

## Kanton Luzern staunt über grösseren Lohnunterschied

Der Lohn der Luzerner ist mit 6000 Franken pro Monat konstant geblieben. Doch schaut man genauer hin, zeigt sich: Die Lohnungleichheit zwischen Mann und Frau ist im Kanton Luzern grösser als im Schweizer Durchschnitt.

---

**Roseline Troxler**  
12.2.2019, 05:00 Uhr



Auf der Lohnabrechnung der Luzernerinnen und Luzerner steht durchschnittlich ein Bruttolohn von 6000 Franken pro Monat. Dabei handelt es sich um den Medianlohn. Dies bedeutet, dass die Hälfte der Löhne im Kanton Luzern über diesem Wert liegt und die Hälfte darunter. Die neusten Zahlen zum Medianlohn in der Privatwirtschaft stammen aus dem Jahr 2016 und wurden von Lustat Statistik Luzern vor kurzem publiziert ([wir berichteten](#)). Die Erhebung führt das Bundesamt für Statistik alle zwei Jahre bei einer repräsentativen Auswahl an Unternehmen durch.

WERBUNG



Was schnell ins Auge sticht: Zwischen den Geschlechtern zeigt sich im Kanton Luzern eine deutliche Lohndifferenz. Männer verdienten 2016 im Durchschnitt brutto 6400 Franken pro Monat, Frauen nur 5300 Franken. In den letzten Jahren wurde die Lohndifferenz kleiner. So ist der Medianlohn der Frauen stärker angestiegen – um 600 Franken seit 2008, während er bei den Männern in derselben Zeit nur um 500 Franken zugenommen hat.

## **Differenz ist um 200 Franken gestiegen**

Was allerdings erstaunt: Gegenüber 2014 hat sich die Schere zwischen den Geschlechtern im Kanton Luzern wieder geöffnet. So verdienten Frauen 2016 rund 100 Franken weniger als noch zwei Jahre zuvor, bei Männern hingegen ist der Medianlohn weiter gestiegen. Die Differenz lag somit bei rund 1100 Franken, im Jahr 2014 war sie mit 900 Franken noch deutlich tiefer. Edith Lang, Leiterin der Dienststelle Soziales und Gesellschaft, sagt auf Anfrage:

**«Uns hat die Zunahme der Lohnungleichheit erstaunt, weil in den vorangehenden Jahren im Kanton Luzern eine Abnahme festgestellt werden konnte. Die Ergebnisse zeigen die anhaltende Aktualität des Themas.»**

Die Entwicklung müsse weiter beobachtet werden. Lang sieht mehrere Ursachen für die ungleiche Entlohnung: «Die Berufs- und Studienwahl ist weiterhin geschlechtstypisch geprägt, was dazu führt, dass Frauen häufig immer noch in schlechter bezahlten, sogenannten typischen «Frauenberufen» tätig sind.» Ausserdem sei «der Wiedereinstieg in die zuvor erarbeitete Stellung im Arbeitsleben schwierig», nachdem die Erwerbstätigkeit wegen der Kinderbetreuung unterbrochen worden sei. «Frauen arbeiten ausserdem mehr in Teilzeitpensen, mit der Folge, dass ihnen deshalb der Aufstieg in eine Führungsposition erschwert wird», führt Lang aus. Fakt ist: Bei Berufseinstieg besteht zwischen Frauen mit 4200 Franken pro Monat und Männern mit 4400 Franken pro Monat noch eine geringe Lohndifferenz. Sie steigt mit zunehmendem Alter an. Während der Lohn der Frauen ab 40 nur noch gering ansteigt, nimmt er bei Männern auch danach noch deutlich zu, wie es bei Lustat heisst.

## **Mehr Frauen in Niedriglohn-Branchen**

Wo aber liegen Gründe für das Wachstum der Lohnungleichheit seit 2014? Mögliche Antworten hat Barbara Rohner, wissenschaftliche Mitarbeiterin von Lustat Statistik Luzern: «Beim Vergleich der Beschäftigtenzahlen ist auffällig, dass der Anteil der Frauen in Niedriglohn-Branchen zwischen 2014 und 2016 angestiegen ist.» Dies sei beispielsweise in den Branchen Handel, sonstige Dienstleistungen sowie Kunst und Unterhaltung zu sehen. Gleichzeitig arbeiten mehr Männer in Hochlohn-Branchen. Rohner nennt die Bereiche Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen oder das Grundstück- und Wohnungswesen.

Gaudenz Zemp, Direktor des Luzerner Gewerbeverbands, der rund 7500 Mitglieder vertritt, erachtet die Entwicklung der Löhne seit 2008 als erfreulich. «Weshalb das Jahr 2016 nun entgegen des Trends steht, ist für uns schwierig einzuschätzen.» Er vermutet, dass «Niedriglohnbranchen eventuell mehr Flexibilität betreffend Teilzeitpensen bieten» und so für Frauen attraktiver sind. Einen weiteren Grund sieht er im Ausbildungsniveau, «das bei Männern tendenziell höher ist». Zudem würden Frauen seltener Kaderstellen besetzen.

## **Acht Prozent «potenziell diskriminierend»**

Trotz mehrerer Erklärungsfaktoren – Tatsache ist laut Lustat, dass ein nicht erklärter Lohnunterschied von acht Prozent besteht, «der als potenziell diskriminierend bezeichnet wird», wie es in der Mitteilung weiter heisst. Für Giuseppe Reo, Regionalsekretär der Gewerkschaft Unia Luzern, ist die gestiegene Ungleichheit «eine Schande». Er fordert, dass «dieser Missstand rasch behoben wird. Für gleiche Arbeit gilt gleicher Lohn, unabhängig der Geschlechter. Das ist im Jahr 2019 ein Muss.» Handlungsbedarf gebe es vor allem bei den Pflegeberufen, dem Verkauf, dem Dienstleistungsbereich und im Allgemeinen bei den Teilzeitstellen.

Gaudenz Zemp sieht das Problem eben gerade darin, dass der Unterschied von acht Prozent nicht erklärbar sei und es daher schwierig sei, geeignete Massnahmen zu unternehmen. Der Direktor des Gewerbeverbands betont aber: «Diskriminierung wäre nicht akzeptabel. Es liegen uns aber aktuell keine Fälle vor, wo dies nachgewiesen werden kann.» Nach Lösungen muss laut Zemp vor allem auf nationaler Ebene gesucht werden, da es sich nicht um ein Luzerner Phänomen handle.

## **Lohnungleichheit steht in der Verfassung**

Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit steht in der Schweizerischen Bundesverfassung. Eine Diskriminierung bei den Löhnen ist also nicht rechtmässig. Eine Massnahme soll die Lohnungleichheit reduzieren. Künftig müssen Unternehmen mit mindestens 100 Arbeitnehmern alle vier Jahre eine Lohnungleichheitsanalyse durchführen. Dies haben National- und Ständerat im vergangenen Jahr beschlossen. Allerdings gilt keine Meldepflicht an den Staat. Unternehmen müssen zwar ihre Angestellten über die Ergebnisse informieren, fehlbare Firmen werden aber nicht sanktioniert.

Was unternimmt der Kanton Luzern, um die Lohnungleichheit zu reduzieren? Regierungsrat Marcel Schwerzmann hat im Juni 2017 die Charta der Lohnungleichheit im öffentlichen Sektor unterzeichnet. Ziel der Charta ist es, die Entschlossenheit für die Lohnungleichheit zu bekräftigen. Der Kanton gibt an, die Löhne regelmässig zu überprüfen. Laut Edith Lang will der Kanton aber auch den Abbau der Diskriminierung in der Privatwirtschaft fördern. «Wir stellen Unternehmen Informationen zu den Themen Teilzeitarbeit in Führungspositionen und Lohnungleichheit zur Verfügung. Dazu gehören auch Instrumente für Unternehmen, um ihre Lohnpraxis zu überprüfen.» Roland Haas, Leiter der Dienststelle Personal, ergänzt auf Anfrage: «Ansonsten hat der Kanton nicht die Möglichkeit, auf die Lohnpraxis von Unternehmen in der Privatwirtschaft Einfluss zu nehmen.»

Für Gaudenz Zemp ist das Abschliessen von Arbeitsverträgen in einem liberalen Markt klar Sache der Sozialpartner. «Es ist meist kontraproduktiv, hier regulierend einzugreifen».

## **Zweifel an Zahlen des Bundes**

Ein Blick auf die gesamte Schweiz zeigt konstante Lohnunterschiede. So beträgt die Differenz 2016 wie bereits zwei Jahre zuvor 1000 Franken. Gross waren die Unterschiede bei den Löhnen zwischen den Geschlechtern im Kredit- und Versicherungsgewerbe mit 33,3 Prozent, deutlich tiefer waren sie im Gastgewerbe mit einem Unterschied von 8,3 Prozent. Gemäss dem Bundesamt für Statistik sind gut 40 Prozent dieser Lohnunterschiede unerklärt. Es gibt allerdings Zweifel an den Zahlen des Gleichstellungsbüros des Bundes. So hat eine Studie der Universität St. Gallen (HSG) bemängelt, dass die Berufserfahrung bei der Berechnung zu wenig berücksichtigt wird.

## Grosse Lohn-Unterschiede in der Zentralschweiz

Die Medianlöhne liegen in der Zentralschweiz über dem Medianlohn des Kantons Luzern (siehe oben). «Verfügt ein Kanton über relativ viele Arbeitsstellen in Hochlohn-Branchen, so ist tendenziell auch der Bruttomedianlohn höher», sagt Barbara Rohner, wissenschaftliche Mitarbeiterin bei Lustat Statistik Luzern. «Luzern mit relativ vielen Arbeitsstellen in Niedriglohn-Branchen kann deshalb nicht mit einem Kanton wie Zug mithalten.» Dies sieht auch Gaudenz Zemp, Direktor des Luzerner Gewerbeverbands, so: «Die Löhne gleichen sich im Kanton Zug aufgrund der Nähe zu Zürich dessen Lohnstruktur an.» Ausserdem hätten viele Unternehmen aus finanzkräftigen Branchen dort den Sitz. «Luzern hingegen ist ein ländlicher und vom Handwerk geprägter Kanton. Wichtige Branchen sind hier zudem die Gastronomie, Hotellerie und der Tourismus mit tendenziell tieferem Lohnniveau.»

Da nicht alle Zentralschweizer Kantone über eine genügend grosse Stichprobe verfügen, werden nicht alle Kantone separat ausgewiesen, sondern teils nach Grossregionen aufgeführt. (rt)

---

### Immer mehr unerklärbare Lohndifferenzen zwischen Geschlechtern

Frauen verdienen knapp ein Fünftel weniger als Männer. Das hat sich seit 2012 nur unwesentlich verbessert. Gestiegen ist allerdings der Anteil der Lohndifferenzen, welche sich nicht durch strukturelle Faktoren wie Dienstjahre oder Führungsfunktion erklären lassen.

31.1.2019, 10:16



---

### Lohn(un)gleichheit: Überzeichnet der Bund die Diskriminierung von Frauen?

7,4 Prozent beträgt der Lohnnachteil der Frauen in der Schweiz laut der massgebenden Statistik des Bundes. Das Problem ist: Das Modell hat gravierende Mängel. Die tatsächliche Berufserfahrung als wichtigster Grund für die Lohndifferenz bleibt unbeachtet.

Roger Braun / 23.9.2018, 05:00



## Alles zur Fasnacht 2019

Die Luzerner Zeitung und ihre Regionalausgaben berichten ausführlich über das bunte Treiben während der «fünften Jahreszeit».

[Die neusten Bilder, Videos, Artikel und mehr.](#)



---

Copyright © Luzerner Zeitung. Alle Rechte vorbehalten. Eine Weiterverarbeitung, Wiederveröffentlichung oder dauerhafte Speicherung zu gewerblichen oder anderen Zwecken ohne vorherige ausdrückliche Erlaubnis von Luzerner Zeitung ist nicht gestattet.