99	99
Tabelle 81: Anteil Beschäftigte nach Wirtschaftsbranche, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor	100
Tabelle 82: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Wirtschaftsbranche, Öffentlicher Sektor .	101
Tabelle 83: Anteil Beschäftigte nach Grossregion, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor.....	101
Tabelle 84: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Grossregion, Öffentlicher Sektor.....	102
Tabelle 85: Ergebnisse Regressionsschätzung, Gesamtwirtschaft.....	103
Tabelle 86: Zerlegung nach Branchen, Gesamtwirtschaft	106
Tabelle 87: Zerlegung nach Regionen, Gesamtwirtschaft	107
Tabelle 88: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, Gesamtwirtschaft	107
Tabelle 89: Zerlegung nach Kompetenzniveau, Gesamtwirtschaft	107
Tabelle 90: Zerlegung nach Beschäftigungsgrad, Gesamtwirtschaft	108
Tabelle 91: Zerlegung nach Altersgruppe, Gesamtwirtschaft.....	108
Tabelle 92: Zerlegung nach Zivilstand, Gesamtwirtschaft	108
Tabelle 93: Ergebnisse Regressionsschätzung, Privater Sektor.....	109
Tabelle 94: Zerlegung nach Branchen, Privater Sektor	112
Tabelle 95: Zerlegung nach Regionen, Privater Sektor	113
Tabelle 96: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, Privater Sektor	113
Tabelle 97: Zerlegung nach Kompetenzniveau, Privater Sektor.....	113
Tabelle 98: Zerlegung nach Beschäftigungsgrad, Privater Sektor	114
Tabelle 99: Zerlegung nach Altersgruppe, Privater Sektor.....	114
Tabelle 100: Zerlegung nach Zivilstand, Privater Sektor	114
Tabelle 101: Ergebnisse Regressionsschätzung, Öffentlicher Sektor.....	115
Tabelle 102: Zerlegung nach Branchen, Öffentlicher Sektor	118
Tabelle 103: Zerlegung nach Regionen, Öffentlicher Sektor	119
Tabelle 104: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, Öffentlicher Sektor	119
Tabelle 105: Zerlegung nach Kompetenzniveau, Öffentlicher Sektor.....	119
Tabelle 106: Zerlegung nach Beschäftigungsgrad, Öffentlicher Sektor	120
Tabelle 107: Zerlegung nach Altersgruppe, Öffentlicher Sektor.....	120
Tabelle 108: Zerlegung nach Zivilstand, Öffentlicher Sektor	120

10 Anhang A: Methodisches Vorgehen

10.1 Fallzahlen Untersuchungseinheit und Erhebungsdesigneffekte

Untersuchungseinheit: Gültige Fälle, fehlende Werte und ausgeschlossene Fälle

Wie in Abschnitt 2.2 beschrieben basieren sämtliche Auswertungen auf einer einheitlichen Untersuchungseinheit. **Tabelle 19** gibt eine Übersicht über die Fallzahlen der LSE 2012, die Anteile fehlender Werte der erklärenden Variablen, ausgeschlossene Fälle, verwendete Teilterfilter sowie zur Untersuchungseinheit (gültige Fälle).

Tabelle 19: Fehlende Werte, Teilterfilter und Untersuchungseinheit, Gesamtwirtschaft 2012

	Gewichtet	Ungewichtet
Total Datensatz LSE 2012		
Total Anzahl Fälle (gewichtet / ungewichtet)	3'938'751	1'748'517
Anteil fehlende Werte pro Merkmal (in % von Total LSE)		
Geschlecht	0.1%	0.1%
<i>Persönliche Qualifikationsmerkmale (Humankapital)</i>		
Alter	0.1%	0.1%
Dienstjahre	0.4%	0.2%
Ausbildung - fehlende Angaben <i>nicht</i> ausgeschlossen	(9.3%)	(14.5%)
<i>Weitere persönliche Merkmale</i>		
Zivilstand	0.2%	0.3%
Nationalität / Aufenthaltsstatus	0.2%	0.3%
<i>Arbeitsplatzbezogene Merkmale</i>		
Berufliche Stellung - <i>fehlende Angaben nicht</i> ausgeschlossen	(1.1%)	(2.3%)
Ausgeübter Beruf - <i>fehlende Angaben nicht</i> ausgeschlossen	(22.9%)	(29.3%)
<i>Unternehmensspezifische Merkmale:</i>		
Firmengröße, Wirtschaftsbranche, Grossregion	(keine fehlenden Werte)	
<i>Weitere Merkmale der Entlohnung</i>		
Lohnart (Stundenlohn vs. Monatslohn)	(keine fehlenden Werte)	
Lohnvereinbarung (Einzel- vs. Kollektivvertrag) - <i>fehlende Angaben nicht</i> ausgeschlossen	(13.4%)	(20.5%)
Anstellungsdauer (Befristet vs. unbefristet) - <i>fehlende Angaben nicht</i> ausgeschlossen	(3.0%)	(3.6%)
Anteil ausgeschlossene Fälle pro Teilterfilter (in % von Total LSE)		
Teilterfilter A, Ausschluss fehlende Werte Var. Geschlecht, Alter, Dienstjahre, Zivilstand, Nationalität	0.7%	0.5%
Teilterfilter B, Individueller Beschäftigungsgrad < 20% oder > 150%	5.7%	4.7%
Teilterfilter C, Tieflöhne < 1/3 Medianlohn (< 2'141 Fr./Monat).	2.4%	2.1%
Teilterfilter D, Hochlöhne > 15 Mal Medianlohn (> 96'375 Fr./Monat)	0.1%	0.2%
Teilterfilter E, Unplausible Kombinationen Beschäftigungsgrad - Arbeitsstunden	10.7%	10.3%
Teilterfilter F, Cook's Distanz	22.0%	10.2%
Untersuchungseinheit (alle Teilterfilter)		
Total gültige Fälle	2'846'935	1'436'469
Anteil ausgeschlossene Fälle	27.7%	17.8%

Gewichtung = personenbezogen (Gewichtungsfaktor «gewicht», vgl. unten)

Quelle: LSE 2012; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Wie eingangs erwähnt fehlen die Angaben zu gewissen Variablen. Damit für die vorliegende Untersuchung nicht zu viele Informationen verloren gehen, werden Erklärungsmerkmale mit einem vergleichsweise hohen Anteil fehlender Angaben *nicht aus der Untersuchung ausgeschlossen*. Es sind dies:⁴¹

- Ausbildung: 9.3% fehlende Angaben (gewichtet; ungewichtet 14.5%);
- Berufliche Stellung: 1.1% fehlende Angaben (gewichtet; ungewichtet 2.3%);
- Ausgeübter Beruf: 22.9% fehlende Angaben (gewichtet; ungewichtet 29.3%);

⁴¹ Ein alternatives Vorgehen bestünde darin, die fehlenden Werte durch geschätzte Werte zu ersetzen (imputieren). Die fehlenden Angaben z.B. bei der Ausbildung würden durch andere, mit der Ausbildung korrelierende Merkmale angenähert (z.B. ausgeübter Beruf). Aufgrund der beschränkten Anzahl Variablen und da mehrere Variablen relativ viele fehlende Werte aufweisen erscheint dieses Vorgehen mit den LSE-Daten nicht praktikabel.

- Lohnvereinbarung im Unternehmen: 13.4% fehlende Angaben (gewichtet; ungewichtet 20.5%);
- Anstellungsduer: 3.0% fehlende Angaben (gewichtet; ungewichtet 3.6%).

Ausgeschlossen werden Fälle, die eines oder mehrere der in Kapitel 2 erwähnten Ausschlusskriterien erfüllen:

- **Teilfilter A, Ausschluss fehlende Werte**, betrifft insgesamt 0.7% der gewichteten Fälle bzw. 0.5% der ungewichteten Fälle. Beobachtungen mit fehlenden Angaben zum Geschlecht, Alter, Dienstalter, Civilstand und/oder Nationalität werden aufgrund dieses Kriteriums ausgeschlossen.
- **Teilfilter B, individueller Beschäftigungsgrad** $< 20\%$ oder $> 150\%$, betrifft 5.7% der Fälle (gewichtet; ungewichtet: 4.7%).
- **Teilfilter C, Tieflöhne** mit Standardisiertem Bruttolohn $< 1/3$ des Medianlohns bzw. $< 2'141$ Fr./Monat, betrifft 2.4% der Fälle (gewichtet; ungewichtet: 2.1%).
- **Teilfilter D, Hochlöhne** > 15 Mal Medianlohn ($> 96'375$ Fr./Monat), betrifft 0.1% der Fälle (gewichtet; ungewichtet: 0.2%).
- **Teilfilter E, unplausible Kombinationen** von vertraglichem Beschäftigungsgrad und Wochen- bzw. Monatsarbeitsstunden, betrifft 10.7% der Fälle (gewichtet; ungewichtet: 10.3%).
- **Teilfilter F, Cook's Distanz**, betrifft 22.0% der Fälle (gewichtet; ungewichtet: 10.2%).

Der **Anteil ausgeschlossener Fälle bzw. Beobachtungen** gemäss den sechs definierten Teilfiltern beträgt für das Jahr 2012 in der Gesamtwirtschaft insgesamt 27.7 Prozent bezogen auf die gewichteten Datensätze (bzw. 17.8% bezogen auf die ungewichteten Fälle).

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. 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 2004). 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 Blinder-Oaxaca-Zerlegungen unter Berücksichtigung der Erhebungsdesign-Effekte (Strata und Cluster).⁴²

10.2 Statistische Grundlagen

Die vorliegende Untersuchung basiert auf dem in der Ökonomie üblichen Standard-Verfahren zur Zerlegung der Lohnunterschiede, der Blinder-Oaxaca-Zerlegung. Dabei wird der Lohnunterschied in zwei Teile zerlegt: einen Teil, der durch unterschiedliche Eigenschaften von Frauen und Männern zu erklären ist und einen 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.⁴³ Dieser hypothetische Lohn ist derjenige Lohn, den Frauen verdienen würden, wenn sie dieselben Eigenschaften wie Männer hätten.⁴⁴

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.⁴⁵ Unter dieser Annahme lautet die Lohnfunktion für Männer

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

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.⁴⁶

Die unbekannten Koeffizienten $\beta_0^m, \beta_1^m, \beta_2^m$ 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 Prozent, 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 $\hat{\beta}_0^m, \hat{\beta}_1^m, \hat{\beta}_2^m$ und $\hat{\beta}_3^m$ haben, können wir für gegebene Eigenschaften den erwarteten Lohn berechnen.

Formal gilt:

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

⁴² In der hier verwendeten Statistik-Software STATA ist dies mittels survey-Funktion (svy) möglich. Für die Lohn-Zerlegungen der 2012er Daten wurde STATA Version 14 und das Modul «oaxaca» von Prof. Ben Jann, Universität Bern, verwendet (vgl. Jann 2008b).

⁴³ Dieser hypothetische Lohn wird in der Literatur als *counterfactual* bezeichnet.

⁴⁴ 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.

⁴⁵ 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 32.

⁴⁶ Die Annahme der Normalverteilung ist für die Schätzung nicht notwendig. Allerdings kann durch die Logarithmierung der Einfluss von Ausreisern (extrem hohen oder tiefen Löhnen) reduziert werden, wodurch die Schätzungen robuster werden.

wobei $E[\ln(w^m) | \text{Bildung}, \text{Erfahrung}]$ 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

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

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.

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

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

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

und analog für Frauen

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

Eine im Folgenden sehr hilfreiche Eigenschaft von OLS lautet, dass

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

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 (vgl. z.B. Bonjour 1997), 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 Regressionen 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 Blinder-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 $\ln(w^m) = \hat{\beta}^f \bar{X}^m$ gebildet werden. Alternativ kann aber auch $\ln(w^m) = \hat{\beta}^m \bar{X}^f$ 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 entlohnt würde wie ein Mann. In diesem Fall lässt sich die Blinder-Oaxaca Zerlegung schreiben als

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

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 Anhaltpunkte 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; Weichselbauer/Winter-Ebmer 2003b).

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

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

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 entlohnt würden. In der vorliegenden Studie wird - gleich wie in den Vorgängerstudien ab Strub et al. 2005 - der Gruppeneffekt bzw. D' als Diskriminierungseffekt bzw. als *Mass für den unerklärten Lohnunterschied* definiert.⁴⁷ Dies entspricht einer konservativen Annahme (vgl. Abschnitte 2.4 und 5.1).

⁴⁷ In der ersten Analyse der Lohnunterschiede basierend auf der LSE 1994 und 1996 (Flückiger/Ramirez 2000) wurde die Lohnstruktur der Frauen als Referenz gewählt (Diskriminierungseffekt $D = G + I$).

10.3 Brancheneinteilung gemäss NOGA

Tabelle 20: Gruppierung der Wirtschaftszweige gemäss NOGA 2008 in Branchen

Branche	Wirtschaftszweig gemäss NOGA 2008
Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	8 Gewinnung von Steinen/Erden, sonst. Bergbau 9 Erbringung von Dienstleistungen für den Bergbau
Herstellung Nahrungsmittel/ Getränke, Tabak	10 Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln 11 Getränkeherstellung 12 Tabakverarbeitung
Herstellung Textilien/ Lederwaren	13 Herstellung von Textilien 14 Herstellung von Bekleidung 15 Herstellung von Leder, Lederwaren und Schuhen
Druckgewerbe	18 Herstellung von Druckerzeugnissen, Vervielfältigung
Chemische Industrie	19 Kokerei und Mineralölverarbeitung 20 Herstellung von chemischen Erzeugnissen 21 Herst. v. pharmazeutischen Erzeugnissen
Maschinenbau/ Gerätbau	26 Herst. v. Datenverarbeitungsge., elektron. u. opt. Erz.; Uhren 27 Herst. von elektrischen Ausrüstungen 28 Maschinenbau 29 Herst. v. Automobilen u. Automobilteilen 30 Sonstiger Fahrzeugbau 33 Rep. u. Install. v. Maschinen u. Ausrüstungen
Energieversorgung	35 Energieversorgung
Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	36 Wasserversorgung 37 Abwasserentsorgung 38 Abfallentsorgung; Rückgewinnung 39 Umweltsanierung, sonst. Entsorgung
Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	16 Herstellung von Holzwaren (ohne Möbel) 17 Herst. v. Papier, Pappe u. Waren daraus 22 Herst. von Gummi- und Kunststoffwaren 23 Sonst. Prod. aus nichtmet. Mineralien 24 Metallerzeugung und -bearbeitung 25 Herstellung von Metallerzeugnissen 31 Herstellung von Möbeln 32 Herstellung von sonstigen Waren
Baugewerbe	41 Hochbau 42 Tiefbau 43 Sonstiges Ausbaugewerbe
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen	45 Handel, Instandhaltung u. Rep. v. Motorfahrz. 46 Grosshandel
Detailhandel	47 Detailhandel
Verkehr und Lagerei	49 Landverkehr u. Transport in Rohrfernleitungen 50 Schifffahrt 51 Luftfahrt 52 Lagerei, Dienstleistungen für den Verkehr 53 Post-, Kurier- und Expressdienste
Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	55 Beherbergung 56 Gastronomie
Information und Kommunikation	58 Verlagswesen 59 Audiovisuelle Medien 60 Rundfunkveranstalter 61 Telekommunikation 62 Dienstleistungen der Informationstechnologie 63 Informationsdienstleistungen
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	64 Finanzdienstleistungen 65 Versicherungen 66 Mit Finanz- u. Versicherungsdienstl. verb. Tätigk.

Branche	Wirtschaftszweig gemäss NOGA 2008
Grundstücks- und Wohnungswesen	68 Grundstücks- und Wohnungswesen
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	69 Rechtsberatung, Wirtschaftsprüfung 70 Verwaltung u. Beratung v. Unternehmen 71 Architektur- u. Ingenieurbüros; techn. Unters. 72 Forschung u. Entwicklung 73 Werbung und Marktforschung 74 Sonst. freiberufl., wiss. u. techn. Tätigk. 75 Veterinärwesen
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	77 Vermietung von beweglichen Sachen 78 Vermittlung u. Überlassung v. Arbeitskräften 79 Reisebüros 80 Wach- und Sicherheitsdienste, Detekteien 81 Gebäudebetreuung; Garten- u. Landschaftsbau 82 Wirtschaftliche Dienstl. für Unternehmen
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	84 Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.
Erziehung und Unterricht	85 Erziehung und Unterricht
Gesundheits- und Sozialwesen	86 Gesundheitswesen 87 Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime) 88 Sozialwesen (ohne Heime)
Kunst, Unterhaltung und Erholung	90 Kreative und unterhaltende Tätigk. 91 Bibliotheken, Archive und Museen 92 Spiel-, Wett- und Lotteriewesen 93 Sport und Erholung
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	94 Interessenvertretungen, relig. Verein. 95 Reparatur von Gebrauchsgütern 96 Sonst. persönliche Dienstleistungen

Quelle: Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige (NOGA) 2008, vgl. www.bfs.admin.ch > Nomenklaturen.

11 Anhang B: Tabellen zu Kapitel 4

11.1 Gesamtwirtschaft

Tabelle 21: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Beschäftigungsgrad, Gesamtwirtschaft

Vertraglicher Beschäftigungsgrad	Bruttolohn		
	Total	Frauen	Männer
Teilzeit 2 (20-49%)	6'406	6'144	7'577
Teilzeit 1 (50-89%)	6'788	6'532	7'703
Vollzeit (\geq 90%)	7'531	6'420	7'992
Total	7'308	6'427	7'961

Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 22: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Alterskategorien, Gesamtwirtschaft

Alterskategorie	Bruttolohn		
	Total	Frauen	Männer
< 30 Jahre	5'309	5'136	5'467
30-49 Jahre	7'645	6'813	8'239
\geq 50 Jahre	8'078	6'731	9'007
Total	7'308	6'427	7'961

Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 23: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Dienstaltersgruppe, Gesamtwirtschaft

Dienstaltersgruppe	Bruttolohn		
	Total	Frauen	Männer
0-1 Jahre	6'306	5'808	6'725
2-3 Jahre	6'882	6'234	7'440
4-5 Jahre	7'169	6'417	7'769
6-9 Jahre	7'521	6'641	8'170
10-19 Jahre	8'032	6'877	8'894
\geq 20 Jahre	8'513	7'268	9'059
Total	7'308	6'427	7'961

Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 24: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Ausbildungsabschluss, Gesamtwirtschaft

Ausbildungsabschluss	Bruttolohn		
	Total	Frauen	Männer
Universitäre Hochschule (UNI, ETH)	11'319	9'602	12'363
Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH)	9'731	8'316	10'501
Höhere Berufsausbildung	8'815	7'684	9'443
Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen	8'144	7'897	8'514
Gymnasiale Maturität, Berufsmaturität, Fachmaturität	7'136	6'489	7'763
Abgeschlossene Berufsausbildung	6'409	5'899	6'794
Unternehmensinterne Berufsausbildung	5'359	4'840	5'688
Obligatorische Schule	5'104	4'659	5'544
Keine Angabe	7'735	6'735	8'653
Total	7'308	6'427	7'961

Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 25: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Zivilstand, Gesamtwirtschaft

Zivilstand	Bruttolohn		
	Total	Frauen	Männer
Ledig	6'536	6'310	6'718
Verheiratet	7'876	6'491	8'731
Anderer Zivilstand	7'241	6'538	8'176
Total	7'308	6'427	7'961

Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 26: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Aufenthaltsstatus, Gesamtwirtschaft

Aufenthaltsstatus	Bruttolohn		
	Total	Frauen	Männer
SchweizerInnen	7'492	6'506	8'280
KurzaufenthalterInnen (Kat.L)	5'377	4'958	5'571
JahresaufenthalterInnen (Kat.B)	7'066	6'455	7'469
Niedergelassene (Kat.C)	6'834	6'062	7'336
GrenzgängerInnen (Kat.G)	6'949	6'391	7'251
Andere	5'433	5'536	5'390
Total	7'308	6'427	7'961

Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 27: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach beruflicher Stellung, Gesamtwirtschaft

Berufliche Stellung	Bruttolohn		
	Total	Frauen	Männer
Oberes Kader	12'864	9'397	13'739
Mittleres Kader	11'606	9'897	12'312
Unteres Kader	8'763	7'932	9'202
Unterstes Kader	7'275	6'769	7'597
Ohne Kaderfunktion	6'320	5'927	6'666
Keine Angabe	8'204	7'574	8'733
Total	7'308	6'427	7'961

Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 28: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Berufsgruppe, Gesamtwirtschaft

Berufsgruppe	Bruttolohn		
	Total	Frauen	Männer
Militärs			
Armeeangehörige	9'712	[]	10'088
Führungskräfte			
GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung	11'781	8'853	12'618
Führungskräfte im kaufmännischen Bereich	11'100	9'218	12'043
Führungskräfte in Produktion und spezialisierten Dienstleistungen	9'599	8'405	10'116
Führungskräfte in Hotels, Restaurants, Handel und sonst. Dienstleistungen	6'478	5'464	7'590
Führungskräfte - Zuordnung nicht möglich	9'764	8'408	10'284
Akademische Berufe			
NaturwissenschaftlerInnen, MathematikerInnen und IngenieurInnen	8'545	6'998	8'913
Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	9'124	7'997	11'280
Lehrkräfte	9'971	9'309	10'589
BetriebswirtschaftlerInnen und vergleichbare akademische Berufe	8'515	7'486	9'219
Akadem. u. vergleichbare Fachkräfte in der Informations- u. Kommunikationstechnologie	9'282	8'527	9'373
JuristenInnen, SozialwissenschaftlerInnen und Kulturerberufe	8'697	8'195	9'353
Akademische Berufe - Zuordnung nicht möglich	8'900	8'379	9'355
TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe			
Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte	7'461	6'631	7'602

Berufsgruppe	Bruttolohn		
	Total	Frauen	Männer
Assistenzberufe im Gesundheitswesen	6'815	6'741	7'270
Nicht akademische betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte	7'543	6'798	8'729
Nicht akademische juristische, sozialpflegerische, kulturelle und verwandte Fachkräfte	7'035	6'748	7'284
Informations- und KommunikationstechnikerInnen	7'530	6'160	7'983
TechnikerInnen und gleichrangige Berufe - Zuordnung nicht möglich	7'410	6'621	8'227
Bürokräfte und verwandte Berufe			
Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	6'258	6'067	7'128
Bürokräfte mit Kundenkontakt	5'682	5'564	6'096
Bürokräfte Finanz- u. Rechnungswesen, Statistik und Materialwirtschaft	5'829	5'924	5'786
Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	5'901	5'907	5'895
Bürokräfte und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich	6'129	5'844	6'547
Dienstleistungsberufe und Verkaufskräfte			
Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	4'834	4'522	5'257
Verkaufskräfte	5'286	4'781	6'544
Betreuungsberufe	5'633	5'538	6'256
Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	7'262	6'610	7'402
Personenbezogene Dienstleistungen - Zuordnung nicht möglich	6'885	6'920	6'793
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei			
Fachkräfte in der Landwirtschaft	5'297	4'709	5'434
Fachkräfte in Forstwirtschaft, Fischerei und Jagd – Marktpproduktion	6'069	[]	6'075
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft - Zuordnung nicht möglich	-	-	-
Handwerks- und verwandte Berufe			
Bau- u. Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe, ausgen. ElektrikerInnen	5'878	4'848	5'919
MetallarbeiterInnen, MechanikerInnen und verwandte Berufe	5'926	4'956	5'962
PräzisionshandwerkerInnen, DruckerInnen und kunsthandwerkliche Berufe	5'927	5'126	6'454
ElektrikerInnen und ElektronikerInnen	6'075	5'401	6'100
Nahrungsmittelverarbeitung, Bekleidungsherstellung und verwandte handwerkliche Berufe	5'223	4'389	5'594
Handwerks- und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich	6'460	5'754	6'555
Bedienen von Anlagen u. Maschinen und Montageberufe			
Bedienen stationärer Anlagen und Maschinen	5'645	4'641	6'036
Montageberufe	5'649	4'452	5'908
Fahrzeugführen und bedienen mobiler Anlagen	5'888	5'476	5'908
Anlagen und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen - Zuordnung nicht möglich	5'979	[]	6'336
Hilfsarbeitskräfte			
Reinigungspersonal und Hilfskräfte	4'596	4'381	5'474
Hilfskräfte in Land-, Forstwirtschaft u. Fischerei	4'726	[]	4'822
Hilfskräfte im Bergbau, Bau, bei der Herstellung von Waren u. im Transportwesen	5'378	4'596	5'639
Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung	3'878	[]	3'823
Straßenhändler und auf der Straße arbeitende Dienstleistungskräfte	[]	-	[]
Abfallentsorgungspersonal und sonstige Hilfsarbeitskräfte	5'291	4'707	5'398
Hilfsarbeitskräfte- Zuordnung nicht möglich	5'074	4'655	5'447
Fehlende Angaben			
Keine Angabe	8'176	6'972	8'934
Total	7'308	6'427	7'961

Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 29: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Kompetenzniveau, Gesamtwirtschaft

Kompetenzniveau	Bruttolohn		
	Total	Frauen	Männer
Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung und Entscheidungsfindung	9'509	8'290	10'227
Komplexe praktische Tätigkeiten, welche ein grosses Wissen in einem Spezialgebiet voraussetzen	7'330	6'725	7'941
Praktische Tätigkeiten wie Verkauf/ Pflege/ Datenverarbeitung/Administration/ Bedienen von Maschinen/Fahrdienst	5'693	5'273	6'033
Einfache Tätigkeiten körperlicher oder handwerklicher Art	5'085	4'530	5'508
Keine Angabe	8'176	6'972	8'934
Total	7'308	6'427	7'961

Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 30: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Unternehmensgrösse, Gesamtwirtschaft

Unternehmensgrösse	Bruttolohn		
	Total	Frauen	Männer
< 20 Beschäftigte	6'253	5'480	6'808
20-49 Beschäftigte	6'742	5'965	7'180
50-249 Beschäftigte	6'980	6'163	7'547
250-999 Beschäftigte	7'407	6'388	8'120
≥ 1'000 Beschäftigte	8'109	7'068	9'022
Total	7'308	6'427	7'961

Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 31: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Wirtschaftsbranche, Gesamtwirtschaft

Wirtschaftsabteilungen (NOGA08)	Branchen (zusammengefasst)	Bruttolohn		
		Total	Frauen	Männer
2. Sektor (Industrie und Gewerbe)				
8,9	Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	6'473	6'219	6'500
10,11,12	Herstellung Nahrungsmittel/ Getränke, Tabak	6'226	5'388	6'658
13,14,15	Herstellung Textilien/ Lederwaren	5'246	4'429	6'350
18	Druckgewerbe	6'759	5'826	7'278
19,20,21	Chemische Industrie	10'091	9'119	10'611
26,27,28,29,30,33	Maschinenbau/Gerätebau	7'251	5'791	7'781
35	Energieversorgung	8'364	7'352	8'570
36,37,38,39	Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	6'643	6'244	6'709
16,17,22,23,24,25,31,32	Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	6'315	5'528	6'521
41,42,43	Baugewerbe	6'397	5'948	6'447
3. Sektor (Dienstleistungen)				
45,46	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen	7'545	6'834	7'885
47	Detailhandel	5'143	4'765	5'919
49,50,51,52,53	Verkehr und Lagerei	6'705	6'142	6'913
55,56	Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	4'675	4'420	4'968
58,59,60,61,62,63	Information und Kommunikation	9'028	7'369	9'654
64,65,66	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	10'414	8'041	12'191
68	Grundstücks- und Wohnungswesen	7'652	6'757	8'751
69,70,71,72,73,74,75	Freiberufliche, wissenschaftl. und technische Dienstleistungen	9'005	7'374	10'178
77,78,79,80,81,82	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	6'095	5'443	6'468
84	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	8'445	7'610	9'070
85	Erziehung und Unterricht	8'875	8'273	9'532
86,87,88	Gesundheits- und Sozialwesen	6'822	6'470	8'029
90,91,92,93	Kunst, Unterhaltung und Erholung	6'829	6'171	7'395
94,95,96	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	6'721	5'992	7'954
	Total	7'308	6'427	7'961

Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 32: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Grossregion, Gesamtwirtschaft

Grossregion	Bruttolohn		
	Total	Frauen	Männer
Genferseeregion	7'591	6'816	8'258
Espace Mittelland	6'937	6'155	7'489
Nordwestschweiz	7'708	6'809	8'335
Zürich	7'843	6'718	8'731
Ostschweiz	6'519	5'693	7'060
Zentralschweiz	7'021	6'118	7'647
Tessin	5'955	5'244	6'444
Total	7'308	6'427	7'961

Quelle: LSE 2012, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

11.2 Privater Sektor

Tabelle 33: Anteil Frauen und Männer nach Beschäftigungsgrad, Frauenanteil und Lohndifferenz, Privater Sektor

Vertraglicher Beschäftigungsgrad	Anteil Beschäftigte pro BG-Kategorie			Frauenanteil innerhalb der BG-Kategorie	Lohndifferenz
	Total	Frauen	Männer		
Teilzeit 2 (20-49%)	5.6%	11.8%	1.5%	84.3%	-8.0%
Teilzeit 1 (50-89%)	17.5%	34.3%	6.1%	79.1%	-14.0%
Vollzeit ($\geq 90\%$)	76.8%	53.9%	92.4%	28.4%	-20.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	40.4%	-21.3%

Quelle: LSE 2012, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 34: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Beschäftigungsgrad, Privater Sektor

Vertraglicher Beschäftigungsgrad	Bruttolohn		
	Total	Frauen	Männer
Teilzeit 2 (20-49%)	5'748	5'670	6'165
Teilzeit 1 (50-89%)	6'336	6'128	7'126
Vollzeit ($\geq 90\%$)	7'380	6'207	7'845
Total	7'105	6'117	7'776

Quelle: LSE 2012 Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 35: Anteil Frauen und Männer nach weiteren Merkmalen der Entlohnung und Anstellung, Privater Sektor

	Total	Frauen	Männer
Lohnart			
Entlohnung im Stundenlohn	5.9%	8.0%	4.5%
Entlohnung im Monatslohn	94.1%	92.0%	95.5%
Vertragsart			
Befristet	2.3%	2.5%	2.2%
Unbefristet	93.8%	93.5%	94.1%
Keine Angabe	3.9%	4.0%	3.8%
Lohnvereinbarung im Unternehmen			
Unternehmen mit Kollektivvertrag (Verbandsvertrag (GAV), Firmen- oder Hausvertrag, öffentlich-rechtliche Regelung)	32.9%	29.5%	35.2%
Nur Einzelarbeitsverträge	51.3%	54.5%	49.1%
Keine Angabe	15.8%	16.0%	15.7%

Quelle: LSE 2012, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 36: Anteil Beschäftigte mit zusätzlichen Lohnbestandteilen, Privater Sektor

Zusätzliche Lohnbestandteile (nebst Grundlohn)	Total	Frauen	Männer
Zulagen			
Mit Zulagen für Nacht-, Schicht-, Wochenendarbeit o.a. Erschwerniszulagen	15.3%	16.1%	14.7%
13. Monatslohn			
Mit 13. (14.) Monatslohn	79.3%	78.6%	79.8%
Sonderzahlungen			
Mit Sonderzahlungen für unregelmäßige Leistungen (Boni, Gratifikationen etc.)	40.2%	35.2%	43.6%

Die zusätzlichen Lohnbestandteile sind im standardisierten Bruttolohn enthalten (vgl. oben bzw. Abschnitt 2.3).
Quelle: LSE 2012, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 37: Anteil Beschäftigte pro Altersgruppe, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Privater Sektor

Alter	Anteil Beschäftigte pro Altersgruppe			Frauenanteil innerhalb der Altersgruppen	Lohndifferenz
	Total	Frauen	Männer		
< 30 Jahre	20.7%	23.5%	18.9%	45.8%	-7.6%
30-49 Jahre	53.6%	51.9%	54.7%	39.1%	-19.6%
≥ 50 Jahre	25.7%	24.6%	26.4%	38.7%	-27.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	40.4%	-21.3%

Quelle: LSE 2012, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 38: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Alterskategorie, Privater Sektor

Alterskategorie	Bruttolohn		
	Total	Frauen	Männer
< 30 Jahre	5'215	4'992	5'402
30-49 Jahre	7'502	6'532	8'126
50+ Jahre	7'803	6'314	8'744
Total	7'105	6'117	7'776

Quelle: LSE 2012, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 39: Anteil Beschäftigte pro Dienstaltersgruppe, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Privater Sektor

Dienstalter (Anzahl Jahre im Unternehmen)	Anteil Beschäftigte pro Dienstaltersgruppe			Frauenanteil innerhalb der Dienstaltersgruppen	Lohndifferenz
	Total	Frauen	Männer		
0-1 Jahre	26.0%	28.2%	24.5%	53.9%	-15.3%
2-3 Jahre	15.0%	16.3%	14.1%	45.5%	-18.2%
4-5 Jahre	13.7%	14.2%	13.4%	39.5%	-19.2%
6-9 Jahre	14.4%	14.2%	14.5%	38.8%	-20.7%
10-19 Jahre	19.1%	19.1%	19.2%	39.3%	-24.9%
≥ 20 Jahre	11.9%	8.2%	14.4%	36.6%	-23.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	40.4%	-21.3%

Quelle: LSE 2012, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 40: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Dienstaltersgruppe, Privater Sektor

Dienstaltersgruppe	Bruttolohn		
	Total	Frauen	Männer
0-1 Jahre	6'135	5'571	6'576
2-3 Jahre	6'737	5'991	7'322
4-5 Jahre	7'003	6'151	7'616
6-9 Jahre	7'341	6'346	8'002
10-19 Jahre	7'839	6'540	8'713
≥ 20 Jahre	8'337	6'803	8'929
Total	7'105	6'117	7'776

Quelle: LSE 2012, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 41: Anteil Beschäftigte pro Ausbildung, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Privater Sektor

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Anteil Beschäftigte nach Ausbildung (bezogen auf Total gültige Angaben)			Frauenanteil innerhalb der Bildungsniveaus	Lohndifferenz
	Total	Frauen	Männer		
Universitäre Hochschule (UNI, ETH)	8.2%	7.0%	9.0%	34.4%	-27.1%
Fachhochschule (FH), Pädag. Hochschule (PH)	6.0%	4.8%	6.9%	31.9%	-23.3%
Höhere Berufsausbildung	10.0%	8.1%	11.2%	32.5%	-19.3%
Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen	0.6%	0.9%	0.5%	56.9%	-13.6%
Gymnasiale, Berufs- oder Fachmaturität	3.4%	4.1%	2.9%	48.7%	-17.7%
Abgeschlossene Berufsausbildung	53.2%	54.3%	52.4%	40.8%	-14.4%
Unternehmensinterne Berufsausbildung	5.8%	5.4%	6.1%	37.1%	-16.1%
Obligatorische Schule	12.8%	15.3%	11.1%	47.9%	-17.0%
Total gültige Angaben	100.0%	100.0%	100.0%		
Keine Angabe	8.3%	9.2%	7.6%		
Total (inkl. „Keine Angabe“)				40.4%	-21.3%

Quelle: LSE 2012, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 42: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Ausbildungsabschluss, Privater Sektor

Ausbildungsabschluss	Bruttolohn		
	Total	Frauen	Männer
Universitäre Hochschule (UNI, ETH)	11 771	9 459	12 980
Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH)	9 982	8 271	10 785
Höhere Berufsausbildung	8 895	7 657	9 491
Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen	7 232	6 772	7 838
Gymnasiale Maturität, Berufsmaturität, Fachmaturität	7 097	6 390	7 768
Abgeschlossene Berufsausbildung	6 326	5 752	6 722
Unternehmensinterne Berufsausbildung	5 310	4 737	5 648
Obligatorische Schule	5 075	4 586	5 524
Keine Angabe	7 585	6 371	8 584
Total	7'105	6'117	7'776

Quelle: LSE 2012, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 43: Anteil Beschäftigte nach Zivilstand, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Privater Sektor

Zivilstand	Anteil Beschäftigte nach Zivilstand			Frauenanteil <i>innerhalb des gleichen Zivilstands</i>	Lohndifferenz
	Total	Frauen	Männer		
Ledig	38.0%	39.6%	36.9%	42.2%	-8.1%
Verheiratet	51.5%	46.0%	55.2%	36.1%	-28.0%
Anderer Zivilstand	10.5%	14.4%	7.9%	55.2%	-21.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	40.4%	-21.3%

Quelle: LSE 2012, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 44: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Zivilstand, Privater Sektor

Zivilstand	Bruttolohn		
	Total	Frauen	Männer
Ledig	6'342	6'034	6'567
Verheiratet	7'689	6'156	8'556
Anderer Zivilstand	6'997	6'217	7'957
Total	7'105	6'117	7'776

Quelle: LSE 2012, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 45: Anteil Beschäftigte nach Aufenthaltsstatus, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Privater Sektor

Aufenthaltsstatus	Anteil Beschäftigte nach Aufenthaltsstatus			Frauenanteil <i>innerhalb Aufenthaltsstatus</i>	Lohndifferenz
	Total	Frauen	Männer		
SchweizerInnen	67.1%	70.7%	64.7%	42.6%	-23.8%
KurzaufenthalterInnen (Kat.L)	0.8%	0.6%	0.9%	29.6%	-15.4%
JahresaufenthalterInnen (Kat.B)	8.0%	7.5%	8.4%	37.9%	-15.3%
Niedergelassene (Kat.C)	15.8%	14.4%	16.7%	36.8%	-19.1%
GrenzgängerInnen (Kat.G)	8.0%	6.6%	9.0%	33.3%	-14.3%
Andere	0.3%	0.2%	0.3%	28.4%	1.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	40.4%	-21.3%

Quelle: LSE 2012, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 46: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Aufenthaltsstatus, Privater Sektor

Aufenthaltsstatus	Bruttolohn		
	Total	Frauen	Männer
SchweizerInnen	7'266	6'161	8'086
KurzaufenthalterInnen (Kat.L)	5'209	4'616	5'458
JahresaufenthalterInnen (Kat.B)	7'029	6'320	7'462
Niedergelassene (Kat.C)	6'714	5'842	7'223
GrenzgängerInnen (Kat.G)	6'835	6'152	7'175
Andere	5'408	5'471	5'383
Total	7'105	6'117	7'776

Quelle: LSE 2012, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 47: Anteil Beschäftigte nach beruflicher Stellung, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Privater Sektor

Berufliche Stellung	Anteil Beschäftigte nach berufl. Stellung (bezogen auf Total gültige Angaben)			Frauenanteil <i>innerhalb gleicher berufl. Stellung</i>	Lohndifferenz
	Total	Frauen	Männer		
Oberes Kader	4.8%	2.3%	6.4%	19.7%	-34.1%
Mittleres Kader	6.8%	4.4%	8.4%	26.5%	-20.5%
Unteres Kader	10.0%	8.2%	11.2%	33.3%	-14.7%
Unterstes Kader	8.5%	8.0%	8.9%	37.8%	-11.5%
Ohne Kaderfunktion	69.9%	77.0%	65.1%	44.5%	-12.9%
Total gültige Angaben	100.0%	100.0%	100.0%		
Keine Angabe	0.0%	-	-		
Total (inkl. „Keine Angabe“)				40.4%	-21.3%

Quelle: LSE 2012, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 48: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach beruflicher Stellung, Privater Sektor

Berufliche Stellung	Bruttolohn		
	Total	Frauen	Männer
Oberes Kader	12'640	8'928	13'553
Mittleres Kader	11'856	9'963	12'538
Unteres Kader	8'665	7'768	9'111
Unterstes Kader	7'134	6'602	7'458
Ohne Kaderfunktion	6'040	5'583	6'408
Keine Angabe	-	-	-
Total	7'105	6'117	7'776

Quelle: LSE 2012, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 49: Anteil Beschäftigte nach Berufsgruppe, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Privater Sektor

Berufsgruppe	Anteil der Beschäftigten pro Beruf (bezogen auf Total gültige Angaben)			Frauen-anteil	Lohndiffe- renz
	Total	Frauen	Männer		
Militär					
Armeeangehörige	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)	[]	[]
Führungskräfte					
GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung	2.8%	1.4%	3.7%	20.9%	-31.8%
Führungskräfte im kaufmännischen Bereich	2.2%	1.8%	2.6%	32.4%	-23.2%
Führungskräfte in Produktion und spezialisierten Dienstleistungen	1.8%	1.1%	2.2%	25.5%	-19.3%
Führungskräfte in Hotels, Restaurants, Handel und sonst. Dienstleistungen	0.7%	0.9%	0.6%	52.5%	-27.8%
Führungskräfte - Zuordnung nicht möglich	2.3%	1.6%	2.9%	27.7%	-19.2%
Akademische Berufe					
NaturwissenschaftlerInnen, MathematikerInnen und IngenieurInnen	2.8%	1.3%	3.9%	19.0%	-22.7%
Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	1.2%	2.1%	0.6%	69.9%	-30.6%
Lehrkräfte	0.9%	1.4%	0.6%	63.1%	-14.2%
BetriebswirtschaftlerInnen und vergleichbare akademische Berufe	3.5%	3.3%	3.7%	38.6%	-19.3%
Akademische u. vergleichbare Fachkräfte in der Informations- u. Kommunikationstechnologie	2.2%	0.5%	3.4%	10.1%	-9.2%
JuristenInnen, SozialwissenschaftlerInnen und Kulturerufe	1.7%	2.2%	1.3%	53.7%	-12.7%
Akademische Berufe - Zuordnung nicht möglich	0.9%	1.0%	0.8%	44.4%	-19.0%
TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe					
Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte	6.7%	2.1%	9.9%	12.9%	-14.9%
Assistenzberufe im Gesundheitswesen	3.4%	7.3%	0.7%	87.9%	-8.2%
Nicht akademische betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte	6.6%	9.3%	4.7%	57.9%	-22.6%
Nicht akademische juristische, sozialpflegerische, kulturelle und verwandte Fachkräfte	1.3%	1.4%	1.2%	44.1%	-9.5%
Informations- und KommunikationstechnikerInnen	0.8%	0.5%	1.0%	24.4%	-23.8%
TechnikerInnen und gleichrangige Berufe - Zuordnung nicht möglich	3.0%	3.4%	2.7%	47.0%	-23.5%
Bürokräfte und verwandte Berufe					
Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	5.7%	11.3%	1.8%	81.5%	-16.7%
Bürokräfte mit Kundenkontakt	1.1%	2.0%	0.4%	77.5%	-8.3%
Bürokräfte Finanz- u. Rechnungswesen, Statistik und Materialwirtschaft	1.9%	1.4%	2.3%	29.5%	3.0%
Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	0.3%	0.4%	0.1%	69.8%	0.1%
Bürokräfte und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich	0.1%	0.1%	0.1%	59.6%	-10.7%
Dienstleistungsberufe und Verkaufskräfte					
Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	7.3%	10.3%	5.2%	58.1%	-12.3%
Verkaufskräfte	7.0%	12.0%	3.6%	70.3%	-29.0%
Betreuungsberufe	2.6%	5.6%	0.5%	88.6%	-9.5%
Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	0.6%	0.3%	0.9%	18.3%	-3.7%
Personenbezogene Dienstleistungen - Zuordnung nicht möglich	0.3%	0.7%	0.1%	79.5%	5.0%
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei					
Fachkräfte in der Landwirtschaft	0.5%	0.2%	0.7%	18.5%	-16.7%
Fachkräfte in Forstwirtschaft, Fischerei und Jagd – Marktproduktion	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)	[]	[]
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft - Zuordnung nicht möglich					

Berufsgruppe	Anteil der Beschäftigten pro Beruf (bezogen auf Total gültige Angaben)			Frauenanteil	Lohndifferenz
	Total	Frauen	Männer		
Handwerks- und verwandte Berufe					
Bau- u. Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe, ausgen.					
ElektrikerInnen	5.0%	0.5%	8.2%	3.7%	-18.5%
MetallarbeiterInnen, MechanikerInnen und verwandte Berufe	3.8%	0.3%	6.2%	3.6%	-16.8%
PräzisionshandwerkerInnen, DruckerInnen und kunsthandwerkliche Berufe	1.1%	1.1%	1.2%	39.7%	-20.7%
ElektrikerInnen und ElektronikerInnen	1.8%	0.2%	2.9%	3.6%	-12.4%
Nahrungsmittelverarbeitung, Bekleidungsherstellung und verwandte handwerkliche Berufe	2.2%	1.6%	2.6%	30.7%	-21.9%
Handwerks- und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich	0.3%	0.1%	0.5%	12.3%	-15.4%
Bedienen von Anlagen u. Maschinen und Montageberufe					
Bedienen stationärer Anlagen und Maschinen	1.9%	1.3%	2.3%	27.3%	-23.2%
Montageberufe	1.3%	0.6%	1.8%	17.8%	-24.7%
Fahrzeugführen und bedienen mobiler Anlagen	3.2%	0.3%	5.1%	4.3%	-10.1%
Anlagen und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen - Zuordnung nicht möglich	0.0%	(0.0%)	0.1%	[]	[]
Hilfsarbeitskräfte					
Reinigungspersonal und Hilfskräfte	1.4%	2.7%	0.5%	79.0%	-15.6%
Hilfskräfte in Land-, Forstwirtschaft u. Fischerei	0.2%	(0.0%)	0.3%	[]	[]
Hilfskräfte im Bergbau, Bau, bei der Herstellung von Waren u. im Transportwesen	3.1%	1.9%	3.9%	25.5%	-19.1%
Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung	0.1%	(0.0%)	0.1%	[]	[]
Straßenhändler und auf der Straße arbeitende Dienstleistungskräfte	(0.0%)		(0.0%)	-	-
Abfallsorgungspersonal und sonstige Hilfsarbeitskräfte	0.1%	0.1%	0.2%	18.9%	-9.9%
Hilfsarbeitskräfte- Zuordnung nicht möglich	2.3%	2.5%	2.1%	45.5%	-15.1%
Total gültige Angaben	100.0%	100.0%	100.0%		
<i>Keine Angabe</i>	(25.6%)	(24.3%)	(26.5%)		
Total (inkl. „Keine Angabe“)				40.4%	-21.3%

Anteilswerte in Klammern, Felder mit []: Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen (für mind. ein Geschlecht) und/oder weniger als 5 Unternehmen.

Quelle: LSE 2012, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 50: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Berufsgruppe, Privater Sektor

Berufsgruppe	Bruttolohn		
	Total	Frauen	Männer
Militärs			
Armeangehörige	6'820	[]	7'302
Führungskräfte			
GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung	11'795	8'620	12'634
Führungskräfte im kaufmännischen Bereich	11'138	9'253	12'041
Führungskräfte in Produktion und spezialisierten Dienstleistungen	9'608	8'152	10'106
Führungskräfte in Hotels, Restaurants, Handel und sonst. Dienstleistungen	6'457	5'458	7'561
Führungskräfte - Zuordnung nicht möglich	9'652	8'240	10'192
Akademische Berufe			
NaturwissenschaftlerInnen, MathematikerInnen und IngenieurInnen	8'481	6'856	8'863
Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	8'508	7'509	10'827
Lehrkräfte	7'801	7'351	8'570
BetriebswirtschaftlerInnen und vergleichbare akademische Berufe	8'540	7'447	9'226
Akademische u. vergleichb. Fachkräfte in der Informations- u. Kommunikationstechnologie	9'305	8'530	9'392
JuristenInnen, SozialwissenschaftlerInnen und Kulturerufe	8'407	7'879	9'020
Akademische Berufe - Zuordnung nicht möglich	8'955	7'921	9'779
TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe			
Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte	7'409	6'426	7'554
Assistenzberufe im Gesundheitswesen	6'437	6'368	6'939
Nicht akademische betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte	7'667	6'826	8'822
Nicht akademische juristische, sozialpflegerische, kulturelle und verwandte Fachkräfte	6'767	6'390	7'065
Informations- und KommunikationstechnikerInnen	7'510	6'073	7'973
TechnikerInnen und gleichrangige Berufe - Zurordnung nicht möglich	7'349	6'323	8'260
Bürokräfte und verwandte Berufe			
Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	6'155	5'934	7'126
Bürokräfte mit Kundenkontakt	5'646	5'533	6'036
Bürokräfte Finanz- u. Rechnungswesen, Statistik und Materialwirtschaft	5'764	5'886	5'713
Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	6'587	6'590	6'581
Bürokräfte und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich	6'129	5'844	6'547
Dienstleistungsberufe und Verkaufskräfte			
Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	4'683	4'423	5'043
Verkaufskräfte	5'205	4'642	6'537
Betreuungsberufe	5'495	5'430	6'002
Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	5'848	5'668	5'888
Personenbezogene Dienstleistungen - Zuordnung nicht möglich	6'885	6'953	6'621
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei			
Fachkräfte in der Landwirtschaft	5'102	4'387	5'265
Fachkräfte in Forstwirtschaft, Fischerei und Jagd – Marktproduktion	5'532	[]	5'543
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft - Zuordnung nicht möglich	-	-	-
Handwerks- und verwandte Berufe			
Bau- u. Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe, ausgen. ElektrikerInnen	5'872	4'820	5'913
MetallarbeiterInnen, MechanikerInnen und verwandte Berufe	5'908	4'945	5'945
PräzisionshandwerkerInnen, DruckerInnen und kunsthandwerkliche Berufe	5'920	5'116	6'449
ElektrikerInnen und ElektronikerInnen	6'044	5'317	6'071
Nahrungsmittelverarbeitung, Bekleidungsherstellung und verwandte handwerkliche Berufe	5'211	4'360	5'586
Handwerks- und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich	6'356	5'480	6'479
Bedienen von Anlagen u. Maschinen und Montageberufe			
Bedienen stationärer Anlagen und Maschinen	5'635	4'622	6'016
Montageberufe	5'641	4'441	5'901
Fahrzeugführen und bedienen mobiler Anlagen	5'833	5'269	5'858
Anlagen und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen - Zuordnung nicht möglich	5'950	[]	6'385

Berufsgruppe	Bruttolohn		
	Total	Frauen	Männer
Hilfsarbeitskräfte			
Reinigungspersonal und Hilfskräfte	4'414	4'249	5'037
Hilfskräfte in Land-, Forstwirtschaft u. Fischerei	4'566	[]	4'670
Hilfskräfte im Bergbau, Bau, bei der Herstellung von Waren u. im Transportwesen	5'336	4'538	5'609
Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung	3'868	[]	3'821
Straßenhändler und auf der Straße arbeitende Dienstleistungskräfte	[]	-	[]
Abfallentsorgungspersonal und sonstige Hilfsarbeitskräfte	4'960	4'555	5'054
Hilfsarbeitskräfte- Zuordnung nicht möglich	4'979	4'538	5'348
Fehlende Angaben			
Keine Angabe	8'061	6'795	8'852
Total	7'105	6'117	7'776

Felder mit []: Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen (für mind. ein Geschlecht) und/oder weniger als 5 Unternehmen.

Quelle: LSE 2012, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 51: Anteil Beschäftigte nach Kompetenzniveau, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Privater Sektor

Kompetenzniveau (Berufe, aggregiert)	Anteil Beschäftigte pro K.Niveau (bezogen auf Total gültige Angaben)			Frauenanteil Lohndifferenz	
	Total	Frauen	Männer	innerhalb Kompetenzniveau	
Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung und Entscheidungsfindung	23.0%	18.5%	26.2%	33.0%	-23.1%
Komplexe praktische Tätigkeiten, welche ein grosses Wissen in einem Spezialgebiet voraussetzen	21.8%	24.0%	20.3%	45.3%	-17.4%
Praktische Tätigkeiten wie Verkauf/ Pflege/ Datenverarbeitung/Administration/ Bedienen von Maschinen/Fahrdienst	48.0%	50.3%	46.5%	43.0%	-13.6%
Einfache Tätigkeiten körperlicher oder handwerklicher Art	7.1%	7.2%	7.0%	41.8%	-18.3%
Total gültige Angaben	100.0%	100.0%	100.0%		
Keine Angabe	25.6%	24.3%	26.5%		
Total (inkl. „Keine Angabe“)				40.4%	-21.3%

Quelle: LSE 2012, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 52: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Kompetenzniveau, Privater Sektor

Kompetenzniveau	Bruttolohn		
	Total	Frauen	Männer
Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung und Entscheidungsfindung	9'357	7'786	10'130
Komplexe praktische Tätigkeiten, welche ein grosses Wissen in einem Spezialgebiet voraussetzen	7'291	6'539	7'913
Praktische Tätigkeiten wie Verkauf/ Pflege/ Datenverarbeitung/Administration/ Bedienen von Maschinen/Fahrdienst	5'567	5'110	5'912
Einfache Tätigkeiten körperlicher oder handwerklicher Art	5'004	4'425	5'419
Keine Angabe	8'061	6'795	8'852
Total	7'105	6'117	7'776

Quelle: LSE 2012, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 53: Anteil Beschäftigte nach Unternehmensgrösse, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Privater Sektor

Unternehmensgrösse (Anzahl MitarbeiterInnen gem. LSE)	Anteil Beschäftigte nach Firmengrösse			Frauenanteil innerhalb gleicher Firmengrösse	Lohndifferenz
	Total	Frauen	Männer		
< 20 Beschäftigte	18.5%	19.0%	18.1%	41.6%	-19.7%
20-49 Beschäftigte	13.7%	12.0%	14.9%	35.4%	-17.1%
50-249 Beschäftigte	26.3%	25.6%	26.8%	39.3%	-18.2%
250-999 Beschäftigte	17.1%	16.8%	17.3%	39.6%	-21.9%
≥ 1'000 Beschäftigte	24.4%	26.6%	22.9%	44.1%	-27.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	40.4%	-21.3%

Quelle: LSE 2012, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 54: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Unternehmensgrösse, Privater Sektor

Unternehmensgrösse	Bruttolohn		
	Total	Frauen	Männer
< 20 Beschäftigte	6'243	5'460	6'801
20-49 Beschäftigte	6'730	5'940	7'161
50-249 Beschäftigte	6'991	6'158	7'532
250-999 Beschäftigte	7'372	6'305	8'073
≥ 1'000 Beschäftigte	7'905	6'507	9'006
Total	7'105	6'117	7'776

Quelle: LSE 2012, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 55: Anteil Beschäftigte nach Wirtschaftsbranche, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Privater Sektor

Wirtschaftsabteilungen (NOGA08)	Branchen (zusammengefasst)	Anteil der Beschäftigten			Frauen- anteil	Lohndiff. innerhalb Branche
		Total	Frauen	Männer		
2. Sektor (Industrie und Gewerbe)						
8,9	Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	0.2%	0.04%	0.3%	9.7%	-4.3%
10,11,12	Herstellung Nahrungsmittel/ Getränke, Tabak	2.4%	2.0%	2.6%	34.1%	-19.1%
13,14,15	Herstellung Textilien/ Lederwaren	0.5%	0.7%	0.4%	57.5%	-30.3%
18	Druckgewerbe	0.8%	0.7%	0.8%	35.8%	-20.0%
19,20,21	Chemische Industrie	2.6%	2.2%	2.8%	34.9%	-14.1%
26,27,28,29,30,33	Maschinenbau/Gerätebau	9.7%	6.4%	11.9%	26.6%	-25.6%
35	Energieversorgung	0.6%	0.3%	0.9%	16.4%	-16.3%
36,37,38,39	Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	0.3%	0.1%	0.5%	14.9%	-3.8%
16,17,22,23,24,25, 31,32	Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	7.1%	3.6%	9.4%	20.7%	-15.2%
41,42,43	Baugewerbe	8.9%	2.1%	13.5%	9.7%	-8.3%
3. Sektor (Dienstleistungen)						
45,46	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen	8.5%	6.8%	9.7%	32.3%	-13.3%
47	Detailhandel	9.4%	15.7%	5.2%	67.2%	-19.5%
49,50,51,52,53	Verkehr und Lagerei	5.1%	2.5%	6.8%	20.0%	-12.2%
55,56	Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	5.5%	7.2%	4.3%	53.6%	-11.0%
58,59,60,61,62,63	Information und Kommunikation	4.0%	2.7%	4.9%	27.4%	-23.7%
64,65,66	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	7.3%	7.6%	7.1%	42.3%	-34.0%
68	Grundstücks- und Wohnungswesen	0.8%	1.1%	0.6%	55.2%	-22.9%
69,70,71,72,73,74, 75	Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	7.2%	7.5%	7.0%	41.9%	-27.9%
77,78,79,80,81,82	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	4.5%	4.1%	4.8%	36.8%	-15.8%
84	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	-	-	-	-	-
85	Erziehung und Unterricht	1.2%	1.8%	0.7%	61.5%	-18.6%
86,87,88	Gesundheits- und Sozialwesen	10.5%	20.5%	3.7%	78.9%	-18.6%
90,91,92,93	Kunst, Unterhaltung und Erholung	1.0%	1.2%	0.9%	45.9%	-18.5%
94,95,96	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	2.0%	3.1%	1.2%	63.3%	-25.7%
Total		100.0%	100.0%	100.0%	40.4%	-21.3%

Gruppierung der Wirtschaftsabteilungen gem. NOGA zu den Branchen, vgl. Tabelle 20 im Anhang, Abschnitt 10.3.
 Quelle: LSE 2012, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 56: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Wirtschaftsbranche, Privater Sektor

Wirtschaftsabteilungen (NOGA08)	Branchen (zusammengefasst)	Bruttolohn		
		Total	Frauen	Männer
2. Sektor (Industrie und Gewerbe)				
8,9	Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	6'472	6'217	6'499
10,11,12	Herstellung Nahrungsmittel/ Getränke, Tabak	6'226	5'388	6'658
13,14,15	Herstellung Textilien/ Lederwaren	5'246	4'429	6'350
18	Druckgewerbe	6'759	5'826	7'278
19,20,21	Chemische Industrie	10'091	9'119	10'611
26,27,28,29,30,33	Maschinenbau/Gerätebau	7'251	5'791	7'781
35	Energieversorgung	8'368	7'196	8'597
36,37,38,39	Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	6'287	6'082	6'323
16,17,22,23,24,25,31,32	Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	6'315	5'528	6'521
41,42,43	Baugewerbe	6'361	5'882	6'413
3. Sektor (Dienstleistungen)				
45,46	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen	7'545	6'834	7'885
47	Detailhandel	5'143	4'765	5'919
49,50,51,52,53	Verkehr und Lagerei	6'744	6'067	6'914
55,56	Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	4'673	4'419	4'967
58,59,60,61,62,63	Information und Kommunikation	9'027	7'369	9'655
64,65,66	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	10'565	8'142	12'340
68	Grundstücks- und Wohnungswesen	7'664	6'765	8'770
69,70,71,72,73,74,75	Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	9'022	7'367	10'218
77,78,79,80,81,82	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	6'015	5'378	6'386
84	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	-	-	-
85	Erziehung und Unterricht	7'638	7'022	8'624
86,87,88	Gesundheits- und Sozialwesen	6'548	6'246	7'677
90,91,92,93	Kunst, Unterhaltung und Erholung	6'666	5'938	7'283
94,95,96	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	6'633	5'885	7'921
Total		7'105	6'117	7'776

Quelle: LSE 2012, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 57: Anteil Beschäftigte nach Grossregion, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Privater Sektor

Grossregion	Anteil Beschäftigte nach Region			Frauenanteil innerhalb gleicher Region	Lohndifferenz
	Total	Frauen	Männer		
Genferseeregion	16.2%	17.6%	15.3%	43.7%	-20.2%
Espace Mittelland	21.0%	20.6%	21.3%	39.6%	-19.5%
Nordwestschweiz	13.6%	13.2%	14.0%	39.0%	-19.7%
Zürich	25.2%	26.4%	24.3%	42.4%	-26.0%
Ostschweiz	11.2%	10.2%	11.9%	36.6%	-21.3%
Zentralschweiz	8.9%	8.4%	9.3%	37.9%	-20.4%
Tessin	3.8%	3.7%	3.9%	39.6%	-20.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	40.4%	-21.3%

Quelle: LSE 2012, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 58: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Grossregion, Privater Sektor

Grossregion	Bruttolohn		
	Total	Frauen	Männer
Genferseeregion	7'353	6'437	8'064
Espace Mittelland	6'685	5'832	7'245
Nordwestschweiz	7'575	6'588	8'206
Zürich	7'668	6'380	8'617
Ostschweiz	6'319	5'393	6'854
Zentralschweiz	6'915	5'967	7'495
Tessin	5'712	4'961	6'205
Total	7'105	6'117	7'776

Quelle: LSE 2012, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

11.3 Öffentlicher Sektor

Tabelle 59: Anteil Frauen und Männer nach Beschäftigungsgrad, Frauenanteil und Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor

Vertraglicher Beschäftigungsgrad	Anteil Beschäftigte pro BG-Kategorie			Frauenanteil innerhalb der BG-Kategorie	Lohndifferenz
	Total	Frauen	Männer		
Teilzeit 2 (20-49%)	9.9%	14.4%	5.1%	75.3%	-23.7%
Teilzeit 1 (50-89%)	31.9%	46.8%	16.0%	75.8%	-15.2%
Vollzeit ($\geq 90\%$)	58.2%	38.8%	78.9%	34.5%	-16.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	51.8%	-16.5%

Quelle: LSE 2012, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 60: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Beschäftigungsgrad, Öffentlicher Sektor

Vertraglicher Beschäftigungsgrad	Bruttolohn		
	Total	Frauen	Männer
Teilzeit 2 (20-49%)	7'994	7'423	9'728
Teilzeit 1 (50-89%)	7'839	7'512	8'862
Vollzeit ($\geq 90\%$)	8'378	7'396	8'896
Total	8'168	7'454	8'933

Quelle: LSE 2012 Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 61: Anteil Frauen und Männer nach weiteren Merkmalen der Entlohnung und Anstellung, Öffentlicher Sektor

	Total	Frauen	Männer
Lohnart			
Entlohnung im Stundenlohn	1.4%	2.2%	0.5%
Entlohnung im Monatslohn	98.6%	97.8%	99.5%
Vertragsart			
Befristet	9.2%	8.0%	10.6%
Unbefristet	90.0%	91.3%	88.6%
Keine Angabe	0.8%	0.7%	0.8%
Lohnvereinbarung im Unternehmen			
Unternehmen mit Kollektivvertrag (Verbandsvertrag (GAV), Firmen- oder Hausvertrag, öffentlich-rechtliche Regelung)	53.2%	53.7%	52.6%
Nur Einzelarbeitsverträge	33.8%	35.9%	31.6%
Keine Angabe	13.0%	10.4%	15.8%

Quelle: LSE 2012, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 62: Anteil Beschäftigte mit zusätzlichen Lohnbestandteilen, Öffentlicher Sektor

Zusätzliche Lohnbestandteile (nebst Grundlohn)	Total	Frauen	Männer
Zulagen			
Mit Zulagen für Nacht-, Schicht-, Wochenendarbeit o.a. Erschwerniszulagen	23.9%	24.8%	23.0%
13. Monatslohn			
Mit 13. (14.) Monatslohn	94.9%	95.3%	94.4%
Sonderzahlungen			
Mit Sonderzahlungen für unregelmäßige Leistungen (Boni, Gratifikationen etc.)	21.9%	19.8%	24.0%

Die zusätzlichen Lohnbestandteile sind im standardisierten Bruttolohn enthalten (vgl. oben bzw. Abschnitt 2.3).
Quelle: LSE 2012, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 63: Anteil Beschäftigte pro Altersgruppe, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor

Alter	Anteil Beschäftigte pro Altersgruppe			Frauenanteil innerhalb der Altersgruppen	Lohndifferenz
	Total	Frauen	Männer		
< 30 Jahre	14.0%	15.9%	11.9%	58.9%	-2.7%
30-49 Jahre	53.2%	53.8%	52.5%	52.4%	-13.0%
≥ 50 Jahre	32.9%	30.3%	35.6%	47.7%	-21.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	51.8%	-16.5%

Quelle: LSE 2012, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 64: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Alterskategorie, Öffentlicher Sektor

Alterskategorie	Bruttolohn		
	Total	Frauen	Männer
< 30 Jahre	5'904	5'838	6'000
30-49 Jahre	8'255	7'708	8'856
50+ Jahre	8'987	7'852	10'024
Total	8'168	7'454	8'933

Quelle: LSE 2012, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 65: Anteil Beschäftigte pro Dienstaltersgruppe, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor

Dienstalter (Anzahl Jahre im Unternehmen)	Anteil Beschäftigte pro Dienstaltersgruppe			Frauenanteil innerhalb der Dienstaltersgruppen	Lohndifferenz
	Total	Frauen	Männer		
0-1 Jahre	20.6%	22.3%	18.8%	73.0%	-12.2%
2-3 Jahre	13.6%	15.1%	12.1%	58.6%	-13.0%
4-5 Jahre	11.9%	13.1%	10.7%	53.8%	-16.1%
6-9 Jahre	13.2%	13.7%	12.5%	51.2%	-16.7%
10-19 Jahre	22.2%	22.3%	22.2%	48.8%	-19.4%
≥ 20 Jahre	18.4%	13.5%	23.8%	43.1%	-13.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	51.8%	-16.5%

Quelle: LSE 2012, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 66: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Dienstaltersgruppe, Öffentlicher Sektor

Dienstaltersgruppe	Bruttolohn		
	Total	Frauen	Männer
0-1 Jahre	7'214	6'800	7'742
2-3 Jahre	7'556	7'100	8'162
4-5 Jahre	7'972	7'366	8'774
6-9 Jahre	8'352	7'646	9'184
10-19 Jahre	8'737	7'830	9'717
≥ 20 Jahre	8'994	8'204	9'473
Total	8'168	7'454	8'933

Quelle: LSE 2012, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 67: Anteil Beschäftigte pro Ausbildung, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Anteil Beschäftigte nach Ausbildung (bezogen auf Total gültige Angaben)			Frauenanteil innerhalb der Bildungsniveaus	Lohndifferenz
	Total	Frauen	Männer		
Universitäre Hochschule (UNI, ETH)	24.4%	20.4%	28.5%	43.0%	-13.5%
Fachhochschule (FH), Pädagog. Hochschule (PH)	10.1%	8.7%	11.6%	44.1%	-12.3%
Höhere Berufsausbildung	12.2%	11.3%	13.2%	47.4%	-15.9%
Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen	1.9%	2.4%	1.4%	64.4%	-3.7%
Gymnasiale, Berufs- oder Fachmaturität	2.0%	2.1%	1.9%	53.1%	-7.2%
Abgeschlossene Berufsausbildung	41.2%	44.7%	37.7%	55.5%	-11.1%
Unternehmensinterne Berufsausbildung	1.9%	2.3%	1.4%	63.0%	-14.5%
Obligatorische Schule	6.2%	8.1%	4.3%	66.2%	-11.7%
Total gültige Angaben	100.0%	100.0%	100.0%		
Keine Angabe	12.7%	13.6%	11.7%		
Total (inkl. „Keine Angabe“)				51.8%	-16.5%

Quelle: LSE 2012, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 68: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Ausbildungsabschluss, Öffentlicher Sektor

Ausbildungsabschluss	Bruttolohn		
	Total	Frauen	Männer
Universitäre Hochschule (UNI, ETH)	10 643	9 773	11 298
Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH)	9 061	8 403	9 580
Höhere Berufsausbildung	8 526	7 752	9 222
Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen	9 465	9 336	9 698
Gymnasiale Maturität, Berufsmaturität, Fachmaturität	7 428	7 169	7 722
Abgeschlossene Berufsausbildung	6 885	6 521	7 339
Unternehmensinterne Berufsausbildung	6 021	5 666	6 627
Obligatorische Schule	5 371	5 139	5 823
Keine Angabe	8 146	7 552	8 884
Total	8 168	7 454	8 933

Quelle: LSE 2012, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 69: Anteil Beschäftigte nach Zivilstand, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor

Zivilstand	Anteil Beschäftigte nach Zivilstand			Frauenanteil <i>innerhalb des gleichen Zivilstands</i>	Lohndifferenz
	Total	Frauen	Männer		
Ledig	34.3%	36.9%	31.5%	55.7%	-4.6%
Verheiratet	53.6%	48.1%	59.5%	46.4%	-21.2%
Anderer Zivilstand	12.1%	15.0%	9.0%	64.3%	-17.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	51.8%	-16.5%

Quelle: LSE 2012, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 70: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Zivilstand, Öffentlicher Sektor

Zivilstand	Bruttolohn		
	Total	Frauen	Männer
Ledig	7'446	7'290	7'642
Verheiratet	8'636	7'551	9'576
Anderer Zivilstand	8'139	7'552	9'194
Total	8'168	7'454	8'933

Quelle: LSE 2012, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 71: Anteil Beschäftigte nach Aufenthaltsstatus, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor

Aufenthaltsstatus	Anteil Beschäftigte nach Aufenthaltsstatus			Frauenanteil <i>innerhalb Aufenthaltsstatus</i>	Lohndifferenz
	Total	Frauen	Männer		
SchweizerInnen	83.0%	81.4%	84.7%	50.8%	-17.2%
KurzaufenthalterInnen (Kat.L)	0.3%	0.3%	0.2%	55.2%	-6.9%
JahresaufenthalterInnen (Kat.B)	4.8%	4.9%	4.8%	52.5%	-5.3%
Niedergelassene (Kat.C)	9.1%	10.3%	7.9%	58.1%	-17.4%
GrenzgängerInnen (Kat.G)	2.7%	3.1%	2.3%	58.6%	-8.0%
Andere	0.0%	0.0%	0.0%	65.6%	11.5%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	51.8%	-16.5%

Quelle: LSE 2012, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 72: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Aufenthaltsstatus, Öffentlicher Sektor

Aufenthaltsstatus	Bruttolohn		
	Total	Frauen	Männer
SchweizerInnen	8'263	7'498	9'053
KurzaufenthalterInnen (Kat.L)	7'416	7'179	7'709
JahresaufenthalterInnen (Kat.B)	7'329	7'139	7'538
Niedergelassene (Kat.C)	7'709	7'082	8'578
GrenzgängerInnen (Kat.G)	8'369	8'078	8'781
Andere	6'521	6'761	6'064
Total	8'168	7'454	8'933

Quelle: LSE 2012, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 73: Anteil Beschäftigte nach beruflicher Stellung, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor

Berufliche Stellung	Anteil Beschäftigte nach berufl. Stellung (bezogen auf Total gültige Angaben)			Frauenanteil <i>innerhalb gleicher berufl. Stellung</i>	Lohndifferenz
	Total	Frauen	Männer		
Oberes Kader	2.3%	1.1%	3.7%	23.7%	-16.7%
Mittleres Kader	8.8%	6.5%	11.3%	38.6%	-14.5%
Unteres Kader	9.5%	7.4%	11.7%	40.8%	-11.6%
Unterstes Kader	7.3%	6.3%	8.4%	44.8%	-10.9%
Ohne Kaderfunktion	72.1%	78.6%	64.9%	56.7%	-12.4%
Total gültige Angaben	100.0%	100.0%	100.0%		
Keine Angabe	3.6%	3.2%	4.1%		
Total (inkl. „Keine Angabe“)				51.8%	-16.5%

Quelle: LSE 2012, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 74: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach beruflicher Stellung, Öffentlicher Sektor

Berufliche Stellung	Bruttolohn		
	Total	Frauen	Männer
Oberes Kader	14'877	12'903	15'491
Mittleres Kader	10'760	9'743	11'399
Unteres Kader	9'219	8'554	9'677
Unterstes Kader	7'992	7'489	8'401
Ohne Kaderfunktion	7'511	7'079	8'078
Keine Angabe	8'204	7'574	8'733
Total	8'168	7'454	8'933

Quelle: LSE 2012, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 75: Anteil Beschäftigte nach Berufsgruppe, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor

Berufsgruppe	Anteil der Beschäftigten pro Beruf (bezogen auf Total gültige Angaben)			Frauen- anteil	Lohndiffe- renz
	Total	Frauen	Männer		
Militär					
Armeeangehörige	0.0%	(0.0%)	0.1%	[]	[]
Führungskräfte					
GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung	1.4%	0.8%	2.0%	33.2%	-19.2%
Führungskräfte im kaufmännischen Bereich	0.7%	0.6%	0.8%	46.4%	-26.3%
Führungskräfte in Produktion und spezialisierten Dienstleistungen	1.7%	1.6%	1.9%	49.7%	-12.1%
Führungskräfte in Hotels, Restaurants, Handel und sonst. Dienstleistungen	0.1%	(0.0%)	(0.1%)	[]	[]
Führungskräfte - Zuordnung nicht möglich	1.5%	0.8%	2.5%	27.9%	-13.0%
Akademische Berufe					
NaturwissenschaftlerInnen, MathematikerInnen und IngenieurInnen	0.6%	0.3%	1.1%	22.5%	-6.7%
Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	4.7%	5.2%	4.1%	61.2%	-26.4%
Lehrkräfte	14.7%	11.9%	18.2%	44.5%	-8.4%
BetriebswirtschaftlerInnen und vergleichbare akademische Berufe	1.9%	1.9%	1.9%	56.0%	-15.9%
Akademische u. vergleichbare Fachkräfte in der Informations- u. Kommunikationstechnologie	1.4%	0.4%	2.6%	14.7%	-7.9%
JuristenInnen, SozialwissenschaftlerInnen und Kulturerufe	3.7%	4.2%	3.2%	61.9%	-13.8%
Akademische Berufe - Zuordnung nicht möglich	5.1%	4.5%	5.9%	48.3%	-4.0%
TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe					
Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte	3.3%	1.7%	5.4%	27.7%	-8.3%
Assistenzberufe im Gesundheitswesen	8.5%	12.7%	3.2%	82.9%	-3.5%
Nicht akademische betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte	7.6%	10.2%	4.5%	73.8%	-18.1%
Nicht akademische juristische, sozialpflegerische, kulturelle und verwandte Fachkräfte	1.4%	1.4%	1.3%	55.9%	-6.2%
Informations- und KommunikationstechnikerInnen	0.2%	(0.1%)	0.3%	[]	[]
TechnikerInnen und gleichrangige Berufe - Zuordnung nicht möglich	7.1%	7.4%	6.7%	57.4%	-13.7%
Bürokräfte und verwandte Berufe					
Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	5.2%	8.0%	1.8%	84.5%	-7.0%
Bürokräfte mit Kundenkontakt	0.3%	0.4%	0.1%	80.3%	-15.9%
Bürokräfte Finanz- u. Rechnungswesen, Statistik und Materialwirtschaft	0.9%	0.8%	1.1%	48.4%	-7.3%
Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	3.9%	3.3%	4.6%	46.9%	-2.6%
Bürokräfte und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich				-	-
Dienstleistungsberufe und Verkaufskräfte					
Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	4.1%	4.0%	4.3%	53.9%	-20.4%
Verkaufskräfte	2.1%	3.3%	0.7%	86.0%	-6.1%
Betreuungsberufe	4.9%	7.3%	1.9%	82.6%	-12.5%
Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	4.8%	1.5%	8.9%	17.4%	-13.0%
Personenbezogene Dienstleistungen - Zuordnung nicht möglich	0.6%	0.6%	0.5%	56.0%	-2.8%
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei					
Fachkräfte in der Landwirtschaft	0.3%	(0.1%)	0.5%	[]	[]
Fachkräfte in Forstwirtschaft, Fischerei und Jagd – Marktproduktion	0.1%		0.2%	-	-
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft - Zuordnung nicht					

Berufsgruppe	Anteil der Beschäftigten pro Beruf (bezogen auf Total gültige Angaben)			Frauen- anteil	Lohndiffe- renz		
	Total	Frauen	Männer				
möglich							
Handwerks- und verwandte Berufe							
Bau- u. Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe, ausgen.							
ElektrikerInnen	0.2%	(0.1%)	0.3%	[]	[]		
MetallarbeiterInnen, MechanikerInnen und verwandte Berufe	0.2%	(0.0%)	0.5%	[]	[]		
PräzisionshandwerkerInnen, DruckerInnen und kunsthandwerkliche Berufe	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)	[]	[]		
ElektrikerInnen und ElektronikerInnen	0.3%	(0.0%)	0.5%	[]	[]		
Nahrungsmittelverarbeitung, Bekleidungsherstellung und verwandte handwerkliche Berufe	0.1%	(0.1%)	(0.1%)	[]	[]		
Handwerks- und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich	0.8%	0.1%	1.5%	10.8%	-5.7%		
Bedienen von Anlagen u. Maschinen und Montageberufe							
Bedienen stationärer Anlagen und Maschinen	0.3%	0.2%	0.3%	47.6%	-27.3%		
Montageberufe	(0.0%)	(0.0%)	(0.1%)	[]	[]		
Fahrzeugführen und bedienen mobiler Anlagen	0.8%	0.2%	1.5%	11.3%	-0.4%		
Anlagen und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen - Zuordnung nicht möglich	(0.1%)	(0.0%)	(0.1%)	[]	[]		
Hilfsarbeitskräfte							
Reinigungspersonal und Hilfskräfte	1.3%	2.1%	0.4%	86.4%	-41.4%		
Hilfskräfte in Land-, Forstwirtschaft u. Fischerei	0.1%	(0.0%)	0.2%	[]	[]		
Hilfskräfte im Bergbau, Bau, bei der Herstellung von Waren u. im Transportwesen	1.0%	0.4%	1.9%	19.7%	-8.0%		
Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)	[]	[]		
Straßenhändler und auf der Straße arbeitende Dienstleistungskräfte				-	-		
Abfallentsorgungspersonal und sonstige Hilfsarbeitskräfte	0.2%	(0.0%)	0.4%	[]	[]		
Hilfsarbeitskräfte- Zuordnung nicht möglich	1.9%	1.8%	1.9%	54.9%	-15.1%		
Total gültige Angaben	100.0%	100.0%	100.0%				
Keine Angabe	(22.2%)	(17.0%)	(27.7%)				
Total (inkl. „Keine Angabe“)				51.8%	-16.5%		

Anteilswerte in Klammern, Felder mit []: Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen (für mind. ein Geschlecht) und/oder weniger als 5 Unternehmen.

Quelle: LSE 2012, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 76: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Berufsgruppe, Öffentlicher Sektor

Berufsgruppe	Bruttolohn		
	Total	Frauen	Männer
Militärs			
Armeangehörige	10'659	[]	10'652
Führungskräfte			
GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung	11'665	10'069	12'460
Führungskräfte im kaufmännischen Bereich	10'601	8'897	12'079
Führungskräfte in Produktion und spezialisierten Dienstleistungen	9'562	8'942	10'173
Führungskräfte in Hotels, Restaurants, Handel und sonst. Dienstleistungen	7'596	5'876	8'851
Führungskräfte - Zuordnung nicht möglich	10'460	9'439	10'856
Akademische Berufe			
NaturwissenschaftlerInnen, MathematikerInnen und IngenieurInnen	9'725	9'209	9'875
Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	9'766	8'575	11'646
Lehrkräfte	10'517	10'007	10'927
BetriebswirtschaftlerInnen und vergleichbare akademische Berufe	8'328	7'689	9'141
Akademische u. vergleichb. Fachkräfte in der Informations- u. Kommunikations-technologie	9'136	8'511	9'244
JuristenInnen, SozialwissenschaftlerInnen und Kulturberufe	9'220	8'690	10'082
Akademische Berufe - Zuordnung nicht möglich	8'861	8'676	9'034
TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe			
Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte	7'890	7'404	8'076
Assistenzberufe im Gesundheitswesen	7'436	7'391	7'656
Nicht akademische betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte	7'109	6'721	8'204
Nicht akademische juristische, sozialpflegerische, kulturelle und verwandte Fachkräfte	8'077	7'848	8'367
Informations- und KommunikationstechnikerInnen	7'860	7'211	8'167
TechnikerInnen und gleichrangige Berufe - Zurordnung nicht möglich	7'513	7'037	8'155
Bürokräfte und verwandte Berufe			
Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	6'714	6'637	7'135
Bürokräfte mit Kundenkontakt	6'257	6'033	7'175
Bürokräfte Finanz- u. Rechnungswesen, Statistik und Materialwirtschaft	6'363	6'115	6'595
Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	5'721	5'641	5'792
Bürokräfte und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich	-	-	-
Dienstleistungsberufe und Verkaufskräfte			
Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	5'907	5'281	6'638
Verkaufskräfte	6'378	6'320	6'732
Betreuungsberufe	5'931	5'787	6'616
Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	8'027	7'144	8'214
Personenbezogene Dienstleistungen - Zuordnung nicht möglich	6'886	6'801	6'994
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei			
Fachkräfte in der Landwirtschaft	6'783	6'776	6'785
Fachkräfte in Forstwirtschaft, Fischerei und Jagd – Marktproduktion	6'419	[]	6'419
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft - Zuordnung nicht möglich	-	-	-
Handwerks- und verwandte Berufe			
Bau- u. Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe, ausgen. ElektrikerInnen	6'585	5'494	6'837
MetallarbeiterInnen, MechanikerInnen und verwandte Berufe	7'147	7'415	7'144
PräzisionshandwerkerInnen, DruckerInnen und kunsthandwerkliche Berufe	7'321	7'130	7'439
ElektrikerInnen und ElektronikerInnen	6'947	7'937	6'912
Nahrungsmittelverarbeitung, Bekleidungsherstellung und verwandte handwerkliche Berufe	6'748	6'657	6'834
Handwerks- und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich	6'645	6'306	6'686
Bedienen von Anlagen u. Maschinen und Montageberufe			
Bedienen stationärer Anlagen und Maschinen	5'942	4'963	6'832
Montageberufe	6'678	5'692	6'930
Fahrzeugführen und bedienen mobiler Anlagen	6'816	6'791	6'819
Anlagen und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen - Zuordnung nicht möglich	6'077	[]	6'202

Berufsgruppe	Bruttolohn		
	Total	Frauen	Männer
Hilfsarbeitskräfte			
Reinigungspersonal und Hilfskräfte	5'367	4'897	8'363
Hilfskräfte in Land-, Forstwirtschaft u. Fischerei	5'863	[]	5'875
Hilfskräfte im Bergbau, Bau, bei der Herstellung von Waren u. im Transportwesen	5'872	5'491	5'966
Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung	4'397	[]	4'178
Straßenhändler und auf der Straße arbeitende Dienstleistungskräfte	[]	-	[]
Abfallentsorgungspersonal und sonstige Hilfsarbeitskräfte	6'108	5'676	6'142
Hilfsarbeitskräfte- Zuordnung nicht möglich	5'548	5'138	6'048
Fehlende Angaben			
Keine Angabe	8'735	7'810	9'344
Total	8'168	7'454	8'933

Felder mit []: Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen (für mind. ein Geschlecht) und/oder weniger als 5 Unternehmen.

Quelle: LSE 2012, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 77: Anteil Beschäftigte nach Kompetenzniveau, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor

Kompetenzniveau (Berufe, aggregiert)	Anteil Beschäftigte pro K.Niveau (bezogen auf Total gültige Angaben)			Frauenanteil Lohndifferenz	
	Total	Frauen	Männer	innerhalb Kompetenzniveau	
Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung und Entscheidungsfindung	37.6%	32.1%	44.3%	47.1%	-13.0%
Komplexe praktische Tätigkeiten, welche ein grosses Wissen in einem Spezialgebiet voraussetzen	28.1%	33.5%	21.5%	65.8%	-11.8%
Praktische Tätigkeiten wie Verkauf/ Pflege/ Datenverarbeitung/Administration/ Bedienen von Maschinen/Fahrdienst	29.8%	30.1%	29.5%	55.7%	-13.6%
Einfache Tätigkeiten körperlicher oder handwerklicher Art	4.5%	4.3%	4.8%	52.8%	-18.5%
Total gültige Angaben	100.0%	100.0%	100.0%		
Keine Angabe	22.2%	17.0%	27.7%		
Total (inkl. „Keine Angabe“)				51.8%	-16.5%

Quelle: LSE 2012, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 78: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Kompetenzniveau, Öffentlicher Sektor

Kompetenzniveau	Bruttolohn		
	Total	Frauen	Männer
Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung und Entscheidungsfindung	9'887	9'165	10'531
Komplexe praktische Tätigkeiten, welche ein grosses Wissen in einem Spezialgebiet voraussetzen	7'455	7'127	8'084
Praktische Tätigkeiten wie Verkauf/ Pflege/ Datenverarbeitung/Administration/ Bedienen von Maschinen/Fahrdienst	6'519	6'095	7'051
Einfache Tätigkeiten körperlicher oder handwerklicher Art	5'601	5'058	6'208
Keine Angabe	8'735	7'810	9'344
Total	8'168	7'454	8'933

Quelle: LSE 2012, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 79: Anteil Beschäftigte nach Unternehmensgrösse, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor

Unternehmensgrösse (Anzahl MitarbeiterInnen gem. LSE)	Anteil Beschäftigte nach Firmengrösse			Frauenanteil innerhalb gleicher Firmengrösse	Lohndifferenz
	Total	Frauen	Männer		
< 20 Beschäftigte	1.1%	1.1%	1.0%	53.8%	-12.4%
20-49 Beschäftigte	1.9%	2.0%	1.7%	55.6%	-19.6%
50-249 Beschäftigte	6.9%	8.9%	4.8%	66.6%	-22.3%
250-999 Beschäftigte	8.1%	8.6%	7.6%	55.1%	-20.3%
≥ 1'000 Beschäftigte	82.0%	79.3%	84.9%	50.1%	-15.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	51.8%	-16.5%

Quelle: LSE 2012, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 80: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Unternehmensgrösse, Öffentlicher Sektor

Unternehmensgrösse	Bruttolohn		
	Total	Frauen	Männer
< 20 Beschäftigte	7'007	6'576	7'509
20-49 Beschäftigte	7'137	6'442	8'009
50-249 Beschäftigte	6'801	6'207	7'987
250-999 Beschäftigte	7'714	6'922	8'684
≥ 1'000 Beschäftigte	8'367	7'691	9'044
Total	8'168	7'454	8'933

Quelle: LSE 2012, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 81: Anteil Beschäftigte nach Wirtschaftsbranche, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor

Wirtschaftsabteilungen (NOGA08)	Branchen (zusammengefasst)	Anteil der Beschäftigten			Frauen- Lohndiff. anteil	
		Total	Frauen	Männer	innerhalb Branche	
2. Sektor (Industrie und Gewerbe)						
8,9	Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	0.0%	0.00%	0.0%	9.1%	-0.9%
10,11,12	Herstellung Nahrungsmittel/ Getränke, Tabak	0.0%	0.0%	0.0%	3.8%	-4.7%
13,14,15	Herstellung Textilien/ Lederwaren	0.0%	0.0%	0.0%	-	-
18	Druckgewerbe	0.0%	0.0%	0.0%	-	-
19,20,21	Chemische Industrie	0.0%	0.0%	0.0%	-	-
26,27,28,29,30,33	Maschinenbau/Gerätebau	0.0%	0.0%	0.0%	-	-
35	Energieversorgung	1.4%	0.5%	2.3%	18.0%	-10.5%
36,37,38,39	Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	0.6%	0.1%	1.1%	12.5%	-11.9%
16,17,22,23,24,25, 31,32	Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	0.0%	0.0%	0.0%	37.5%	-17.8%
41,42,43	Baugewerbe	0.9%	0.3%	1.6%	16.5%	-4.8%
3. Sektor (Dienstleistungen)						
45,46	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen	0.0%	0.0%	0.0%	-	-
47	Detailhandel	0.0%	0.0%	0.0%	-	-
49,50,51,52,53	Verkehr und Lagerei	8.5%	7.3%	9.7%	44.7%	-9.9%
55,56	Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	0.1%	0.1%	0.1%	54.1%	-12.0%
58,59,60,61,62,63	Information und Kommunikation	0.0%	0.0%	0.0%	8.8%	-6.6%
64,65,66	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	4.0%	3.7%	4.4%	46.9%	-32.9%
68	Grundstücks- und Wohnungswesen	0.1%	0.1%	0.1%	51.4%	-19.5%
69,70,71,72,73,74, 75	Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	1.3%	0.9%	1.6%	38.8%	-18.5%
77,78,79,80,81,82	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	1.5%	1.0%	2.1%	32.4%	-14.4%
84	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	32.4%	26.8%	38.5%	42.8%	-16.1%
85	Erziehung und Unterricht	23.5%	22.8%	24.3%	50.2%	-11.2%
86,87,88	Gesundheits- und Sozialwesen	24.0%	34.6%	12.6%	74.7%	-19.4%
90,91,92,93	Kunst, Unterhaltung und Erholung	0.7%	0.6%	0.7%	48.8%	-6.6%
94,95,96	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	1.1%	1.3%	0.9%	59.9%	-16.3%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%	51.8%	-16.5%

Gruppierung der Wirtschaftsabteilungen gem. NOGA zu den Branchen, vgl. Tabelle 20 im Anhang, Abschnitt 10.3.
 Quelle: LSE 2012, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 82: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Wirtschaftsbranche, Öffentlicher Sektor

Wirtschaftsabteilungen (NOGA08)	Branchen (zusammengefasst)	Bruttolohn		
		Total	Frauen	Männer
2. Sektor (Industrie und Gewerbe)				
8,9	Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	6'838	6'784	6'844
10,11,12	Herstellung Nahrungsmittel/ Getränke, Tabak	6'343	6'054	6'355
13,14,15	Herstellung Textilien/ Lederwaren	-	-	-
18	Druckgewerbe	-	-	-
19,20,21	Chemische Industrie	-	-	-
26,27,28,29,30,33	Maschinenbau/Gerätebau	-	-	-
35	Energieversorgung	8'357	7'622	8'517
36,37,38,39	Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	7'504	6'713	7'617
16,17,22,23,24,25,31,32	Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	6'466	5'694	6'928
41,42,43	Baugewerbe	7'904	7'583	7'967
3. Sektor (Dienstleistungen)				
45,46	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen	-	-	-
47	Detailhandel	-	-	-
49,50,51,52,53	Verkehr und Lagerei	6'605	6'228	6'909
55,56	Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	5'162	4'858	5'522
58,59,60,61,62,63	Information und Kommunikation	9'374	8'806	9'428
64,65,66	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	9'256	7'341	10'947
68	Grundstücks- und Wohnungswesen	7'034	6'295	7'817
69,70,71,72,73,74,75	Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	8'600	7'553	9'263
77,78,79,80,81,82	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	7'082	6'361	7'429
84	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	8'445	7'610	9'070
85	Erziehung und Unterricht	9'133	8'592	9'679
86,87,88	Gesundheits- und Sozialwesen	7'331	6'909	8'573
90,91,92,93	Kunst, Unterhaltung und Erholung	7'922	7'646	8'186
94,95,96	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	7'390	6'855	8'190
Total		8'168	7'454	8'933

Quelle: LSE 2012, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 83: Anteil Beschäftigte nach Grossregion, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor

Grossregion	Anteil Beschäftigte nach Region			Frauenanteil <i>innerhalb gleicher Region</i>	Lohndifferenz
	Total	Frauen	Männer		
Genferseeregion	17.3%	18.9%	15.7%	56.3%	-13.7%
Espace Mittelland	26.6%	24.1%	29.2%	47.0%	-16.0%
Nordwestschweiz	10.9%	11.0%	10.8%	52.1%	-16.5%
Zürich	28.7%	27.9%	29.5%	50.4%	-15.7%
Ostschweiz	7.5%	8.4%	6.4%	58.3%	-23.8%
Zentralschweiz	6.2%	7.1%	5.2%	59.5%	-26.1%
Tessin	2.8%	2.6%	3.1%	47.3%	-17.5%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	51.8%	-16.5%

Quelle: LSE 2012, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 84: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Grossregion, Öffentlicher Sektor

Grossregion	Bruttolohn		
	Total	Frauen	Männer
Genferseeregion	8'537	7'985	9'247
Espace Mittelland	7'780	7'065	8'413
Nordwestschweiz	8'412	7'684	9'206
Zürich	8'496	7'778	9'224
Ostschweiz	7'791	6'894	9'047
Zentralschweiz	7'669	6'710	9'076
Tessin	7'354	6'612	8'019
Total	8'168	7'454	8'933

Quelle: LSE 2012, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

12 Anhang C: Tabellen zu Kapitel 5

12.1 Gesamtwirtschaft

Tabelle 85: Ergebnisse Regressionsschätzung, Gesamtwirtschaft

Erklärte Variable (logarithmiert): Standardisierter Bruttolohn	Männer			Frauen		
	Koeffi- zient	Sign.	t-Wert	Koeffi- zient	Sign.	t-Wert
Erklärende Variablen:						
Persönliche Qualifikationsmerkmale (Humankapital)						
Alter						
Alter-15	0.026 ***		51.659	0.024 ***		34.233
Alter-15 quadriert (div. durch 100)	-0.035 ***		-44.210	-0.034 ***		-32.192
Dienstjahre						
Dienstjahre	0.002 ***		11.865	0.004 ***		17.348
Höchste abgeschlossene Ausbildung - Referenzkategorie: Abgeschlossene Berufsausbildung, Lehre						
Universitäre Hochschule (UNI, ETH)	0.276 ***		25.143	0.258 ***		25.990
Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH)	0.177 ***		17.559	0.165 ***		15.328
Höhere Berufsausbildung	0.115 ***		20.591	0.125 ***		16.166
Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen	0.091 ***		5.421	0.113 ***		5.934
Gymnasiale Maturität, Berufsmaturität, Fachmaturität	0.036 ***		6.225	0.056 ***		9.376
Unternehmensinterne Berufsausbildung	-0.087 ***		-16.981	-0.112 ***		-16.852
Obligatorische Schule	-0.104 ***		-16.619	-0.125 ***		-16.034
Keine Angabe	0.064 ***		3.972	0.047 *		2.551
Weitere persönliche Merkmale						
Zivilstand - Referenzkategorie: ledig						
Verheiratet	0.044 ***		30.879	-0.029 ***		-15.736
Anderer Zivilstand	0.016 ***		9.891	-0.022 ***		-12.887
Nationalität/Aufenthaltsstatus - Referenzkategorie: SchweizerInn						
KurzaufenthalterIn (Kat.L)	-0.017		-1.477	-0.015		-1.419
JahresaufenthalterIn (Kat.B)	-0.006		-1.071	0.006		1.248
Niedergelassene/r (Kat.C)	-0.021 ***		-8.046	-0.009 **		-3.089
GrenzgängerIn (Kat.G)	-0.043 ***		-9.354	-0.019 *		-2.062
Anderer Aufenthaltsstatus	-0.067 *		-2.226	-0.087		-0.997
Arbeitsplatzbezogene Merkmale						
Berufliche Stellung - Referenzkategorie: Ohne Kaderfunktion						
Oberes Kader	0.420 ***		43.646	0.256 ***		21.622
Mittleres Kader	0.293 ***		18.171	0.255 ***		12.769
Unteres Kader	0.135 ***		23.253	0.147 ***		23.379
Unterstes Kader	0.060 ***		10.604	0.074 ***		11.634
Keine Angabe	0.124 ***		5.177	0.114 ***		5.371
Berufsgruppen - Referenzkategorie: Allgemeine Büro- und Sekretärinnen						
Armeangehörige	0.220 ***		5.419	(.)		
GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung	0.134 ***		14.116	0.093 ***		7.239
Führungskräfte im kaufmännischen Bereich	0.189 ***		18.072	0.161 ***		13.954
Führungskräfte in Produktion und spezialisierten Dienstleistungen	0.081 ***		9.766	0.061 ***		4.849
Führungskräfte in Hotels, Restaurants, Handel und sonst. Dienstleistungen	-0.005		-0.234	-0.042 *		-2.400
Führungskräfte - Zuordnung nicht möglich	0.103 ***		12.118	0.098 ***		11.919
NaturwissenschaftlerInnen, MathematikerInnen und IngenieurInnen	-0.001		-0.082	-0.060 ***		-5.058
Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	0.196 ***		7.315	0.103 ***		7.965
Lehrkräfte	0.224 ***		9.669	0.172 ***		7.156
Betriebswirtschaftsberufe und vergleichbare akademische Berufe	0.052 ***		5.333	0.061 ***		6.676
Akademische u. vergleichb. Fachkräfte in der Informations- u. Kommunikationstechnologie	0.111 ***		9.315	0.130 ***		9.965
JuristenInnen, SozialwissenschaftlerInnen und Kulturerberufe	0.057 ***		4.180	0.090 ***		8.641
Akademische Berufe - Zuordnung nicht möglich	-0.020		-0.443	-0.010		-0.273

Erklärte Variable (logarithmiert): Standardisierter Bruttolohn		Männer			Frauen		
Erklärende Variablen:		Koeffi- zient	Sign.	t-Wert	Koeffi- zient	Sign.	t-Wert
Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte		0.029 **		3.008	-0.002		-0.214
Assistenzberufe im Gesundheitswesen		0.095 ***		6.563	0.080 ***		7.750
Nicht akademische betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte		0.045 ***		4.474	0.026 ***		3.976
Nicht akademische juristische, sozialpflegerische, kulturelle und verwandte Fachkräfte		0.052 ***		4.487	0.028 **		2.698
Informations- und KommunikationstechnikerInnen		0.039		1.437	-0.033		-1.784
TechnikerInnen und gleichrangige Berufe - Zuordnung nicht möglich		0.020		1.379	-0.009		-0.835
Bürokräfte mit Kundenkontakt		-0.038		-1.945	-0.037 ***		-3.780
Bürokräfte Finanz- u. Rechnungswesen, Statistik und Materialwirtschaft		-0.083 ***		-9.483	-0.035 ***		-4.222
Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe		-0.171 ***		-7.464	-0.092		-1.752
Bürokräfte und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich		0.020		1.049	-0.009		-0.463
Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen		-0.026 **		-2.814	-0.109 ***		-14.591
Verkaufskräfte		0.014		1.574	-0.073 ***		-6.634
Betreuungsberufe		-0.015		-1.463	-0.036 ***		-4.194
Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete		-0.022		-0.910	0.001		0.047
Personenbezogene Dienstleistungen - Zuordnung nicht möglich		-0.005		-0.113	0.042		1.761
Fachkräfte in der Landwirtschaft		-0.005		-0.408	-0.063 ***		-3.475
Fachkräfte in Forstwirtschaft, Fischerei und Jagd – Marktproduktion		-0.023		-0.862	(.)		
Bau- u. Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe, ausgenommen ElektrikerInnen		0.028 ***		3.620	-0.037		-1.254
MetallarbeiterInnen, MechanikerInnen und verwandte Berufe		-0.005		-0.603	-0.090 ***		-6.290
PräzisionshandwerkerInnen, DruckerInnen und kunsthandwerkliche Berufe		0.026 **		2.680	-0.046 *		-2.326
ElektrikerInnen und ElektronikerInnen		0.005		0.548	-0.061 **		-3.031
Nahrungsmittelverarbeitung, Bekleidungsherstellung und verwandte handwerkliche Berufe		-0.017		-1.727	-0.081 ***		-5.381
Handwerks- und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich		-0.039 *		-2.571	-0.032		-0.730
Bedienen stationärer Anlagen und Maschinen		-0.025 **		-2.629	-0.159 ***		-7.219
Montageberufe		-0.008		-0.906	-0.208 ***		-5.373
Fahrzeugführen und bedienen mobiler Anlagen		-0.052 ***		-4.304	-0.053 **		-2.647
Anlagen und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen - Zuordnung nicht möglich		0.008		0.499	(.)		
Reinigungspersonal und Hilfskräfte		-0.109 ***		-5.754	-0.167 ***		-16.834
Hilfskräfte in Land-, Forstwirtschaft u. Fischerei		-0.096 ***		-5.592	(.)		
Hilfskräfte im Bergbau, Bau, bei der Herstellung von Waren und im Transportwesen		-0.048 ***		-5.120	-0.160 ***		-12.682
Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung		-0.107 ***		-4.530	(.)		
Abfallentsorgungspersonal und sonstige Hilfsarbeitskräfte		-0.141 ***		-4.586	-0.200 ***		-4.169
Hilfsarbeitskräfte- Zuordnung nicht möglich		-0.094 ***		-7.421	-0.165 ***		-8.629
Keine Angabe		0.090 ***		11.114	0.047 ***		6.003
Unternehmensspezifische Merkmale							
<i>Firmengröße - Referenzkategorie: 250-999 Beschäftigte</i>							
Weniger als 20 Beschäftigte		-0.120 ***		-17.059	-0.087 ***		-11.472
20-49 Beschäftigte		-0.054 ***		-8.056	-0.041 ***		-5.867
50-249 Beschäftigte		-0.021 **		-3.266	-0.012		-1.828
1000 oder mehr Beschäftigte		0.038 ***		3.648	0.041 ***		4.337
<i>Wirtschaftsbranche - Referenzkategorie: Verkehr und Lagerei</i>							
Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden		0.046		1.492	0.025		0.633
Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung		-0.016		-0.503	-0.068 **		-2.660
Herstellung Textilien/ Lederwaren		-0.069 **		-3.188	-0.189 ***		-3.664
Druckgewerbe		0.056 **		3.144	0.003		0.124
Chemische Industrie		0.224 ***		5.618	0.220 ***		4.188
Maschinenbau/Gerätebau		0.051 ***		3.591	-0.005		-0.256
Energieversorgung		0.086 ***		3.388	0.087 **		3.218
Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung		0.042 **		2.698	0.015		0.726
Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie		0.015		1.100	-0.027		-1.508

Erklärte Variable (logarithmiert): Standardisierter Bruttolohn		Männer			Frauen		
Erklärende Variablen:		Koeffi- zient	Sign.	t-Wert	Koeffi- zient	Sign.	t-Wert
Baugewerbe		0.069	***	5.106	0.010		0.587
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen		0.068	***	4.320	0.060	***	3.433
Detailhandel		-0.122	***	-6.416	-0.180	***	-9.832
Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie		-0.173	***	-11.071	-0.115	***	-6.417
Information und Kommunikation		0.157	***	9.576	0.083	***	4.774
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen		0.231	***	12.477	0.126	***	7.035
Grundstücks- und Wohnungswesen		0.094	***	5.132	0.081	***	4.297
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen		0.153	***	9.171	0.095	***	5.024
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen		-0.020		-0.966	-0.095	***	-4.513
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung		0.101	**	3.121	0.074	*	2.502
Erziehung und Unterricht		0.034		1.563	0.056	**	2.989
Gesundheits- und Sozialwesen		-0.012		-0.837	0.005		0.332
Kunst, Unterhaltung und Erholung		-0.021		-0.927	-0.049	*	-2.483
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen		-0.020		-1.126	-0.029		-1.657
Region - Referenzkategorie: Zürich							
Genferseeregion		0.004		0.413	-0.005		-0.530
Espace Mittelland		-0.045	***	-4.487	-0.050	***	-5.572
Nordwestschweiz		-0.011		-0.941	-0.008		-0.655
Ostschweiz		-0.050	***	-6.373	-0.070	***	-9.002
Zentralschweiz		-0.027	***	-3.313	-0.040	***	-4.438
Tessin		-0.162	***	-15.199	-0.194	***	-14.439
Arbeitspensum und Entlohnung							
<i>Beschäftigungsgrad - Referenzkategorie: Vollzeit (90-150%)</i>							
Teilzeit 2 (20-49%)		-0.024		-1.783	0.010		1.484
Teilzeit 1 (50-89%)		-0.033	***	-8.512	-0.002		-0.799
<i>Lohnart - Referenzkategorie: Monatslohn</i>							
Stundenlohn		0.039	*	2.392	0.045	***	4.397
<i>Lohnvereinbarung - Referenzkategorie: Einzelarbeitsvertrag</i>							
Kollektivvertrag		0.013		1.936	0.005		0.749
Keine Angabe		-0.040	**	-2.990	-0.034	*	-2.179
<i>Zusätzliche Lohnbestandteile - Referenzkategorie: Keine</i>							
Zulagen (Nacht-/ Schicht-/ Sonntagsarbeit o.a. Erschwerungsz.)		0.018	**	2.889	0.022	***	3.850
Sonderzahlungen (Provisionen, Grati, Prämien, Boni, Umsatz-/ Gewinnbeteiligung)		0.092	***	21.923	0.073	***	14.408
13. (14.) Monatslohn		0.014		1.482	0.053	***	6.860
<i>Anstellungsdauer - Referenzkategorie: Unbefristet</i>							
Befristet		-0.080	***	-5.357	-0.067	***	-6.481
Keine Angabe		-0.037	*	-2.318	-0.058	**	-2.659
Konstante							
Konstante		8.240	***	399.857	8.257	***	365.743
Kennzahlen Modellschätzung							
R-Quadrat		69.1%		62.7%			
Anzahl Fälle N		808'640		627'829			
Grösse Teil-Population (Gewichtung personenbezogen)		1'634'674		1'212'261			

Anmerkungen: Hoch signifikante Koeffizienten sind mit drei *** ($p<0.001$) bzw. zwei ** ($p<0.01$) gekennzeichnet, signifikante Werte mit einem * ($p<0.05$). Werte in Klammern (): Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen und/oder weniger als 5 Unternehmen. Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.

Quelle: LSE 2012; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 86: Zerlegung nach Branchen, Gesamtwirtschaft

Wirtschaftsab- teilungen (NOGA08)	Branchen (zusammengefasst)	Diff. log. Durch- schnittslöh- ne			Unerklärt	Diff. log. Durch- schnitts- löhne	Anteil erklärt (Ausstat- tung)	Anteil uner- klärt
		Erklärt durch Ausstattung						
8,9	Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	0.058	0.026	0.032		100%	45%	55%
10,11,12	Herstellung Nahrungsmittel/ Getränke, Tabak	0.210 ***	0.084 ***	0.126 ***		100%	40%	60%
13,14,15	Herstellung Textilien/ Lederwaren	0.347 ***	0.175 ***	0.172 ***		100%	50%	50%
18	Druckgewerbe	0.220 ***	0.078 ***	0.142 ***		100%	35%	65%
19,20,21	Chemische Industrie	0.153 ***	0.084 ***	0.069 ***		100%	55%	45%
26,27,28,29,30,33	Maschinenbau/Gerätebau	0.293 ***	0.150 ***	0.143 ***		100%	51%	49%
35	Energieversorgung	0.148 ***	0.124 ***	0.024		100%	84%	16%
36,37,38,39	Wässerversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	0.065 ***	-0.001	0.065 ***		100%	-1%	101%
16,17,22,23,24,25,31,32	Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/ Industrie	0.169 ***	0.030 ***	0.140 ***		100%	18%	82%
41,42,43	Baugewerbe	0.083 ***	-0.014	0.097 ***		100%	-17%	117%
45,46	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen	0.122 ***	0.040 ***	0.082 ***		100%	33%	67%
47	Detailhandel	0.190 ***	0.079 ***	0.111 ***		100%	42%	58%
49,50,51,52,53	Verkehr und Lagerei	0.098 ***	0.048 *	0.050 ***		100%	49%	51%
55,56	Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	0.096 ***	0.059 ***	0.036 ***		100%	62%	38%
58,59,60,61,62,63	Information und Kommunikation	0.250 ***	0.160 ***	0.091 ***		100%	64%	36%
64,65,66	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0.368 ***	0.270 ***	0.098 ***		100%	73%	27%
68	Grundstücks- und Wohnungswesen	0.208 ***	0.161 ***	0.048 ***		100%	77%	23%
69,70,71,72,73,74,75	Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	0.276 ***	0.209 ***	0.067 ***		100%	76%	24%
77,78,79,80,81,82	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	0.162 ***	0.053 ***	0.109 ***		100%	33%	67%
84	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	0.174 ***	0.116 ***	0.058 ***		100%	67%	33%
85	Erziehung und Unterricht	0.133 ***	0.070 ***	0.063 ***		100%	52%	48%
86,87,88	Gesundheits- und Sozialwesen	0.178 ***	0.129 ***	0.049 ***		100%	73%	27%
90,91,92,93	Kunst, Unterhaltung und Erholung	0.125 ***	0.076 ***	0.049 ***		100%	61%	39%
94,95,96	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	0.280 ***	0.195 ***	0.085 ***		100%	70%	30%
	Total	0.190 ***	0.106 ***	0.083 ***		100%	56%	44%

Anmerkungen: Hoch signifikante Koeffizienten sind mit drei *** ($p<0.001$) bzw. zwei ** ($p<0.01$) gekennzeichnet, signifikante Werte mit einem * ($p<0.05$). Werte in Klammern (): Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen und/oder weniger als 5 Unternehmen. Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung. Gruppierung der Wirtschaftsabteilungen gem. NOGA zu den Branchen, vgl. Tabelle 20 im Anhang, Abschnitt 10.3.

Quelle: LSE 2012; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 87: Zerlegung nach Regionen, Gesamtwirtschaft

Grossregion	Diff. log. Durchschnitts- löhne	Erklärt durch Ausstattung	Unerklärt	Diff. log. Durch- schnitts- löhne	Anteil erklärt (Ausstat- tung)	Anteil unerklärt
Genferseeregion	0.157 ***	0.094 ***	0.063 ***	100%	60%	40%
Espace Mittelland	0.182 ***	0.108 ***	0.074 ***	100%	59%	41%
Nordwestschweiz	0.184 ***	0.094 ***	0.090 ***	100%	51%	49%
Zürich	0.226 ***	0.150 ***	0.076 ***	100%	66%	34%
Ostschweiz	0.198 ***	0.084 ***	0.115 ***	100%	42%	58%
Zentralschweiz	0.203 ***	0.095 ***	0.108 ***	100%	47%	53%
Tessin	0.193 ***	0.080 ***	0.113 ***	100%	41%	59%
Total	0.190 ***	0.106 ***	0.083 ***	100%	56%	44%

Anmerkungen: Hoch signifikante Koeffizienten sind mit drei *** ($p<0.001$) bzw. zwei ** ($p<0.01$) gekennzeichnet, signifikante Werte mit einem * ($p<0.05$). Werte in Klammern (): Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen und/oder weniger als 5 Unternehmen. Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.

Quelle: LSE 2012; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 88: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, Gesamtwirtschaft

Unternehmensgrösse	Diff. log. Durchschnitts- löhne	Erklärt durch Ausstattung	Unerklärt	Diff. log. Durch- schnitts- löhne	Anteil erklärt (Ausstat- tung)	Anteil unerklärt
< 20 Beschäftigte	0.189 ***	0.101 ***	0.088 ***	100%	53%	47%
20-49 Beschäftigte	0.162 ***	0.075 ***	0.088 ***	100%	46%	54%
50-249 Beschäftigte	0.180 ***	0.100 ***	0.079 ***	100%	56%	44%
250-999 Beschäftigte	0.213 ***	0.131 ***	0.082 ***	100%	62%	38%
≥ 1'000 Beschäftigte	0.224 ***	0.137 ***	0.087 ***	100%	61%	39%
Total	0.190 ***	0.106 ***	0.083 ***	100%	56%	44%

Anmerkungen: Hoch signifikante Koeffizienten sind mit drei *** ($p<0.001$) bzw. zwei ** ($p<0.01$) gekennzeichnet, signifikante Werte mit einem * ($p<0.05$). Werte in Klammern (): Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen und/oder weniger als 5 Unternehmen. Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.

Quelle: LSE 2012; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 89: Zerlegung nach Kompetenzniveau, Gesamtwirtschaft

Kompetenzniveau	Diff. log. Durchschnitts- löhne	Erklärt durch Ausstattung	Unerklärt	Diff. log. Durch- schnitts- löhne	Anteil erklärt (Ausstat- tung)	Anteil unerklärt
Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung und Entscheidungsfindung	0.191 ***	0.116 ***	0.075 ***	100%	61%	39%
Komplexe praktische Tätigkeiten, welche ein grosses Wissen in einem Spezialgebiet voraussetzen	0.145 ***	0.084 ***	0.060 ***	100%	58%	42%
Praktische Tätigkeiten wie Verkauf/Pflege/ Datenverarbeitung/ Administration/ Bedienen von Maschinen/Fahrdienst	0.135 ***	0.046 ***	0.089 ***	100%	34%	66%
Einfache Tätigkeiten körperlicher oder handwerklicher Art	0.194 ***	0.076 ***	0.118 ***	100%	39%	61%
(Keine Angabe)	0.222 ***	0.130 ***	0.092 ***	100%	58%	42%
Total	0.190 ***	0.106 ***	0.083 ***	100%	56%	44%

Anmerkungen: Hoch signifikante Koeffizienten sind mit drei *** ($p<0.001$) bzw. zwei ** ($p<0.01$) gekennzeichnet, signifikante Werte mit einem * ($p<0.05$). Werte in Klammern (): Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen und/oder weniger als 5 Unternehmen. Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.

Quelle: LSE 2012; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 90: Zerlegung nach Beschäftigungsgrad, Gesamtwirtschaft

Beschäftigungsgrad	Diff. log. Durchschnitts- löne	Erklärt durch Ausstattung	Unerklärt	Diff. log. Durch- schnitts- löne	Anteil erklärt (Ausstat- tung)	Anteil unerklärt
Teilzeit 2 (20-49%)	0.154 ***	0.081	0.074 ***	100%	52%	48%
Teilzeit 1 (50-89%)	0.146 ***	0.066 ***	0.080 ***	100%	45%	55%
Vollzeit ($\geq 90\%$)	0.204 ***	0.112 ***	0.092 ***	100%	55%	45%
Total	0.190 ***	0.106 ***	0.083 ***	100%	56%	44%

Anmerkungen: Hoch signifikante Koeffizienten sind mit drei *** ($p<0.001$) bzw. zwei ** ($p<0.01$) gekennzeichnet, signifikante Werte mit einem * ($p<0.05$). Werte in Klammern (): Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen und/oder weniger als 5 Unternehmen. Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.

Quelle: LSE 2012; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 91: Zerlegung nach Altersgruppe, Gesamtwirtschaft

Altersgruppe	Diff. log. Durchschnitts- löne	Erklärt durch Ausstattung	Unerklärt	Diff. log. Durch- schnitts- löne	Anteil erklärt (Ausstat- tung)	Anteil unerklärt
< 30 Jahre	0.063 ***	0.031 ***	0.032 ***	100%	49%	51%
30-49 Jahre	0.174 ***	0.093 ***	0.080 ***	100%	54%	46%
≥ 50 Jahre	0.266 ***	0.150 ***	0.116 ***	100%	56%	44%
Total	0.190 ***	0.106 ***	0.083 ***	100%	56%	44%

Anmerkungen: Hoch signifikante Koeffizienten sind mit drei *** ($p<0.001$) bzw. zwei ** ($p<0.01$) gekennzeichnet, signifikante Werte mit einem * ($p<0.05$). Werte in Klammern (): Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen und/oder weniger als 5 Unternehmen. Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.

Quelle: LSE 2012; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 92: Zerlegung nach Zivilstand, Gesamtwirtschaft

Zivilstand	Diff. log. Durchschnitts- löne	Erklärt durch Ausstattung	Unerklärt	Diff. log. Durch- schnitts- löne	Anteil erklärt (Ausstat- tung)	Anteil unerklärt
Ledig	0.059 ***	0.029 ***	0.031 ***	100%	48%	52%
Verheiratet	0.272 ***	0.157 ***	0.115 ***	100%	58%	42%
Anderer Zivilstand	0.207 ***	0.108 ***	0.099 ***	100%	52%	48%
Total	0.190 ***	0.106 ***	0.083 ***	100%	56%	44%

Anmerkungen: Hoch signifikante Koeffizienten sind mit drei *** ($p<0.001$) bzw. zwei ** ($p<0.01$) gekennzeichnet, signifikante Werte mit einem * ($p<0.05$). Werte in Klammern (): Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen und/oder weniger als 5 Unternehmen. Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.

Quelle: LSE 2012; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

12.2 Privater Sektor

Tabelle 93: Ergebnisse Regressionsschätzung, Privater Sektor

Erklärte Variable (logarithmiert): Standardisierter Bruttolohn	Männer			Frauen		
	Koeffi- zient	Sign.	t-Wert	Koeffi- zient	Sign.	t-Wert
Erklärende Variablen:						
Persönliche Qualifikationsmerkmale (Humankapital)						
Alter						
Alter-15	0.025 ***		64.065	0.023 ***		33.882
Alter-15 quadriert (div. durch 100)	-0.034 ***		-53.226	-0.033 ***		-32.149
Dienstjahre						
Dienstjahre	0.002 ***		14.546	0.003 ***		16.859
<i>Höchste abgeschlossene Ausbildung - Referenzkategorie: Abgeschlossene Berufsausbildung, Lehre</i>						
Universitäre Hochschule (UNI, ETH)	0.284 ***		25.961	0.261 ***		30.354
Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH)	0.192 ***		24.712	0.185 ***		23.315
Höhere Berufsausbildung	0.114 ***		21.288	0.135 ***		24.994
Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen	0.064 ***		5.531	0.078 ***		7.021
Gymnasiale Maturität, Berufsmaturität, Fachmaturität	0.032 ***		5.723	0.051 ***		8.391
Unternehmensinterne Berufsausbildung	-0.085 ***		-16.806	-0.113 ***		-15.666
Obligatorische Schule	-0.101 ***		-16.029	-0.122 ***		-14.833
Keine Angabe	0.055 **		3.187	0.028		1.592
Weitere persönliche Merkmale						
<i>Zivilstand - Referenzkategorie: ledig</i>						
Verheiratet	0.044 ***		29.324	-0.034 ***		-16.468
Anderer Zivilstand	0.016 ***		8.673	-0.024 ***		-12.027
<i>Nationalität/Aufenthaltsstatus - Referenzkategorie: SchweizerIn</i>						
KurzaufenthalterIn (Kat.L)	-0.033 **		-3.047	-0.014		-1.246
JahresaufenthalterIn (Kat.B)	0.000		0.042	0.014 **		2.700
Niedergelassene/r (Kat.C)	-0.020 ***		-7.336	-0.006 *		-2.068
GrenzgängerIn (Kat.G)	-0.043 ***		-9.183	-0.028 ***		-4.454
Anderer Aufenthaltsstatus	-0.061 *		-2.066	-0.088		-0.969
Arbeitsplatzbezogene Merkmale						
<i>Berufliche Stellung - Referenzkategorie: Ohne Kaderfunktion</i>						
Oberes Kader	0.429 ***		45.158	0.246 ***		19.916
Mittleres Kader	0.323 ***		25.191	0.299 ***		20.705
Unteres Kader	0.143 ***		27.160	0.157 ***		26.738
Unterstes Kader	0.062 ***		11.420	0.080 ***		12.211
Keine Angabe	-		-	-		-
<i>Berufsgruppen - Referenzkategorie: Allgemeine Büro- und Sekretäratskräfte</i>						
Armeeangehörige	(.)		(.)			
GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung	0.128 ***		13.598	0.092 ***		7.135
Führungskräfte im kaufmännischen Bereich	0.183 ***		16.944	0.156 ***		13.810
Führungskräfte in Produktion und spezialisierten Dienstleistungen	0.074 ***		9.248	0.048 ***		4.079
Führungskräfte in Hotels, Restaurants, Handel und sonst. Dienstleistungen	-0.016		-0.770	-0.050 **		-3.047
Führungskräfte - Zuordnung nicht möglich	0.097 ***		11.504	0.088 ***		10.792
NaturwissenschaftlerInnen, MathematikerInnen und IngenieurInnen	-0.011		-1.067	-0.083 ***		-7.366
Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	0.156 ***		7.245	0.066 ***		6.382
Lehrkräfte	0.137 ***		6.851	0.100 ***		5.032
BetriebswirtschafterInnen und vergleichbare akademische Berufe	0.050 ***		4.851	0.062 ***		7.072
Akademische u. vergleichb. Fachkräfte in der Informations- u. Kommunikationstechnologie	0.102 ***		8.040	0.129 ***		9.513
JuristenInnen, SozialwissenschaftlerInnen und Kulturerufe	0.042 **		3.071	0.072 ***		8.144
Akademische Berufe - Zuordnung nicht möglich	0.056 ***		3.445	0.063 **		2.932
Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte	0.030 **		3.029	-0.004		-0.391
Assistenzberufe im Gesundheitswesen	0.085 ***		8.109	0.065 ***		7.172
Nicht akademische betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte	0.049 ***		4.965	0.035 ***		6.058

Erklärte Variable (logarithmiert): Standardisierter Bruttolohn		Männer			Frauen		
Erklärende Variablen:		Koeffi- zient	Sign.	t-Wert	Koeffi- zient	Sign.	t-Wert
Nicht akademische juristische, sozialpflegerische, kulturelle und verwandte Fachkräfte		0.059	***	4.769	0.019		1.666
Informations- und KommunikationstechnikerInnen		0.037		1.348	-0.042	*	-2.330
TechnikerInnen und gleichrangige Berufe - Zuordnung nicht möglich		0.029	**	2.945	0.002		0.188
Bürokräfte mit Kundenkontakt		-0.034		-1.804	-0.031	***	-3.467
Bürokräfte Finanz- u. Rechnungswesen, Statistik und Materialwirtschaft		-0.086	***	-10.025	-0.034	***	-3.995
Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe		-0.040	*	-2.468	0.035	**	2.901
Bürokräfte und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich		0.020		1.014	-0.008		-0.447
Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen		-0.018		-1.789	-0.105	***	-14.029
Verkaufskräfte		0.013		1.473	-0.082	***	-8.007
Betreuungsberufe		0.008		0.683	-0.036	***	-3.927
Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete		-0.030		-1.430	-0.008		-0.553
Personenbezogene Dienstleistungen - Zuordnung nicht möglich		-0.019		-0.737	0.067	***	5.043
Fachkräfte in der Landwirtschaft		-0.010		-0.730	-0.086	***	-5.077
Fachkräfte in Forstwirtschaft, Fischerei und Jagd – Marktproduktion		(.)		(.)			
Bau- u. Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe, ausgenommen ElektrikerInnen		0.024	**	3.035	-0.039		-1.307
MetallarbeiterInnen, MechanikerInnen und verwandte Berufe		-0.008		-1.072	-0.092	***	-6.647
PräzisionshandwerkerInnen, DruckerInnen und kunsthandwerkliche Berufe		0.026	**	2.730	-0.046	*	-2.466
ElektrikerInnen und ElektronikerInnen		0.000		0.025	-0.062	**	-2.770
Nahrungsmittelverarbeitung, Bekleidungsherstellung und verwandte handwerkliche Berufe		-0.024	*	-2.548	-0.091	***	-6.604
Handwerks- und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich		-0.019		-1.432	-0.002		-0.090
Bedienen stationärer Anlagen und Maschinen		-0.027	**	-2.989	-0.153	***	-6.472
Montageberufe		-0.008		-0.932	-0.206	***	-5.617
Fahrzeugführen und bedienen mobiler Anlagen		-0.056	***	-4.545	-0.070	***	-4.850
Anlagen und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen - Zuordnung nicht möglich		0.005		0.288	(.)		
Reinigungspersonal und Hilfskräfte		-0.126	***	-7.843	-0.159	***	-16.801
Hilfskräfte in Land-, Forstwirtschaft u. Fischerei		-0.101	***	-5.320	(.)		
Hilfskräfte im Bergbau, Bau, bei der Herstellung von Waren und im Transportwesen		-0.049	***	-5.459	-0.162	***	-13.798
Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung		-0.104	***	-4.516	(.)		
Abfallentsorgungspersonal und sonstige Hilfsarbeitskräfte		-0.163	***	-4.333	-0.213	***	-3.974
Hilfsarbeitskräfte- Zuordnung nicht möglich		-0.098	***	-7.806	-0.159	***	-7.716
Keine Angabe		0.090	***	10.896	0.042	***	5.653
Unternehmensspezifische Merkmale							
<i>Firmengröße - Referenzkategorie: 250-999 Beschäftigte</i>							
Weniger als 20 Beschäftigte		-0.120	***	-17.050	-0.086	***	-11.159
20-49 Beschäftigte		-0.054	***	-7.992	-0.041	***	-5.667
50-249 Beschäftigte		-0.021	**	-3.053	-0.010		-1.362
1000 oder mehr Beschäftigte		0.032	**	2.645	0.030	**	2.798
<i>Wirtschaftsbranche - Referenzkategorie: Verkehr und Lagerei</i>							
Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden		0.048		1.562	0.026		0.636
Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung		-0.007		-0.224	-0.053		-1.750
Herstellung Textilien/ Lederwaren		-0.067	**	-3.035	-0.175	***	-3.332
Druckgewerbe		0.058	**	3.148	0.010		0.355
Chemische Industrie		0.217	***	5.638	0.222	***	4.299
Maschinenbau/Gerätebau		0.050	**	3.288	0.003		0.126
Energieversorgung		0.092	**	2.628	0.088	**	2.906
Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung		0.023		1.356	0.000		-0.006
Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie		0.016		1.095	-0.018		-0.768
Baugewerbe		0.063	***	4.439	0.006		0.274
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen		0.067	***	4.161	0.064	**	2.856
Detailhandel		-0.117	***	-6.397	-0.160	***	-6.995

Erklärte Variable (logarithmiert): Standardisierter Bruttolohn		Männer			Frauen		
Erklärende Variablen:		Koeffi- zient	Sign.	t-Wert	Koeffi- zient	Sign.	t-Wert
Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie		-0.191	***	-12.643	-0.125	***	-5.385
Information und Kommunikation		0.152	***	8.682	0.087	***	3.838
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen		0.225	***	10.959	0.132	***	5.502
Grundstücks- und Wohnungswesen		0.089	***	4.674	0.081	***	3.458
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen		0.146	***	8.280	0.095	***	3.998
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen		-0.030		-1.401	-0.103	***	-4.057
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung		-		-			
Erziehung und Unterricht		0.019		0.933	0.020		0.845
Gesundheits- und Sozialwesen		-0.022		-1.521	0.011		0.504
Kunst, Unterhaltung und Erholung		-0.037		-1.515	-0.070	**	-2.809
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen		-0.017		-0.897	-0.037		-1.576
Region - Referenzkategorie: Zürich							
Genferseeregion		-0.012		-1.331	-0.014		-1.616
Espace Mittelland		-0.062	***	-8.595	-0.058	***	-7.671
Nordwestschweiz		-0.022	*	-2.182	-0.009		-1.008
Ostschweiz		-0.065	***	-9.044	-0.081	***	-10.176
Zentralschweiz		-0.042	***	-5.596	-0.043	***	-4.582
Tessin		-0.186	***	-23.194	-0.216	***	-16.576
Arbeitspensum und Entlöhning							
<i>Beschäftigungsgrad - Referenzkategorie: Vollzeit (90-150%)</i>							
Teilzeit 2 (20-49%)		-0.059	***	-6.550	0.014	**	3.097
Teilzeit 1 (50-89%)		-0.042	***	-12.414	-0.001		-0.361
<i>Lohnart - Referenzkategorie: Monatslohn</i>							
Stundenlohn		0.046	**	3.254	0.049	***	5.040
<i>Lohnvereinbarung - Referenzkategorie: Einzelarbeitsvertrag</i>							
Kollektivvertrag		0.026	***	4.137	0.022	***	3.338
Keine Angabe		-0.061	***	-5.188	-0.045	***	-3.652
<i>Zusätzliche Lohnbestandteile - Referenzkategorie: Keine</i>							
Zulagen (Nacht-/ Schicht-/ Sonntagsarbeit o.a. Erschwerungsz.)		0.027	***	4.183	0.020	***	3.339
Sonderzahlungen (Provisionen, Grati, Prämien, Boni, Umsatz-/ Gewinnbeteiligung)		0.098	***	22.184	0.082	***	16.455
13. (14.) Monatslohn		0.011		1.249	0.048	***	6.164
<i>Anstellungsduer - Referenzkategorie: Unbefristet</i>							
Befristet		-0.022	*	-2.002	-0.042	***	-5.111
Keine Angabe		-0.014		-1.038	-0.036		-1.953
Konstante							
Konstante		8.266	***	437.993	8.274	***	354.720
Kennzahlen Modellschätzung							
R-Quadrat		68.9%			60.3%		
Anzahl Fälle N		626'829			437'602		
Grösse Teil-Population (Gewichtung personenbezogen)		1'372'285			930'777		

Anmerkungen: Hoch signifikante Koeffizienten sind mit drei *** ($p<0.001$) bzw. zwei ** ($p<0.01$) gekennzeichnet, signifikante Werte mit einem * ($p<0.05$). Werte in Klammern (): Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen und/oder weniger als 5 Unternehmen. Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.

Quelle: LSE 2012; Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 94: Zerlegung nach Branchen, Privater Sektor

Wirtschafts- abteilungen (NOGA08)	Branchen (zusammengefasst)	Diff. log. Durchschnitts- löhne	Erklärt durch Ausstattung	Unerklärt	Diff. log. Durch- schnitts- löhne	Anteil erklärt (Ausstat- zung)	Anteil un- er- klärt
8,9	Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	0.058	0.026	0.032	100%	44%	56%
10,11,12	Herstellung Nahrungsmittel/ Getränke, Tabak	0.210 ***	0.084 ***	0.126 ***	100%	40%	60%
13,14,15	Herstellung Textilien/ Lederwaren	0.347 ***	0.175 ***	0.172 ***	100%	50%	50%
18	Druckgewerbe	0.220 ***	0.078 ***	0.142 ***	100%	35%	65%
19,20,21	Chemische Industrie	0.153 ***	0.084 ***	0.069 ***	100%	55%	45%
26,27,28,29, 30,33	Maschinenbau/Gerätebau	0.293 ***	0.150 ***	0.143 ***	100%	51%	49%
35	Energieversorgung	0.170 ***	0.149 ***	0.021	100%	88%	12%
36,37,38,39	Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	0.031	-0.039	0.070 ***	100%	-125%	225%
16,17,22,23, 24,25,31,32	Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/ Industrie	0.169 ***	0.030 ***	0.140 ***	100%	18%	82%
41,42,43	Baugewerbe	0.088 ***	-0.009	0.098 ***	100%	-10%	110%
45,46	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen	0.122 ***	0.040 ***	0.082 ***	100%	33%	67%
47	Detailhandel	0.190 ***	0.079 ***	0.111 ***	100%	42%	58%
49,50,51,52, 53	Verkehr und Lagerei	0.114 ***	0.056 **	0.058 ***	100%	49%	51%
55,56	Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	0.095 ***	0.060 ***	0.036 ***	100%	62%	38%
58,59,60,61, 62,63	Information und Kommunikation	0.250 ***	0.160 ***	0.091 ***	100%	64%	36%
64,65,66	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0.369 ***	0.273 ***	0.096 ***	100%	74%	26%
68	Grundstücks- und Wohnungswesen	0.209 ***	0.160 ***	0.049 ***	100%	77%	23%
69,70,71,72, 73,74,75	Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	0.278 ***	0.209 ***	0.070 ***	100%	75%	25%
77,78,79,80, 81,82	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	0.160 ***	0.047 ***	0.112 ***	100%	30%	70%
84	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung						
85	Erziehung und Unterricht	0.183 ***	0.117 ***	0.065 ***	100%	64%	36%
86,87,88	Gesundheits- und Sozialwesen	0.170 ***	0.130 ***	0.040 ***	100%	77%	23%
90,91,92,93	Kunst, Unterhaltung und Erholung	0.138 ***	0.089 ***	0.049 ***	100%	64%	36%
94,95,96	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	0.293 ***	0.207 ***	0.086 ***	100%	71%	29%
	Total	0.213 ***	0.126 ***	0.087 ***	100%	59%	41%

Anmerkungen: Hoch signifikante Koeffizienten sind mit drei *** ($p<0.001$) bzw. zwei ** ($p<0.01$) gekennzeichnet, signifikante Werte mit einem * ($p<0.05$). Werte in Klammern (.) Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen und/oder weniger als 5 Unternehmen. Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung. Gruppierung der Wirtschaftsabteilungen gem. NOGA zu den Branchen, vgl. Tabelle 20 im Anhang, Abschnitt 10.3.

Quelle: LSE 2012; Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 95: Zerlegung nach Regionen, Privater Sektor

Grossregion	Diff. log. Durchschnitts-löhne	Erklärt durch Ausstattung	Unerklärt	Diff. log. Durchschnitts-löhne	Anteil erklärt (Ausstattung)	Anteil unerklärt
Genferseeregion	0.186 ***	0.125 ***	0.061 ***	100%	67%	33%
Espace Mittelland	0.201 ***	0.122 ***	0.079 ***	100%	61%	39%
Nordwestschweiz	0.200 ***	0.118 ***	0.082 ***	100%	59%	41%
Zürich	0.257 ***	0.167 ***	0.090 ***	100%	65%	35%
Ostschweiz	0.222 ***	0.101 ***	0.121 ***	100%	46%	54%
Zentralschweiz	0.211 ***	0.105 ***	0.106 ***	100%	50%	50%
Tessin	0.211 ***	0.087 ***	0.124 ***	100%	41%	59%
Total	0.213 ***	0.126 ***	0.087 ***	100%	59%	41%

Anmerkungen: Hoch signifikante Koeffizienten sind mit drei *** ($p<0.001$) bzw. zwei ** ($p<0.01$) gekennzeichnet, signifikante Werte mit einem * ($p<0.05$). Werte in Klammern (): Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen und/oder weniger als 5 Unternehmen. Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.

Quelle: LSE 2012; Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 96: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, Privater Sektor

Unternehmensgrösse	Diff. log. Durchschnitts-löhne	Erklärt durch Ausstattung	Unerklärt	Diff. log. Durchschnitts-löhne	Anteil erklärt (Ausstattung)	Anteil unerklärt
< 20 Beschäftigte	0.191 ***	0.103 ***	0.088 ***	100%	54%	46%
20-49 Beschäftigte	0.164 ***	0.074 ***	0.090 ***	100%	45%	55%
50-249 Beschäftigte	0.180 ***	0.098 ***	0.082 ***	100%	55%	45%
250-999 Beschäftigte	0.222 ***	0.138 ***	0.083 ***	100%	62%	38%
≥ 1'000 Beschäftigte	0.299 ***	0.197 ***	0.102 ***	100%	66%	34%
Total	0.213 ***	0.126 ***	0.087 ***	100%	59%	41%

Anmerkungen: Hoch signifikante Koeffizienten sind mit drei *** ($p<0.001$) bzw. zwei ** ($p<0.01$) gekennzeichnet, signifikante Werte mit einem * ($p<0.05$). Werte in Klammern (): Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen und/oder weniger als 5 Unternehmen. Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.

Quelle: LSE 2012; Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 97: Zerlegung nach Kompetenzniveau, Privater Sektor

Kompetenzniveau	Diff. log. Durchschnitts-löhne	Erklärt durch Ausstattung	Unerklärt	Diff. log. Durchschnitts-löhne	Anteil erklärt (Ausstattung)	Anteil unerklärt
Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung und Entscheidungsfindung	0.243 ***	0.165 ***	0.078 ***	100%	68%	32%
Komplexe praktische Tätigkeiten, welche ein grosses Wissen in einem Spezialgebiet voraussetzen	0.168 ***	0.105 ***	0.064 ***	100%	62%	38%
Praktische Tätigkeiten wie Verkauf/ Pflege/ Datenverarbeitung/ Administration/ Bedienen von Maschinen/Fahrdienst	0.147 ***	0.049 ***	0.097 ***	100%	34%	66%
Einfache Tätigkeiten körperlicher oder handwerklicher Art	0.204 ***	0.087 ***	0.117 ***	100%	43%	57%
(Keine Angabe)	0.234 ***	0.139 ***	0.095 ***	100%	59%	41%
Total	0.213 ***	0.126 ***	0.087 ***	100%	59%	41%

Anmerkungen: Hoch signifikante Koeffizienten sind mit drei *** ($p<0.001$) bzw. zwei ** ($p<0.01$) gekennzeichnet, signifikante Werte mit einem * ($p<0.05$). Werte in Klammern (): Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen und/oder weniger als 5 Unternehmen. Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.

Quelle: LSE 2012; Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 98: Zerlegung nach Beschäftigungsgrad, Privater Sektor

Beschäftigungsgrad	Diff. log. Durchschnitts-löhne	Erklärt durch Ausstattung	Unerklärt	Diff. log. Durchschnitts-löhne	Anteil erklärt (Ausstattung)	Anteil unerklärt
Teilzeit 2 (20-49%)	0.036 **	-0.020	0.056 ***	100%	-55%	155%
Teilzeit 1 (50-89%)	0.129 ***	0.050 ***	0.079 ***	100%	39%	61%
Vollzeit (\geq 90%)	0.218 ***	0.118 ***	0.100 ***	100%	54%	46%
Total	0.213 ***	0.126 ***	0.087 ***	100%	59%	41%

Anmerkungen: Hoch signifikante Koeffizienten sind mit drei *** ($p<0.001$) bzw. zwei ** ($p<0.01$) gekennzeichnet, signifikante Werte mit einem * ($p<0.05$). Werte in Klammern (): Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen und/oder weniger als 5 Unternehmen. Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.

Quelle: LSE 2012; Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 99: Zerlegung nach Altersgruppe, Privater Sektor

Altersgruppe	Diff. log. Durchschnitts-löhne	Erklärt durch Ausstattung	Unerklärt	Diff. log. Durchschnitts-löhne	Anteil erklärt (Ausstattung)	Anteil unerklärt
< 30 Jahre	0.079 ***	0.042 ***	0.037 ***	100%	53%	47%
30-49 Jahre	0.201 ***	0.119 ***	0.082 ***	100%	59%	41%
\geq 50 Jahre	0.294 ***	0.166 ***	0.128 ***	100%	56%	44%
Total	0.213 ***	0.126 ***	0.087 ***	100%	59%	41%

Anmerkungen: Hoch signifikante Koeffizienten sind mit drei *** ($p<0.001$) bzw. zwei ** ($p<0.01$) gekennzeichnet, signifikante Werte mit einem * ($p<0.05$). Werte in Klammern (): Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen und/oder weniger als 5 Unternehmen. Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.

Quelle: LSE 2012; Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 100: Zerlegung nach Zivilstand, Privater Sektor

Zivilstand	Diff. log. Durchschnitts-löhne	Erklärt durch Ausstattung	Unerklärt	Diff. log. Durchschnitts-löhne	Anteil erklärt (Ausstattung)	Anteil unerklärt
Ledig	0.082 ***	0.047 ***	0.035 ***	100%	57%	43%
Verheiratet	0.300 ***	0.182 ***	0.118 ***	100%	61%	39%
Anderer Zivilstand	0.226 ***	0.120 ***	0.106 ***	100%	53%	47%
Total	0.213 ***	0.126 ***	0.087 ***	100%	59%	41%

Anmerkungen: Hoch signifikante Koeffizienten sind mit drei *** ($p<0.001$) bzw. zwei ** ($p<0.01$) gekennzeichnet, signifikante Werte mit einem * ($p<0.05$). Werte in Klammern (): Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen und/oder weniger als 5 Unternehmen. Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.

Quelle: LSE 2012; Privater Sektor; Berechnungen BASS.

12.3 Öffentlicher Sektor

Tabelle 101: Ergebnisse Regressionsschätzung, Öffentlicher Sektor

Erklärte Variable (logarithmiert): Standardisierter Bruttolohn		Männer			Frauen		
Erklärende Variablen:		Koeffi- zient	Sign.	t-Wert	Koeffi- zient	Sign.	t-Wert
Persönliche Qualifikationsmerkmale (Humankapital)							
<i>Alter</i>							
Alter-15		0.032	***	13.113	0.028	***	16.768
Alter-15 quadriert (div. durch 100)		-0.039	***	-10.409	-0.039	***	-14.610
<i>Dienstjahre</i>							
Dienstjahre		0.001		1.788	0.004	***	12.028
<i>Höchste abgeschlossene Ausbildung - Referenzkategorie: Abgeschlossene Berufsausbildung, Lehre</i>							
Universitäre Hochschule (UNI, ETH)		0.248	***	10.240	0.247	***	11.150
Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH)		0.147	***	6.231	0.139	***	6.085
Höhere Berufsausbildung		0.116	***	7.343	0.105	***	6.077
Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen		0.068	*	2.163	0.114	*	2.085
Gymnasiale Maturität, Berufsmaturität, Fachmaturität		0.065	***	5.206	0.096	***	6.831
Unternehmensinterne Berufsausbildung		-0.072	***	-3.978	-0.062	***	-4.149
Obligatorische Schule		-0.152	***	-7.743	-0.133	***	-7.777
Keine Angabe		0.120	***	7.661	0.105	***	4.491
Weitere persönliche Merkmale							
<i>Zivilstand - Referenzkategorie: ledig</i>							
Verheiratet		0.038	***	12.449	-0.014	***	-5.835
Anderer Zivilstand		0.014	***	4.610	-0.017	***	-6.186
<i>Nationalität/Aufenthaltsstatus - Referenzkategorie: SchweizerIn</i>							
KurzaufenthalterIn (Kat.L)		-0.055	***	-3.373	-0.060	**	-2.683
JahresaufenthalterIn (Kat.B)		-0.051	***	-4.219	-0.030	***	-3.987
Niedergelassene/r (Kat.C)		-0.014		-1.624	-0.009		-1.859
GrenzgängerIn (Kat.G)		-0.001		-0.055	0.044	*	2.404
Anderer Aufenthaltsstatus		(.)		(.)			
Arbeitsplatzbezogene Merkmale							
<i>Berufliche Stellung - Referenzkategorie: Ohne Kaderfunktion</i>							
Oberes Kader		0.393	***	15.438	0.375	***	13.302
Mittleres Kader		0.184	***	6.469	0.140	***	4.375
Unteres Kader		0.100	***	6.846	0.115	***	8.196
Unterstes Kader		0.034		1.945	0.028		1.793
Keine Angabe		0.049	**	2.580	0.065	**	2.620
<i>Berufsgruppen - Referenzkategorie: Allgemeine Büro- und Sekretäratskräfte</i>							
Armeeangehörige		0.286	***	11.666	(.)		
GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung		0.171	***	4.904	0.148	***	4.265
Führungskräfte im kaufmännischen Bereich		0.214	***	8.378	0.155	***	5.624
Führungskräfte in Produktion und spezialisierten Dienstleistungen		0.104	***	3.858	0.103	***	3.353
Führungskräfte in Hotels, Restaurants, Handel und sonst. Dienstleistungen		(.)		(.)			
Führungskräfte - Zuordnung nicht möglich		0.136	***	5.411	0.136	***	5.828
NaturwissenschaftlerInnen, MathematikerInnen und IngenieurInnen		0.085	*	2.533	0.129	***	3.838
Akademische und verwandte Gesundheitsberufe		0.264	***	6.751	0.154	***	6.696
Lehrkräfte		0.222	***	7.379	0.172	***	5.271
BetriebswirtschaftlerInnen und vergleichbare akademische Berufe		0.070	**	3.031	0.056	**	2.663
Akademische u. vergleichb. Fachkräfte in der Informations- u. Kommunikationstechnologie		0.163	***	7.658	0.132	***	4.926
JuristenInnen, SozialwissenschaftlerInnen und Kulturerufe		0.106	***	3.593	0.123	***	4.940
Akademische Berufe - Zuordnung nicht möglich		-0.008		-0.168	-0.001		-0.016
Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte		0.022		1.464	0.011		0.443
Assistenzberufe im Gesundheitswesen		0.102	***	4.616	0.089	***	4.669
Nicht akademische betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte		0.046		1.943	0.003		0.235

Erklärte Variable (logarithmiert): Standardisierter Bruttolohn		Männer			Frauen		
Erklärende Variablen:		Koeffi- zient	Sign.	t-Wert	Koeffi- zient	Sign.	t-Wert
Nicht akademische juristische, sozialpflegerische, kulturelle und verwandte Fachkräfte		0.056 **		3.263	0.071 **		3.222
Informations- und KommunikationstechnikerInnen		0.094 ***		3.663	(.)		
TechnikerInnen und gleichrangige Berufe - Zuordnung nicht möglich		0.012		0.368	-0.024		-1.151
Bürokräfte mit Kundenkontakt		-0.059		-1.812	-0.068 ***		-4.329
Bürokräfte Finanz- u. Rechnungswesen, Statistik und Materialwirtschaft		-0.038		-1.489	-0.044		-1.910
Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe		-0.178 ***		-11.405	-0.156 ***		-3.478
Bürokräfte und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich		-		-			
Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen		-0.066 ***		-4.378	-0.140 ***		-9.665
Verkaufskräfte		-0.011		-0.555	-0.048 *		-2.534
Betreuungsberufe		-0.027		-1.589	-0.051 ***		-3.394
Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete		0.071 ***		3.341	0.042 **		2.580
Personenbezogene Dienstleistungen - Zuordnung nicht möglich		0.050		0.556	-0.036		-0.454
Fachkräfte in der Landwirtschaft		0.002		0.071	(.)		
Fachkräfte in Forstwirtschaft, Fischerei und Jagd – Marktproduktion		-0.012		-0.545	-		
Bau- u. Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe, ausgenommen ElektrikerInnen		-0.014		-0.626	(.)		
MetallarbeiterInnen, MechanikerInnen und verwandte Berufe		0.041 *		2.305	(.)		
PräzisionshandwerkerInnen, DruckerInnen und kunsthandwerkliche Berufe		(.)			(.)		
ElektrikerInnen und ElektronikerInnen		0.034		1.194	(.)		
Nahrungsmittelverarbeitung, Bekleidungsherstellung und verwandte handwerkliche Berufe		(.)			(.)		
Handwerks- und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich		-0.083 *		-2.393	-0.133		-1.166
Bedienen stationärer Anlagen und Maschinen		0.000		-0.003	-0.158 ***		-7.566
Montageberufe		(.)			(.)		
Fahrzeugführen und bedienen mobiler Anlagen		0.003		0.071	0.034		0.931
Anlagen und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen - Zuordnung nicht möglich		(.)			(.)		
Reinigungspersonal und Hilfskräfte		0.017		0.207	-0.211 ***		-6.895
Hilfskräfte in Land-, Forstwirtschaft u. Fischerei		-0.109		-1.861	(.)		
Hilfskräfte im Bergbau, Bau, bei der Herstellung von Waren und im Transportwesen		-0.055 *		-2.343	-0.118 **		-2.732
Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung		(.)			(.)		
Abfallentsorgungspersonal und sonstige Hilfsarbeitskräfte		-0.065 **		-2.922	(.)		
Hilfsarbeitskräfte- Zuordnung nicht möglich		-0.079 **		-2.933	-0.205 ***		-6.947
Keine Angabe		0.098 ***		6.776	0.053 **		3.090
Unternehmensspezifische Merkmale							
<i>Firmengröße - Referenzkategorie: 250-999 Beschäftigte</i>							
Weniger als 20 Beschäftigte		-0.077 ***		-4.690	-0.063 ***		-3.313
20-49 Beschäftigte		-0.049 **		-3.169	-0.040 **		-2.671
50-249 Beschäftigte		-0.026 *		-2.132	-0.035 **		-2.680
1000 oder mehr Beschäftigte		0.052 ***		3.703	0.036 *		2.515
<i>Wirtschaftsbranche - Referenzkategorie: Verkehr und Lagerei</i>							
Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden		(.)			(.)		
Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung		(.)			(.)		
Herstellung Textilien/ Lederwaren		-			-		
Druckgewerbe		-			-		
Chemische Industrie		-			-		
Maschinenbau/Gerätebau		-			-		
Energieversorgung		0.051		1.611	0.053		0.914
Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung		0.056 *		2.296	0.040		1.330
Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie		(.)			(.)		
Baugewerbe		0.006		0.156	0.040		0.978
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen		-			-		
Detailhandel		-			-		

Erklärte Variable (logarithmiert): Standardisierter Bruttolohn		Männer			Frauen		
Erklärende Variablen:		Koeffi- zient	Sign.	t-Wert	Koeffi- zient	Sign.	t-Wert
Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie		(.)			(.)		
Information und Kommunikation		(.)			(.)		
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen		0.179 ***		5.015	0.080 *		2.560
Grundstücks- und Wohnungswesen		(.)			(.)		
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen		0.045		1.164	0.025		0.544
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen		-0.022		-0.896	-0.039		-0.672
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung		0.034		1.645	0.027		1.025
Erziehung und Unterricht		0.044		1.892	0.058 *		2.375
Gesundheits- und Sozialwesen		-0.026		-1.265	-0.026		-1.004
Kunst, Unterhaltung und Erholung		-0.027		-0.996	-0.005		-0.148
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen		-0.076 *		-2.440	-0.003		-0.104
Region - Referenzkategorie: Zürich							
Genferseeregion		0.025		1.178	-0.019		-0.854
Espace Mittelland		-0.014		-0.618	-0.048 *		-2.507
Nordwestschweiz		0.026		0.793	-0.016		-0.459
Ostschweiz		0.007		0.287	-0.067 ***		-3.820
Zentralschweiz		0.023		1.010	-0.061 ***		-3.556
Tessin		-0.035		-1.251	-0.104 ***		-5.728
Arbeitspensum und Entlöhnung							
<i>Beschäftigungsgrad - Referenzkategorie: Vollzeit (90-150%)</i>							
Teilzeit 2 (20-49%)		0.037		1.582	-0.002		-0.094
Teilzeit 1 (50-89%)		-0.003		-0.322	-0.004		-0.875
<i>Lohnart - Referenzkategorie: Monatslohn</i>							
Stundenlohn		-0.024		-0.626	0.061		1.938
<i>Lohnvereinbarung - Referenzkategorie: Einzelarbeitsvertrag</i>							
Kollektivvertrag		-0.021		-1.278	-0.026		-1.961
Keine Angabe		0.050 *		2.174	0.036		0.970
<i>Zusätzliche Lohnbestandteile - Referenzkategorie: Keine</i>							
Zulagen (Nacht-/ Schicht-/ Sonntagsarbeit o.a. Erschwerungsz.)		-0.016		-1.828	0.029 ***		3.610
Sonderzahlungen (Provisionen, Grati, Prämien, Boni, Umsatz-/ Gewinnbeteiligung)		0.059 ***		7.504	0.045 ***		7.595
13. (14.) Monatslohn		0.060		1.688	0.133 ***		4.885
<i>Anstellungsduer - Referenzkategorie: Unbefristet</i>							
Befristet		-0.119 ***		-7.392	-0.067 ***		-3.531
Keine Angabe		-0.130 **		-2.842	-0.048		-0.932
Konstante							
Konstante		8.104 ***		139.643	8.155 ***		137.941
Kennzahlen Modellschätzung							
R-Quadrat		71.1%			66.3%		
Anzahl Fälle N		181'811			190'227		
Grösse Teil-Population (Gewichtung personenbezogen)		262'388			281'484		

Anmerkungen: Hoch signifikante Koeffizienten sind mit drei *** ($p<0.001$) bzw. zwei ** ($p<0.01$) gekennzeichnet, signifikante Werte mit einem * ($p<0.05$). Werte in Klammern (.) Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen und/oder weniger als 5 Unternehmen. Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.

Quelle: LSE 2012; Öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen); Berechnungen BASS.

Tabelle 102: Zerlegung nach Branchen, Öffentlicher Sektor

Wirtschafts- abteilungen (NOGA08)	Branchen (zusammengefasst)	Diff. log. Durchschnitts- löhne	Erklärt durch Ausstattung	Unerklärt	Diff. log. Durch- schnitts- löhne	Anteil erklärt (Ausstat- tung)	Anteil uner- klärt
8,9	Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	-	-	-	-	-	-
10,11,12	Herstellung Nahrungsmittel/ Getränke, Tabak	-	-	-	-	-	-
13,14,15	Herstellung Textilien/ Lederwaren	-	-	-	-	-	-
18	Druckgewerbe	-	-	-	-	-	-
19,20,21	Chemische Industrie	-	-	-	-	-	-
26,27,28,29, 30,33	Maschinenbau/Gerätebau	-	-	-	-	-	-
35	Energieversorgung	0.108 ***	0.058 ***	0.050 *	100%	54%	46%
36,37,38,39	Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	0.130 **	0.062	0.068 ***	100%	48%	52%
16,17,22,23, 24,25,31,32	Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/ Industrie	-	-	-	-	-	-
41,42,43	Baugewerbe	0.048	-0.047	0.095 *	100%	-98%	198%
45,46	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen	-	-	-	-	-	-
47	Detailhandel	-	-	-	-	-	-
49,50,51,52, 53	Verkehr und Lagerei	0.091 ***	0.068 ***	0.023 ***	100%	75%	25%
55,56	Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	-	-	-	-	-	-
58,59,60,61, 62,63	Information und Kommunikation	-	-	-	-	-	-
64,65,66	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0.346 ***	0.250 ***	0.096 ***	100%	72%	28%
68	Grundstücks- und Wohnungswesen	-	-	-	-	-	-
69,70,71,72, 73,74,75	Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	0.212 ***	0.151 ***	0.061 ***	100%	71%	29%
77,78,79,80, 81,82	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	0.159 ***	0.087 *	0.072	100%	55%	45%
84	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	0.174 ***	0.116 ***	0.058 ***	100%	67%	33%
85	Erziehung und Unterricht	0.109 ***	0.048 **	0.061 ***	100%	44%	56%
86,87,88	Gesundheits- und Sozialwesen	0.176 ***	0.120 ***	0.056 ***	100%	68%	32%
90,91,92,93	Kunst, Unterhaltung und Erholung	0.063 **	0.014	0.049 *	100%	23%	77%
94,95,96	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	0.165 ***	0.070	0.095 *	100%	43%	57%
	Total	0.168 ***	0.103 ***	0.065 ***	100%	61%	39%

Anmerkungen: Hoch signifikante Koeffizienten sind mit drei *** ($p<0.001$) bzw. zwei ** ($p<0.01$) gekennzeichnet, signifikante Werte mit einem * ($p<0.05$). Werte in Klammern (): Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen und/oder weniger als 5 Unternehmen. Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung. Gruppierung der Wirtschaftsabteilungen gem. NOGA zu den Branchen, vgl. Tabelle 20 im Anhang, Abschnitt 10.3.

Quelle: LSE 2012; Öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen); Berechnungen BASS.

Tabelle 103: Zerlegung nach Regionen, Öffentlicher Sektor

Grossregion	Diff. log. Durchschnitts- löhne	Erklärt durch Ausstattung	Unerklärt	Diff. log. Durch- schnitts- löhne	Anteil erklärt (Ausstat- tung)	Anteil unerklärt
Genferseeregion	0.134 ***	0.084 ***	0.050 ***	100%	63%	37%
Espace Mittelland	0.161 ***	0.098 ***	0.064 ***	100%	60%	40%
Nordwestschweiz	0.172 ***	0.094 ***	0.078 ***	100%	55%	45%
Zürich	0.156 ***	0.128 ***	0.028 **	100%	82%	18%
Ostschweiz	0.253 ***	0.172 ***	0.081 ***	100%	68%	32%
Zentralschweiz	0.282 ***	0.188 ***	0.094 ***	100%	67%	33%
Tessin	0.173 ***	0.121 ***	0.052 ***	100%	70%	30%
Total	0.168 ***	0.103 ***	0.065 ***	100%	61%	39%

Anmerkungen: Hoch signifikante Koeffizienten sind mit drei *** ($p<0.001$) bzw. zwei ** ($p<0.01$) gekennzeichnet, signifikante Werte mit einem * ($p<0.05$). Werte in Klammern (): Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen und/oder weniger als 5 Unternehmen. Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.

Quelle: LSE 2012; Öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen); Berechnungen BASS.

Tabelle 104: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, Öffentlicher Sektor

Unternehmensgrösse	Diff. log. Durchschnitts- löhne	Erklärt durch Ausstattung	Unerklärt	Diff. log. Durch- schnitts- löhne	Anteil erklärt (Ausstat- tung)	Anteil unerklärt
< 20 Beschäftigte	0.125 ***	0.048	0.077 ***	100%	39%	61%
20-49 Beschäftigte	0.209 ***	0.173 ***	0.036	100%	83%	17%
50-249 Beschäftigte	0.239 ***	0.161 ***	0.079 ***	100%	67%	33%
250-999 Beschäftigte	0.203 ***	0.130 ***	0.073 ***	100%	64%	36%
≥ 1'000 Beschäftigte	0.149 ***	0.086 ***	0.062 ***	100%	58%	42%
Total	0.168 ***	0.103 ***	0.065 ***	100%	61%	39%

Anmerkungen: Hoch signifikante Koeffizienten sind mit drei *** ($p<0.001$) bzw. zwei ** ($p<0.01$) gekennzeichnet, signifikante Werte mit einem * ($p<0.05$). Werte in Klammern (): Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen und/oder weniger als 5 Unternehmen. Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.

Quelle: LSE 2012; Öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen); Berechnungen BASS.

Tabelle 105: Zerlegung nach Kompetenzniveau, Öffentlicher Sektor

Kompetenzniveau	Diff. log. Durchschnitts- löhne	Erklärt durch Ausstattung	Unerklärt	Diff. log. Durch- schnitts- löhne	Anteil erklärt (Ausstat- tung)	Anteil unerklärt
Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung und Entscheidungsfindung	0.125 ***	0.069 **	0.056 ***	100%	55%	45%
Komplexe praktische Tätigkeiten, welche ein grosses Wissen in einem Spezialgebiet voraussetzen	0.116 ***	0.062 ***	0.054 ***	100%	53%	47%
Praktische Tätigkeiten wie Verkauf/ Pflege/ Datenverarbeitung/ Administration/ Bedienen von Maschinen/Fahrdienst	0.141 ***	0.104 ***	0.037 ***	100%	74%	26%
Einfache Tätigkeiten körperlicher oder handwerklicher Art	0.184 ***	0.101 **	0.083 **	100%	55%	45%
(Keine Angabe)	0.174 ***	0.098 ***	0.076 ***	100%	56%	44%
Total	0.168 ***	0.103 ***	0.065 ***	100%	61%	39%

Anmerkungen: Hoch signifikante Koeffizienten sind mit drei *** ($p<0.001$) bzw. zwei ** ($p<0.01$) gekennzeichnet, signifikante Werte mit einem * ($p<0.05$). Werte in Klammern (): Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen und/oder weniger als 5 Unternehmen. Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.

Quelle: LSE 2012; Öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen); Berechnungen BASS.

Tabelle 106: Zerlegung nach Beschäftigungsgrad, Öffentlicher Sektor

Beschäftigungsgrad	Diff. log. Durchschnitts-löhne	Erklärt durch Ausstattung	Unerklärt	Diff. log. Durchschnitts-löhne	Anteil erklärt (Ausstattung)	Anteil unerklärt
Teilzeit 2 (20-49%)	0.252 ***	0.170 ***	0.082 ***	100%	68%	32%
Teilzeit 1 (50-89%)	0.151 ***	0.084 ***	0.067 ***	100%	56%	44%
Vollzeit (\geq 90%)	0.174 ***	0.129 ***	0.044 ***	100%	75%	25%
Total	0.168 ***	0.103 ***	0.065 ***	100%	61%	39%

Anmerkungen: Hoch signifikante Koeffizienten sind mit drei *** ($p<0.001$) bzw. zwei ** ($p<0.01$) gekennzeichnet, signifikante Werte mit einem * ($p<0.05$). Werte in Klammern (): Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen und/oder weniger als 5 Unternehmen. Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.

Quelle: LSE 2012; Öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen); Berechnungen BASS.

Tabelle 107: Zerlegung nach Altersgruppe, Öffentlicher Sektor

Altersgruppe	Diff. log. Durchschnitts-löhne	Erklärt durch Ausstattung	Unerklärt	Diff. log. Durchschnitts-löhne	Anteil erklärt (Ausstattung)	Anteil unerklärt
< 30 Jahre	0.031 *	0.025	0.006	100%	80%	20%
30-49 Jahre	0.133 ***	0.072 ***	0.060 ***	100%	55%	45%
\geq 50 Jahre	0.235 ***	0.153 ***	0.082 ***	100%	65%	35%
Total	0.168 ***	0.103 ***	0.065 ***	100%	61%	39%

Anmerkungen: Hoch signifikante Koeffizienten sind mit drei *** ($p<0.001$) bzw. zwei ** ($p<0.01$) gekennzeichnet, signifikante Werte mit einem * ($p<0.05$). Werte in Klammern (): Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen und/oder weniger als 5 Unternehmen. Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.

Quelle: LSE 2012; Öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen); Berechnungen BASS.

Tabelle 108: Zerlegung nach Zivilstand, Öffentlicher Sektor

Zivilstand	Diff. log. Durchschnitts-löhne	Erklärt durch Ausstattung	Unerklärt	Diff. log. Durchschnitts-löhne	Anteil erklärt (Ausstattung)	Anteil unerklärt
Ledig	0.043 ***	0.027 **	0.016 ***	100%	63%	37%
Verheiratet	0.228 ***	0.139 ***	0.089 ***	100%	61%	39%
Anderer Zivilstand	0.190 ***	0.118 ***	0.072 ***	100%	62%	38%
Total	0.168 ***	0.103 ***	0.065 ***	100%	61%	39%

Anmerkungen: Hoch signifikante Koeffizienten sind mit drei *** ($p<0.001$) bzw. zwei ** ($p<0.01$) gekennzeichnet, signifikante Werte mit einem * ($p<0.05$). Werte in Klammern (): Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen und/oder weniger als 5 Unternehmen. Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.

Quelle: LSE 2012; Öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen); Berechnungen BASS.