

Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2014

Schlussbericht

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

Silvia Strub und Livia Bannwart

Bern, 2. März 2017

.....

Auskunft:

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

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) 2014 durchzuführen. Das Mandat beinhaltet ein Update der vom BASS im Jahr 2016 erstellten Studie «Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2012».

Ziel der Studie ist es, anhand der statistischen Daten aufzuzeigen, wie sich die Lohnsituation zwischen Frauen und Männern im Jahr 2014 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. *unerklärter 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 *Durchschnittslohnbeurteilung* und den *auf Vollzeit standardisierten Bruttolöhnen*.

Für die vorliegende Untersuchung wird analog zu den Vorgängerstudien eine *einheitliche Grundgesamtheit* verwendet (Ausschluss von Fällen mit fehlenden Angaben, sehr kleinen Pensen und Extremwerten). Die Ergebnisse basieren auf den Angaben für (hochgerechnet) rund 3.6 Millionen angestellte Erwerbstätige in der Schweiz (Gesamtwirtschaft, ohne Landwirtschaft), darunter gut 43 Prozent Frauen. Davon sind fünf Sechstel bzw. 3 Millionen im privaten Sektor tätig (Frauenanteil 41%), ein Sechstel bzw. 0.6 Millionen im öffentlichen Sektor (53% 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. Schliesslich wird die jüngste Entwicklung der Lohnunterschiede zwischen 2012 und 2014 dargestellt.

Lohnunterschied (Gender Pay Gap) 2014

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.

- 2014 verdienten die Frauen in der Gesamtwirtschaft *im Durchschnitt* 6'397 Franken, die Männer 7'809 Franken im Monat. Frauen verdienen somit im Durchschnitt 18.1 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 mehr bzw. weniger verdienen, ergab sich für Männer ein Lohn von 6'747 Franken und für Frauen ein Lohn von 5'881 Franken. Die Medianlohndifferenz betrug 2014 somit 12.8 Prozent zu Ungunsten der Frauen. 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 und die Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern grösser als im öffentlichen Sektor. Im privaten Sektor betrug die Durchschnittslohndifferenz 2014 -19.5 Prozent (Medianlohndifferenz -14.6%), im öffentlichen Sektor -16.6 Prozent (Durchschnitt), resp. -13.6 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 betrug der Lohnunterschied im Jahr 2014 in der Gesamtwirtschaft 0.175 bzw. 17.5 Prozent.

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

Zerlegung der Lohnunterschiede 2014

Der **erklärte Lohnunterschied** betrug im Jahr 2014 0.101 bzw. 10.1 Prozent. Das sind 58 Prozent der gesamtwirtschaftlichen Lohndifferenz von 17.5 Prozent. Das bedeutet: Die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern wäre um 10.1 Prozentpunkte kleiner, wenn sich Frauen und Männer in den objektiven Erklärungsmerkmalen bzw. ihrer Ausstattung *nicht* unterscheiden würden.

■ **Erklärter Anteil:** 58 Prozent der gesamtwirtschaftlichen Lohndifferenz von 0.175 bzw. 17.5 Prozent sind also 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** betrug im Jahr 2014 in der Gesamtwirtschaft 0.074 bzw. 7.4 Prozent (= 42% der Lohndifferenz von 0.175 bzw. 17.5%). Das bedeutet: Frauen verdienen 7.4 Prozent weniger, dadurch, dass sie mit ihrer aktuellen Ausstattung nicht gleich entlohnt werden wie Männer mit vergleichbaren objektiven Merkmalen (Qualifikation, persönliche Merkmale, berufliche Stellung und ausgeübter Beruf, Unternehmensgrösse, Branchenzugehörigkeit, Region und weitere lohnrelevante Merkmale).

■ **Unerklärter Anteil:** 42 Prozent des gesamtwirtschaftlichen Lohnunterschiedes zwischen Frauen und Männern können *nicht* durch Unterschiede bezüglich Qualifikationsmerkmalen, Anforderungen, hierarchischer Position, Branchenzugehörigkeit und der übrigen Merkmale erklärt werden.

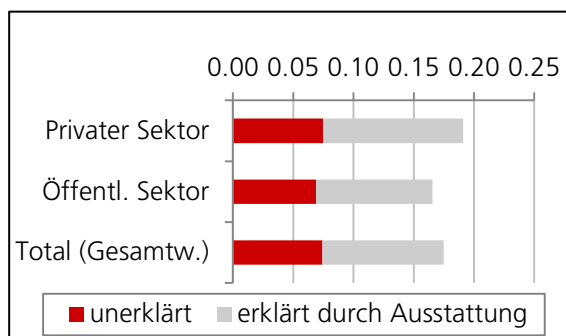
Werden die verschiedenen Wirtschaftssektoren, Branchen oder Regionen separat betrachtet, zeigen sich grössere Unterschiede, sowohl bezüglich der jeweiligen Lohndifferenzen (Differenz der logarithmierten Mittelwerte) wie auch in der Höhe der unerklärten Lohnunterschiede bzw. Anteile.

Zerlegung nach Sektoren

■ **Privater Sektor:** Insgesamt verdienten Frauen im privaten Sektor 2014 0.191 bzw. 19.1 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 hingegen nicht erklärt werden. Bei sonst gleichwertiger Ausstattung verdienten Frauen im privaten Sektor 2014 0.075 bzw. 7.5 Prozent weniger als Männer (39% der Lohndifferenz von 19.1%).

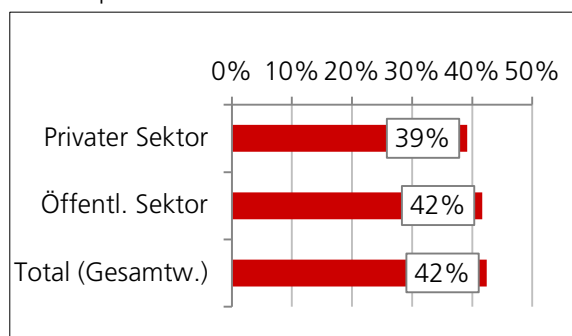
■ **Öffentlicher Sektor:** Im öffentlichen Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen) verdienten Frauen 2014 0.166 bzw. 16.6 Prozent weniger als Männer. 58 Prozent dieses Unterschieds sind dadurch zu erklären, dass sich Frauen und Männer in den objektiven Erklärungsmerkmalen unterscheiden, 42 Prozent können hingegen nicht erklärt werden. Bei sonst gleichwertiger Ausstattung verdienen Frauen 2014 im öffentlichen Sektor 0.069 bzw. 6.9 Prozent weniger als Männer (42% der Lohndifferenz von 16.6%).

Abbildung 1: Zerlegung der Lohndifferenz pro Sektor



Quelle: LSE 2014; Berechnungen BASS.

Abbildung 2: Unerklärter Anteil des Lohnunterschieds pro Sektor



Quelle: LSE 2014; Berechnungen BASS.

Zerlegung nach Branchen und Regionen

Je nach Branche oder Region sind die Lohnunterschiede unterschiedlich stark ausgeprägt und lassen sich mehr oder weniger durch strukturelle Unterschiede erklären. Am geringsten bzw. am grössten waren die *unerklärten Lohnunterschiede* 2014 in folgenden Bereichen:

■ **Unterschiede nach Branchen.** Am geringsten ist die unerklärte Lohndifferenz 2014 im Bereich Wasserversorgung/ Abwasser/ Abfallentsorgung (3.8%), gefolgt von der Energieversorgung (4.6%) sowie dem Bereich Kunst/Unterhaltung/Erholung (5.1%). Am grössten ist die unerklärte Lohndifferenz in der Textil- und Leder-Industrie (14.6%), gefolgt vom Bereich übriges verarbeitendes Gewerbe/ Industrie (13.1%) und dem Maschinen-/ Gerätebau (12.7%).

■ **Regionale Unterschiede.** Am geringsten ist das Ausmass der unerklärten Lohndifferenz 2014 in der Genferseeregion mit 5.7 Prozent. Ebenfalls unter dem Landesmittel liegen der Espace Mittelland mit 7.0 Prozent. Am grössten sind die unerklärten Lohnunterschiede in der Ostschweiz, wo die Frauen bei sonst gleichwertiger Ausstattung 10.1 Prozent weniger verdienen als die Männer.

Zerlegung nach weiteren Merkmalen

Für die vorliegende Studie werden weitere Analysen bzw. Zerlegungen für jeweils separate Teilstichproben unternommen. Die Unterschiede gemessen an den übrigen Erklärungsmerkmalen sind gleich wie bei den Zerlegungen nach Branchen oder Regionen jeweils mitberücksichtigt.

■ Bezogen auf die **Unternehmensgrösse** zeigt sich: tendenziell sind die *unerklärten Lohnunterschiede* grösser in den kleineren Unternehmen. Frauen verdienen in Kleinunternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten bei sonst gleichwertiger Ausstattung 9.0 Prozent weniger als Männer. Am geringsten sind die unerklärten Lohndifferenzen in mittleren Unternehmen mit 50-249 Beschäftigten mit 7.1 Prozent. Innerhalb

der Grossunternehmen mit mindestens tausend Beschäftigten verdienen Frauen im Schnitt 7.4 Prozent weniger bei sonst gleichwertigen Erklärungsmerkmalen.

■ Die Zerlegung der Lohnunterschiede **pro Berufsgruppe** zeigt grosse Unterschiede bezüglich der unerklärten Lohndifferenz auf: Mit 3.2 Prozent unerklärtem Anteil ist sie bei der Berufsgruppe «JuristenInnen, SozialwissenschaftlerInnen und Kulturberufe» am kleinsten, mit 22.3 Prozent bei den Montageberufen am höchsten. Betrachtet man das gleiche Merkmal gruppiert nach **Kompetenzniveau**, so ergibt sich, dass der unerklärte Lohnunterschied mit 8.8 Prozent innerhalb der Gruppe der Angestellten, die eine praktische Tätigkeit (zweitiefstes Kompetenzniveau) ausüben, am grössten ist. Am geringsten ist der Unterschied mit 6.1 Prozent innerhalb des zweithöchsten Niveaus («komplexe praktische Tätigkeiten»).

■ Je höher die **Berufliche Stellung**, desto grösser ist der unerklärte Lohnunterschied: In den Gruppen der Beschäftigten ohne Kaderfunktion oder im untersten Kader können rund 7 Prozent Lohnunterschied nicht mit Ausstattungsmerkmalen erklärt werden, innerhalb der Beschäftigten im oberen Kader hingegen sind es fast 12 Prozent.

■ Werden **Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte** separat untersucht, zeigt sich: Am grössten ist der unerklärte Lohnunterschied mit 8.9 Prozent zwischen Teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern mit einem Pensum von 20-49%. Etwas geringer sind die unerklärten Lohndifferenzen innerhalb der Gruppen der Vollzeitbeschäftigten mit 8.2 Prozent und den Teilzeitbeschäftigten mit einem Pensum von 50-89% mit 7.3 Prozent.

■ Je höher die höchste abgeschlossene **Ausbildung**, desto tiefer ist tendenziell der unerklärte Lohnunterschied: Bei den Beschäftigten ohne nachobligatorischen Abschluss verdienen Frauen bei sonst gleichwertiger Ausstattung 8.2 Prozent weniger als Männer, bei Personen mit einem universitären Hochschulabschluss sind es 5.9 Prozent, mit FH- oder PH- Abschluss 4.4 Prozent, die nicht mit ungleicher Ausstattung erklärt werden können.

■ 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 9.2 Prozent bei den «50 Plus».

■ Grosse Unterschiede zeigen sich auch, wenn die Beschäftigten je nach **Zivilstand** separat betrachtet werden: Bei sonst gleichwertigen Voraussetzungen verdienen verheiratete Frauen

8.7 Prozent weniger als verheiratete Männer. Der unerklärte Lohnunterschied ist in dieser Gruppe und auch in der Gruppe mit «anderem Zivilstand» (9%) deutlich grösser als in der Gruppe der Ledigen (3.3%).

■ Bezogen auf den **Aufenthaltsstatus** zeigen sich nur geringe Differenzen bezüglich der unerklärten Lohnunterschiede. Sie betragen zwischen 6.5 Prozent bei den JahresaufenthalterInnen und 8.2 Prozent bei den GrenzgängerInnen.

Entwicklung der Lohnunterschiede 2012 und 2014

Gegenüber 2012 ist die Lohndifferenz 2014 um 1.2 Prozentpunkte (gemessen an den Durchschnittslöhnen) bzw. um 1.5 Prozentpunkte (gemessen an der Differenz der logarithmierten Mittelwerte) geringer. Sowohl der erklärte als auch der unerklärte Lohnunterschied haben leicht abgenommen, und zwar von 0.106 auf 0.101 (erklärter) bzw. von 0.083 auf 0.074 (unerklärter Lohnunterschied). Da der Rückgang beim *unerklärten Lohnunterschied* stärker ausgefallen ist, hat sich dementsprechend der unerklärte Anteil an der Lohndifferenz leicht verringert (von 44% auf 42%).

Der Rückgang der gesamtwirtschaftlichen Lohndifferenz ist hauptsächlich auf eine Abnahme im privaten **Sektor** zurückzuführen, während im öffentlichen Sektor nur eine minimale Abnahme zu verzeichnen ist.

Bezüglich des *unerklärten Lohnunterschieds* hingegen zeigt sich eine unterschiedliche Entwicklung in den beiden Sektoren. Während der unerklärte Lohnunterschied im **privaten Sektor** zwischen 2012 und 2014 von 0.087 auf 0.075 zurückging und auch der unerklärte Anteil an der Lohndifferenz etwas kleiner geworden ist (39% gegenüber 41%), hat sich der unerklärte Lohnunterschied im **öffentlichen Sektor** von 0.065 auf 0.069 erhöht und der unerklärte Anteil der Lohndifferenz hat dementsprechend von 39 auf knapp 42 Prozent zugenommen.

Aufgrund der umfassenden Revision der LSE 2012 ist dieser Zeitvergleich allerdings mit einer gewissen Vorsicht zu interpretieren.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| Das Wichtigste auf einen Blick | I |
| Inhaltsverzeichnis | V |
| 1 Ausgangslage und Fragestellung..... | 1 |
| 1.1 Vergleich mit den Vorgängerstudien..... | 1 |
| 1.2 Fragestellungen | 2 |
| 1.3 Vorgehen und Strukturierung des Berichts..... | 2 |
| 2 Datengrundlage und methodische Vorbemerkungen..... | 3 |
| 2.1 Lohnstrukturerhebung (LSE)..... | 3 |
| 2.2 Einheitliche Untersuchungseinheit | 3 |
| 2.3 Definition Standardisierter Bruttolohn..... | 4 |
| 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..... | 12 |
| 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 Nettolöhne..... | 19 |
| 4.1.5 Weitere Merkmale der Entlohnung und Anstellung | 19 |
| 4.1.6 Lohnbestandteile..... | 20 |
| 4.2 Persönliche Qualifikationsmerkmale (Humankapital) | 21 |
| 4.2.1 Alter..... | 21 |
| 4.2.2 Dienstalter..... | 23 |
| 4.2.3 Ausbildung..... | 24 |
| 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 |
| 4.6 | Entwicklung der Durchschnittslöhne und Lohndifferenz, 2012 und 2014 | 39 |
| 5 | Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern | 41 |
| 5.1 | Ergebnisse der Regressionsschätzungen und Zerlegung des Lohnunterschieds in der Gesamtwirtschaft | 42 |
| 5.1.1 | Ergebnisse der Regressionsschätzungen für Frauen und Männer | 42 |
| 5.1.2 | Zerlegung der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern in einen durch objektive Faktoren erklärten und einen unerklärten Anteil..... | 44 |
| 5.1.3 | Exkurs: Der unerklärte Anteil als Mass für gesamtwirtschaftliche Lohndiskriminierung... .. | 46 |
| 5.2 | Zerlegung der Lohnunterschiede nach Sektoren: Privater und öffentlicher Sektor | 47 |
| 5.3 | Zerlegung der Lohnunterschiede nach Branchen..... | 48 |
| 5.4 | Zerlegung der Lohnunterschiede nach Regionen..... | 52 |
| 5.5 | Zerlegung der Lohnunterschiede nach weiteren Merkmalen | 54 |
| 5.5.1 | Unternehmensgrösse..... | 54 |
| 5.5.2 | Ausgeübter Beruf und Kompetenzniveau | 56 |
| 5.5.3 | Berufliche Stellung | 61 |
| 5.5.4 | Beschäftigungsgrad..... | 63 |
| 5.5.5 | Ausbildung..... | 64 |
| 5.5.6 | Altersgruppe | 66 |
| 5.5.7 | Zivilstand..... | 67 |
| 5.5.8 | Aufenthaltsstatus | 68 |
| 5.6 | Entwicklung der Differenz der logarithmierten Durchschnittslöhne und des unerklärten Anteils der Lohndifferenz, 2012 und 2014 | 69 |
| 6 | Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse..... | 71 |
| 7 | Literaturverzeichnis | 73 |
| 8 | Abbildungsverzeichnis | 77 |
| 9 | Tabellenverzeichnis | 78 |
| 10 | Anhang A: Methodisches Vorgehen | 82 |
| 10.1 | Fallzahlen Untersuchungseinheit und Erhebungsdesigneffekte..... | 82 |
| 10.2 | Statistische Grundlagen | 84 |
| 10.3 | Brancheneinteilung gemäss NOGA 2008 | 87 |
| 11 | Anhang B: Tabellen zu Kapitel 4 | 89 |
| 11.1 | Gesamtwirtschaft | 89 |
| 11.2 | Privater Sektor | 94 |
| 11.3 | Öffentlicher Sektor | 106 |

| | | |
|-----------|--|------------|
| 12 | Anhang C: Tabellen zu Kapitel 5 | 119 |
| 12.1 | Gesamtwirtschaft | 119 |
| 12.2 | Privater Sektor | 130 |
| 12.3 | Öffentlicher Sektor | 141 |

1 Ausgangslage und Fragestellung

Das Bundesamt für Statistik (BFS) hat das Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS) im Sommer 2016 beauftragt, eine Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung (LSE) 2014 durchzuführen. Das Mandat beinhaltet ein Update der vom BASS realisierten Studie «Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2012» (Strub et al. 2016) mit den Daten der LSE 2014.

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).¹ 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), der LSE 2008 (Strub/Stocker 2010) sowie zuletzt der LSE 2012 (Strub et al. 2016) durchgeführt. 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 Vergleich mit den Vorgängerstudien

Die vorliegende Studie ist, abgesehen von einigen Ergänzungen, gleich aufgebaut wie die Analyse der LSE 2012 (Strub et al. 2016) und unterscheidet sich von den Vorgängerstudien in folgenden Punkten:

- Analog zu den übrigen Publikationen des BFS und wie bei der Auswertung der LSE 2012 gehandhabt, liegt der Fokus der Berichterstattung auf der **Gesamtwirtschaft**. Die Ergebnisse pro Sektor, das heisst **privater Sektor** 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 für die Analyse der LSE 2012 (Strub et al. 2016) angepasst werden. Die vorliegende Analyse konnte analog zu der vorangehenden Studie durchgeführt werden. Entsprechend kann ein **Zeitvergleich** zwischen der LSE 2012 und der LSE 2014 vorgenommen werden; die Daten aus älteren Vorgängerstudien können jedoch nicht aufgenommen werden.
- Die vorliegende Analyse der 2014er Daten enthält **weitere Kennzahlen** (Lohnunterschiede gemessen an den Nettolöhnen) sowie **zusätzliche Zerlegungen** der Lohnunterschiede in einen erklärten und unerklärten Anteil, z. B. nach beruflicher Stellung oder Aufenthaltsstatus.

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 mit der Analyse der LSE 2012, jedoch nicht eins zu eins mit den älteren Vorgängerstudien vergleichbar (vgl. Abschnitt 2.2).

¹ 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.

1.2 Fragestellungen

Anhand der statistischen Daten soll – analog zu den Vorgängerstudien – aufgezeigt werden, wie sich die Lohnsituation zwischen Frauen und Männern im Jahr 2014 unterscheidet. Die Studie soll eine objektive Basis bilden, um die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern korrekt zu identifizieren, zu messen und zu interpretieren.

Die Analysen sollen Erkenntnisse darüber liefern, wie sich die unselbständig 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 nach weiteren Merkmalen aufzugliedern. 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. Dargestellt werden die Durchschnittslöhne für Frauen und Männer mit jeweils gleichen Eigenschaften bezüglich je eines Erklärungsmerkmals für 2014, sowie ein Vergleich der Durchschnittslöhne mit 2012.

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) 2014 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.²

Die LSE 2014 ist eine schriftliche Stichprobenerhebung bei rund 35'000 privaten und öffentlichen Unternehmen bzw. Verwaltungen der Schweiz mit insgesamt rund 1.6 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.

Revision der Lohnstrukturerhebung 2012

Aufgrund der nötigen Anpassungen des Informationsangebots an die nationalen und internationalen Bedürfnisse hat das BFS die LSE für die Erhebung 2012 einer umfassenden Revision unterzogen (siehe Strub et al. 2016, Kapitel 2). Dadurch sind die Ergebnisse der Analyse der LSE 2012 aus Strub et al. 2016 nicht bzw. nur teilweise mit denjenigen der Vorgängerstudien vergleichbar.

Lohnstrukturerhebung 2014 im Vergleich zu 2012

Bei der Interpretation der Zeitvergleiche in der vorliegenden Studie gilt es zu beachten, dass sich die Datenqualität der 2014er Daten zu derjenigen der 2012er Daten verbessert hat.

2.2 Einheitliche Untersuchungseinheit

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

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 (Ausreissern)

Gleich wie in der Vorgängerstudie wurde die Untersuchungseinheit für die Analyse der 2014er Daten eingegrenzt und *extreme Werte (Ausreisser) bei den Angaben zu Lohn und Beschäftigungsgrad ausgeschlossen*.

² Die Lohnstatistiken des BFS umfassen ausserdem die Darstellung der Lohnentwicklung, der Statistik der Gesamtarbeitsverträge (Tariflöhne), der Entwicklung der betriebsüblichen Arbeitszeit sowie Lohninformationen im Rahmen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE). Vgl. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb.html> [Stand 12.12.2016]

Definition Untersuchungseinheit (verwendeter Filter)

Die Untersuchungseinheit für die Analysen 2014 entspricht weitgehend derjenigen der Analysen 2012 und lässt sich anhand der verwendeten fünf Teilfilter beschreiben:³

- Teilfilter A: Einheitliche Untersuchungseinheit. Fehlende Werte werden je nach Variable ein- oder ausgeschlossen;
- Teilfilter B: Datensätze mit Individuellem Beschäftigungsgrad < 20% oder > 150% werden ausgeschlossen;
- Teilfilter C: Tieflohne mit Standardisiertem Bruttolohn < 1/3 des Medianlohns (< 2'098 Fr./Monat) werden ausgeschlossen, da es sich überwiegend (aber nicht ausschliesslich) um unplausible Werte oder Eingabefehler handelt;
- Teilfilter D: Hochlohne > 15 Mal Medianlohn (> 94'395 Fr./Monat) werden ausgeschlossen, da es sich überwiegend (aber nicht ausschliesslich) um unplausible Werte oder Eingabefehler handelt;
- Teilfilter E: Unplausible Kombinationen von vertraglichem Beschäftigungsgrad und Wochen- bzw. Monatsarbeitsstunden werden ausgeschlossen.⁴

Die Anwendung der fünf Filterkriterien führt zum Ausschluss von insgesamt rund 10 Prozent der 1.6 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

Wo nichts anderes erwähnt wird, basieren die Auswertungen auf den **auf Vollzeit standardisierten Bruttolöhnen**. Die Definition entspricht derjenigen des BFS. Um den Vergleich zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten 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 aus folgenden **Lohnkomponenten** zusammen:

- «Grundlohn» inkl. Gehaltsnebenleistungen = ordentlich ausbezahlter Monatslohn im Referenzmonat Oktober 2014 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)⁵
- Zulagen für Schicht-, Sonntags- und Nachtarbeit oder andere Erschwerniszulagen (für Pikettdienst, Schmutzzulagen usw.) im Referenzmonat Oktober 2014
- Anteil 13. (14.) Monatslohn

³ Für die Analyse 2012 wurde aufgrund der Revision der LSE und den damit verbundenen Unsicherheiten bezüglich Datenqualität nebst den inhaltlich definierten Teilfiltern A bis E ein zusätzlicher statistischer Filter des BFS angewendet. Dieser identifizierte basierend auf dem Cook's Distanz-Kriterium Extremwerte, welche die Ergebnisse massgeblich beeinflussen und verzerren könnten. Für die Analyse der 2014er Daten war dieser Filter aufgrund der besseren Datenqualität nicht mehr notwendig.

⁴ 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 Teilfilter 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.

⁵ 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.

■ Anteil Sonderzahlungen = Zahlungen für unregelmässige Leistungen im Jahr 2014 (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.⁶

Wie in den Vorgängerstudien werden im Rahmen der vorliegenden Berichterstattung zusätzlich die **nicht standardisierten Nettolöhne** ausgewertet und überblicksartig dargestellt. Aus Gleichstellungssicht sind diese relevant, da sie zeigen wie sich das *effektiv zur Verfügung stehende Einkommen* von Frauen und Männern unterscheidet. Eine Darstellung der Entwicklung im Zeitverlauf ist jedoch nicht möglich, da für die LSE 2012 keine Auswertungen vorliegen und die älteren Daten nicht eins zu eins vergleichbar sind.

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 -15.1 Prozent im privaten Sektor bzw. -12.5 Prozent in der Gesamtwirtschaft auf die Medianlohndifferenz der auf Vollzeit standardisierten Bruttolöhne und die gesamte Grundgesamtheit der Lohnstrukturerhebung sowie eine stellenbezogene Gewichtung der Lohndaten.⁷

Im Gegensatz zu den vom BFS üblicherweise ausgewiesenen Medianlöhnen basiert die vorliegende Untersuchung (wie die Vorgängerstudien) hauptsächlich auf einer **Durchschnittslohn Betrachtung**, 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 Durchschnittslohn Betrachtung beschränkt.⁸

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*.

⁶ 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.

⁷ Vgl. die Indikatoren zum Thema «Gleichstellung von Frau und Mann – Löhne im privaten Sektor» auf der Website des BFS: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/loehne/privater-sektor.html> sowie aktuelle Informationen des BFS zu Löhnen und Erwerbseinkommen: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten.html> [Stand 12.12.2016]

⁸ Eine umfassende Auswertung der Medianlöhne wird jeweils vom BFS vorgenommen (für das Jahr 2012 vgl. BFS 2015).

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.⁹ 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.

⁹ 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-explainedIndex.php/Glossary:Gender_pay_gap [Stand 12.12.2016], für Deutschland vgl. Finke 2011). Je nach Interpretation wird der unerklärte Lohnunterschied zumindest teilweise mit Lohndiskriminierung gleichgesetzt, vgl. z.B. ILO (2015: xviii): «These wage gaps can be divided into an «explained» part, which is accounted for by observed human capital and labour market characteristics, and an «unexplained» part, which captures wage discrimination and includes characteristics (e.g. having children) that should in principle have no effect on wages.» Siehe dazu auch Fussnote 18.

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 rund 18 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»

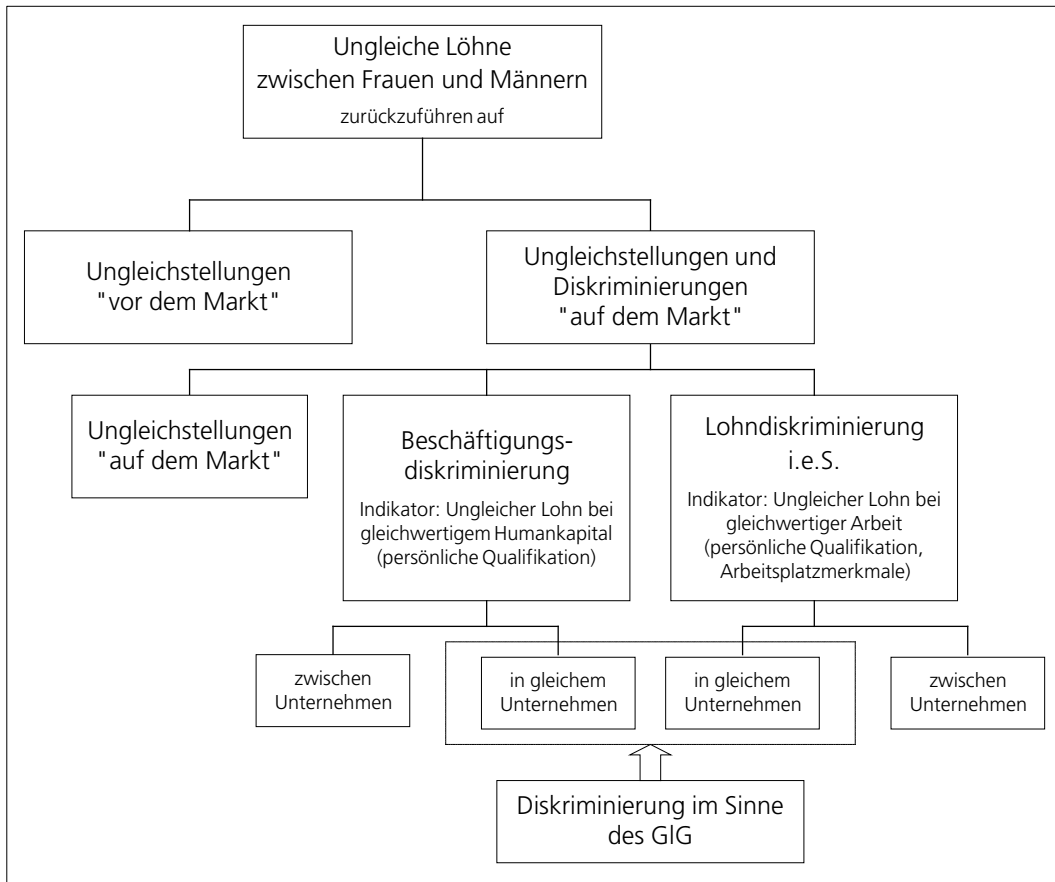
Die Gründe für Lohnunterschiede sind vielfältig. Sie sind zum Teil historisch bedingt, aber auch durch weiterhin bestehende Geschlechterstereotypen zu erklären.¹⁰ Aus einer ökonomischen Perspektive lassen sich die Ursachen für Lohnunterschiede auf Ungleichstellungen vor dem Eintritt in den Arbeitsmarkt («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.¹¹ 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).

¹⁰ Wie gross die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern ausfallen, hängt stark mit gesellschaftlichen Wertvorstellungen zusammen wie u.a. eine Studie der Universität Zürich zeigt: Janssen et al. (2014) haben basierend auf der Lohnstrukturhebung 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.

¹¹ 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) Haushaltsarbeit 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 (GlG) 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 (lohnässige oder sonstige) Benachteiligung von Arbeitnehmenden, die in typischen Frauenberufen tätig sind.¹² Dementsprechend geschieht Lohndiskriminierung häufig nicht mit Absicht. Jedoch gibt es auch weiterhin direkte Formen von Lohndiskriminierung (vgl. z.B. Jann 2008a, Lanfranconi 2014a und 2014b).

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.

¹² Bezüglich indirekter Lohndiskriminierung vgl. z.B. Steiner in AJP (2001). Während eine Studie von Arbeitgeberseite argumentiert, 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.¹³

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 Unternehmens-einheit 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**).

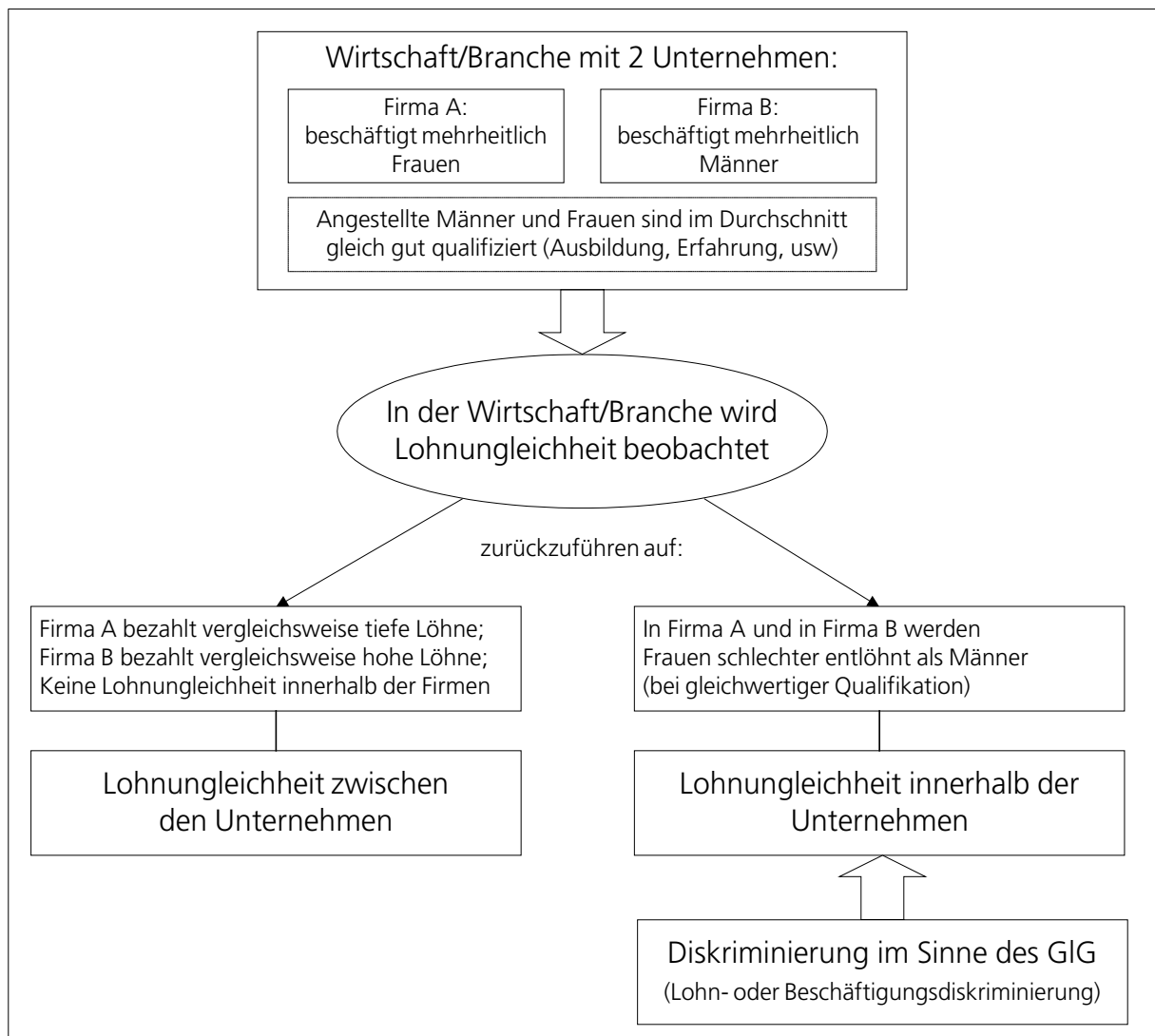
■ **Geschlechtsspezifische Lohnungleichheit innerhalb eines einzelnen Unternehmens** stellt dann eine Lohndiskriminierung nach Gleichstellungsgesetz dar, wenn Frauen trotz gleichwertiger Qualifikation (Ausbildung, Erfahrung etc.) und Arbeitsplatzmerkmalen (Anforderungen, Verantwortung etc.) weniger verdienen 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 entlöhnende 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.

¹³ 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). Zur Problematik von Marktlöhnen und Lohnungleichheit, siehe auch die diesbezüglichen Ausführungen im aktuellen Kommentar zum Gleichstellungsgesetz (Kaufmann und Steiger-Sackmann 2009: Art. 3, Rz. 150) sowie diverse Beiträge in AJP 2001 und 2006.

Voraussetzung für eine Klage auf Lohndiskriminierung nach Gleichstellungsgesetz ist, dass die Ungleichheit beim selben Arbeitgeber bzw. innerhalb derselben Entscheidungsinstanz (z.B. innerhalb einer Unternehmung; bei Gesamtarbeitsverträgen innerhalb deren Geltungsbereich) besteht.¹⁴ 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.

¹⁴ Vgl. Kommentar zum Gleichstellungsgesetz (Kaufmann und Steiger-Sackmann 2009: Art. 3, Rz. 91): «Kantons-, gemeinde- oder firmenübergreifende Vergleiche oder Lohnvergleiche zwischen Kantons- und Bundesangestellten können nicht verlangt werden, wenn Arbeitgeber bezüglich Lohnsystem, Festsetzung der Löhne und Bezahlung der Löhne nicht nur formellrechtlich, sondern tatsächlich voneinander unabhängige Entitäten und alleinverantwortlich sind.»

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 beigezogen, 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.¹⁵

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 Lohngleichungen (Regressionsanalysen) berechnet. Diese erlauben es, den isolierten Einfluss verschiedener Erklärungsfaktoren auf den Lohn

¹⁵ 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).

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).

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. **Tabelle 1**). Je nach Anwendungsbereich unterscheiden sich Zielsetzungen, Modellvoraussetzungen und -spezifikationen sowie die Interpretation der Ergebnisse und deren rechtliche Folgen.

Tabelle 1: Analyse von Lohnunterschieden: individuelle versus betriebliche versus nationale Ebene

| Analyse | 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 Regressionen für Frauen und Männer berechnet und die mittlere Lohndifferenz mittels Blinder-Oaxaca-Verfahren in einen «erklärten» 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».¹⁶ Die statistischen Details und Modell-

¹⁶ 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 als 5 Prozent ist (vgl. EBG 2016).

annahmen zur Methode der hier vorliegenden Analyse auf nationaler Ebene sind im Anhang, Abschnitt 10.2, im Detail erläutert.¹⁷

In der ökonomischen Literatur wird der unerklärte Lohnunterschied oft als Lohndiskriminierung interpretiert.¹⁸ 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 zwar weitgehend mit der letzten (Strub et al. 2016), jedoch nicht mit den Ergebnissen der Vorgängerstudien vergleichbar.

¹⁷ Die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann bzw. die Messung von geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung waren in der Schweiz in den letzten Jahren 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).

¹⁸ 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 Entlöhnung 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 (brutto und netto), Arbeitspensen sowie weitere Merkmale der Entlöhnung in der Gesamtwirtschaft und pro Wirtschaftssektor anhand der Daten der Lohnstrukturerhebung 2014.

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?

Abschnitt 4.6 gibt zum Schluss einen Überblick zur Entwicklung der Lohnunterschiede in der Gesamtwirtschaft und pro Wirtschaftssektor zwischen 2012 und 2014.

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 Entlöhnung 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 11.2 und 11.3.

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 1.4 Millionen Beschäftigten ein (vgl. Definition Untersuchungseinheit in Abschnitt 2.2). Hochgerechnet entspricht dies *rund 3.6 Millionen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer* in der Schweiz, wovon fünf Sechstel bzw. 3 Millionen im privaten Sektor tätig sind und ein Sechstel bzw. 0.6 Millionen im öffentlichen Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen).

Der *Frauenanteil* beträgt in der Gesamtwirtschaft 43.1 Prozent. Im öffentlichen Sektor sind anteilmässig mehr Frauen tätig (53.3%) als im privaten Sektor (41.1%, vgl. **Tabelle 2**).

Tabelle 2: Fallzahlen und Beschäftigte pro Sektor

| | Männer | Frauen | Total | Frauenanteil |
|---|-----------|-----------|-----------|--------------|
| Gesamtwirtschaft (privater und öffentlicher Sektor zusammen) | | | | |
| Anzahl Fälle N (ungewichtet) | 800'443 | 619'925 | 1'420'368 | |
| Grösse Teil-Population (Gewichtung personenbezogen) | 2'062'655 | 1'560'483 | 3'623'138 | 43.1% |
| Privater Sektor | | | | |
| Anzahl Fälle N (ungewichtet) | 634'349 | 443'593 | 1'077'942 | |
| Grösse Teil-Population (Gewichtung personenbezogen) | 1'790'221 | 1'249'394 | 3'039'615 | 41.1% |
| Öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen) | | | | |
| Anzahl Fälle N (ungewichtet) | 166'094 | 176'332 | 342'426 | |
| Grösse Teil-Population (Gewichtung personenbezogen) | 272'434 | 311'089 | 583'523 | 53.3% |

Quelle: LSE 2014, alle Sektoren.

4.1.2 Durchschnittslöhne und Medianlöhne

Tabelle 3 gibt einen Überblick über die Durchschnitts- und Medianlöhne (brutto, auf Vollzeit standardisiert) sowie die entsprechenden Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern für die Gesamtwirtschaft sowie pro Sektor.

Tabelle 3: Durchschnitts- und Medianlöhne pro Sektor, brutto

| Bruttolöhne (Durchschnitt, Median) in Fr. | Männer | Frauen | Total | Lohndifferenz | |
|---|--------|--------|-------|---------------|--------|
| | | | | in Fr. | in % |
| Gesamtwirtschaft (privater und öffentlicher Sektor zusammen) | | | | | |
| Durchschnittslohn, brutto, auf Vollzeit standardisiert | 7'809 | 6'397 | 7'201 | -1'412 | -18.1% |
| Medianlohn, brutto, auf Vollzeit standardisiert | 6'747 | 5'881 | 6'366 | -866 | -12.8% |
| Privater Sektor | | | | | |
| Durchschnittslohn, brutto, auf Vollzeit standardisiert | 7'661 | 6'166 | 7'046 | -1'495 | -19.5% |
| Medianlohn, brutto, auf Vollzeit standardisiert | 6'548 | 5'591 | 6'159 | -957 | -14.6% |
| Öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen) | | | | | |
| Durchschnittslohn, brutto, auf Vollzeit standardisiert | 8'784 | 7'327 | 8'008 | -1'457 | -16.6% |
| Medianlohn, brutto, auf Vollzeit standardisiert | 8'060 | 6'962 | 7'421 | -1'098 | -13.6% |

Quelle: LSE 2014, alle Sektoren.

In der **Gesamtwirtschaft** erzielten die Männer 2014 im *Durchschnitt* einen standardisierten Bruttolohn von 7'809 Franken («standardisiert» heisst: bezogen auf eine Vollzeitwerbstätigkeit à 40 Stunden pro Woche). Der entsprechende Wert für die Frauen ist 1'412 Franken tiefer und liegt bei 6'397 Franken. Das heisst, die Frauen verdienen bezogen auf eine Vollzeitstelle im Durchschnitt 18.1 Prozent weniger als die Männer.

Die entsprechenden *Medianlöhne* in der Gesamtwirtschaft sind für beide Geschlechter geringer und lagen 2014 bei 6'747 bzw. 5'881 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 -12.8 Prozent deshalb kleiner als die Durchschnittslohndifferenz (-18.1%), 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 etwas grösser und betragen -19.5 Prozent (Durchschnittslohndifferenz) beziehungsweise -14.6 Prozent (Medianlohndifferenz), im Vergleich zu -16.6 Prozent bzw. -13.6 Prozent im öffentlichen Sektor.¹⁹

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 direkt mit den Auswertungen der LSE 2012, jedoch nicht eins zu eins mit den älteren 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).²⁰
- Falls nicht anderes ausgewiesen basieren in den folgenden Abschnitten sämtliche Ergebnisse auf einer Durchschnittslohn Betrachtung. Und es werden Bruttolöhne dargestellt.

4.1.3 Arbeitspensum

Der durchschnittliche vertragliche Beschäftigungsgrad beträgt bei den Frauen der Untersuchungseinheit 75.0 Prozent und bei den Männern 95.0 Prozent. Im öffentlichen Sektor sind die durchschnittlichen vertraglichen Pensum mit 73.1 Prozent (Frauen) bzw. 91.8 Prozent (Männer) etwas geringer als im privaten Sektor (75.5% bzw. 95.4%). Bei der Interpretation ist zu beachten, dass Beschäftigte mit einem Arbeitspensum von weniger als 20 Prozent sowie allfällige Ausreisser mit mehr als 150 Prozent aus der Untersuchung geschlossen sind.

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

Während 55.6 Prozent der Frauen eine Teilzeitstelle mit einem Pensum zwischen 20 und 89 Prozent haben, sind dies nur 11.9 Prozent der Männer. Total sind rund 7 von 10 Beschäftigten (69.3%) Vollzeit erwerbstätig. Bei den Männern sind es fast 9 von 10, die Vollzeit arbeiten mit einem Pensum von mindestens 90 Prozent, bei den Frauen hingegen sind nur gut 4 von 10 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

¹⁹ 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 im privaten Sektor (Koller 2014).

²⁰ BFS Privater und öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen) zusammen 2014 (Gewichtung stellenbezogen): Medianlohn Total 6'427 Fr., Frauen 5'907 Fr., Männer 6'751 Fr., Lohndifferenz -12.5%. Vgl. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohnniveau-schweiz/lohnunterschied.html> [Stand 10.01.2017]

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.

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

Die standardisierten Löhne sind tendenziell höher bei grösseren Pensen. Bei den Frauen zeigt sich, dass jene, die mit einem Teilzeitpensum von 50-89 Prozent (Teilzeit 1) arbeiten, praktisch gleich viel verdienen, wie Vollzeit arbeitende Frauen. Dies ist indirekt ein Indikator, dass vor allem höher qualifizierte Frauen Teilzeitstellen mit grösseren Pensen innehaben.

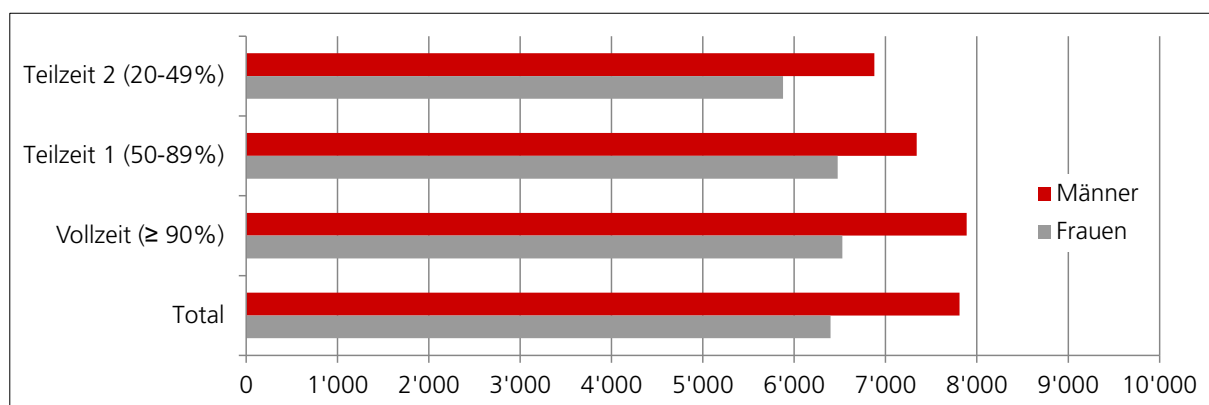
Bei Teilzeitbeschäftigten sind die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern weniger hoch als bei Vollzeitbeschäftigten. Am geringsten ist die Lohndifferenz mit -11.8 Prozent in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten mit einem Beschäftigungsgrad zwischen 50 und 89 Prozent, am grössten unter den Vollzeiterwerbstätigen (-17.3%). 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.²¹

Tabelle 4: Anteil Frauen und Männer nach Beschäftigungsgrad, Frauenanteil und Lohndifferenz, Gesamtwirtschaft

| Vertraglicher Beschäftigungsgrad | Anteil Beschäftigte pro BG-Kategorie | | | Frauenanteil innerhalb der BG-Kategorie | Lohndifferenz |
|----------------------------------|--------------------------------------|--------|--------|--|---------------|
| | Männer | Frauen | Total | | |
| Teilzeit 2 (20-49%) | 3.2% | 17.1% | 9.2% | 80.2% | -14.5% |
| Teilzeit 1 (50-89%) | 8.7% | 38.6% | 21.5% | 77.1% | -11.8% |
| Vollzeit (≥ 90%) | 88.1% | 44.4% | 69.3% | 27.6% | -17.3% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 43.1% | -18.1% |

Für Anteilswerte Privater Sektor bzw. Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 11.2 bzw. 11.3
Quelle: LSE 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Abbildung 3: 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 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Unterschiede zwischen den Sektoren

Betrachtet man den Beschäftigungsgrad pro Wirtschaftssektor (vgl. Tabellen im Anhang B, Kapitel 11.2 und 11.3), so zeigt sich, dass im öffentlichen Sektor ein deutlich kleinerer Anteil Vollzeit (Frauen 36.9%, Männer 80.6%) arbeiten als im privaten Sektor (Frauen 46.2%, Männer 89.3%) und dass der Frauenanteil

²¹ Der isolierte Einfluss jedes Erklärungsmerkmals auf die Löhne – wenn alle Faktoren gleichzeitig berücksichtigt werden – wird in Kapitel 5 mittels Regressionsanalysen ermittelt.

unter den Vollzeitbeschäftigten mit 34.4 Prozent höher ist als im privaten Sektor (26.5%). Die Durchschnittslöhne sind im öffentlichen Sektor in allen Kategorien höher als im privaten Sektor. Die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sind im privaten Sektor bei Teilzeitbeschäftigten geringer als bei Vollzeitbeschäftigten (-11.8% Teilzeit 2, -12.1% Teilzeit 1 und -18.1% Vollzeit), im öffentlichen Sektor hingegen sind die Lohnunterschiede bei den Teilzeitbeschäftigten mit kleinen Pensen von unter 50 Prozent mit -21.7 Prozent am grössten, bei den höheren Teilzeitpensen und den Vollzeitbeschäftigten mit -12.5 Prozent bzw. -16.4 Prozent vergleichsweise tiefer.

4.1.4 Nettolöhne

Ergänzend zu den in Kapitel 4.1.2 ausgewiesenen auf eine Vollzeitstelle standardisierten Bruttolöhne gibt **Tabelle 5** die *nicht standardisierten Nettolöhne* sowie die entsprechenden Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern für die Gesamtwirtschaft sowie pro Sektor wieder. Diese Betrachtung berücksichtigt, dass Frauen häufiger Teilzeit arbeiten als Männer. Wie sich zeigt, ist das *effektiv zur Verfügung stehende Einkommen* von Frauen in allen Sektoren deutlich tiefer als jenes der Männer. So verdienen Männer in der Gesamtwirtschaft im Durchschnitt 5'851 Franken, der durchschnittliche Frauenlohn liegt hingegen um 1'904 Franken tiefer bei 3'947 Franken. Dies entspricht einer Lohndifferenz von -32.5 Prozent. Dasselbe Bild zeigt sich auch, wenn man die Sektoren getrennt betrachtet.

Tabelle 5: Durchschnitts- und Medianlöhne pro Sektor, netto

| Nettolöhne (Durchschnitt, Median) in Fr. | Männer | Frauen | Total | Lohndifferenz | |
|---|--------|--------|-------|---------------|--------|
| | | | | in Fr. | in % |
| Gesamtwirtschaft (Privater und öffentlicher Sektor zusammen) | | | | | |
| Durchschnittslohn, netto, nicht standardisiert | 5'851 | 3'947 | 5'031 | -1'904 | -32.5% |
| Medianlohn, netto, nicht standardisiert | 5'220 | 3'683 | 4'625 | -1'537 | -29.4% |
| Privater Sektor | | | | | |
| Durchschnittslohn, netto, nicht standardisiert | 5'762 | 3'845 | 4'974 | -1'917 | -33.3% |
| Medianlohn, netto, nicht standardisiert | 5'105 | 3'593 | 4'560 | -1'512 | -29.6% |
| Öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen) | | | | | |
| Durchschnittslohn, netto, nicht standardisiert | 6'434 | 4'358 | 5'327 | -2'075 | -32.3% |
| Medianlohn, netto, nicht standardisiert | 6'040 | 4'175 | 5'067 | -1'865 | -30.9% |

Quelle: LSE 2014, alle Sektoren.

Die Analyse der Nettolöhne zeigt nicht nur auf, dass Frauen im Schnitt aktuell deutlich weniger Einkommen zur Verfügung steht als Männern, sondern ist auch wichtig im Hinblick auf die Renten im Pensionsalter. Vergleicht man die durchschnittlichen Renten der Frauen mit jenen der Männer, so ergibt sich gemäss einer Studie von Fluder et al. (2015) ein deutliches Gefälle: In der Schweiz sind die Renten der Frauen im Durchschnitt 37% oder fast 20'000 CHF pro Jahr tiefer als die Renten der Männer (= Gender Pension Gap GPG). Eine aktuelle Studie von Bonoli et al. (2016) zeigt ebenfalls auf, dass sich die drei Faktoren Lohnniveau, Beschäftigungsgrad und Pensionskassenreglement zentral auf die Rentenleistung im Alter auswirken: Wer über längere Zeit in einem Pensum von unter 50 Prozent arbeitet, riskiert nach der Pensionierung mit dem Existenzminimum auskommen zu müssen.

4.1.5 Weitere Merkmale der Entlöhnung und Anstellung

Bezüglich Entlöhnung und Anstellung gibt es verschiedene Merkmale, die lohnrelevant sind und die einen Teil der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern mit erklären können. **Tabelle 6** zeigt den Anteil Beschäftigte pro Lohn- bzw. Vertragsart in der Gesamtwirtschaft.

■ **Lohnart.** Die überwiegende Mehrheit der hier untersuchten Beschäftigten mit einem Pensum von mindestens 20 Prozent ist im Monatslohn angestellt. 9.7 Prozent der Frauen und 6.2 Prozent der Männer der Untersuchungseinheit werden im Stundenlohn entlöhnt.²²

■ **Vertragsart.** Je rund 96 Prozent der angestellten Frauen und Männer mit einem Pensum von 20 Prozent oder mehr haben einen unbefristeten Anstellungsvertrag, je rund 4 Prozent haben einen zeitlich befristeten Arbeitsvertrag.

■ **Lohnvereinbarung im Unternehmen.** 33.4 Prozent der Frauen und 38.5 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.²³

Tabelle 6: Anteil Frauen und Männer nach weiteren Merkmalen der Entlöhnung und Anstellung, Gesamtwirtschaft

| | Männer | Frauen | Total |
|--|--------|--------|-------|
| Lohnart | | | |
| Entlöhnung im Stundenlohn | 6.2% | 9.7% | 7.7% |
| Entlöhnung im Monatslohn | 93.8% | 90.3% | 92.3% |
| Vertragsart | | | |
| Befristet | 4.4% | 4.4% | 4.4% |
| Unbefristet | 95.6% | 95.6% | 95.6% |
| Lohnvereinbarung im Unternehmen | | | |
| Unternehmen mit Kollektivvertrag (Verbandsvertrag (GAV), Firmen- oder Hausvertrag, öffentlich-rechtliche Regelung) | 38.5% | 33.4% | 36.3% |
| Nur Einzelarbeitsverträge | 56.9% | 63.0% | 59.6% |
| Keine Angaben | 4.5% | 3.5% | 4.1% |

Für Anteilswerte Privater Sektor bzw. Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 11.2 bzw. 11.3
Quelle: LSE 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Unterschiede zwischen den Sektoren

Im öffentlichen Sektor ist ein vergleichsweise kleinerer Anteil von insgesamt 2.0 Prozent der Beschäftigten im Stundenlohn angestellt (0.9% der Männer, 3.1% der Frauen). Mit 10.8 Prozent bei den Frauen und 12.4 Prozent bei den Männern haben aber etwas mehr Angestellte im öffentlichen Sektor einen befristeten Arbeitsvertrag als im privaten Sektor (je rund 3%). Knapp 40 Prozent der Frauen und Männer im öffentlichen Sektor sind einem Kollektivvertrag unterstellt, während die entsprechenden Anteile im privaten Sektor mit 32.0 Prozent der Frauen, respektive 38.2 Prozent der Männer vergleichsweise etwas tiefer sind.

4.1.6 Lohnbestandteile

Der standardisierte Bruttolohn setzt sich aus mehreren Lohnbestandteilen zusammen:²⁴

- «Grundlohn» = Bruttolohn im Referenzmonat Oktober 2014, 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.

²² Stundenlöhne gehen oft mit Tieflöhnen einher (vgl. Strub/Stocker 2010).

²³ Diese Information wird ab der LSE 2012 nur noch pro Unternehmen (bezogen auf die Mehrheit der Beschäftigten), nicht mehr pro MitarbeiterIn erhoben.

²⁴ Nicht berücksichtigt sind bezahlte Überstunden sowie zusätzliche Lohnbestandteile, die seit der LSE 2012 erfasst werden 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).

Nicht alle Beschäftigten erhalten zusätzliche Lohnbestandteile, die über den Grundlohn hinausgehen. Die Anteilswerte für die Gesamtwirtschaft sind in **Tabelle 7** aufgeführt:

- **Zulagen** für Nacht-, Schicht-, Wochenendarbeit oder andere Erschwerniszulagen erhält jede/r sechste Beschäftigte. Der Anteil ist bei den Frauen etwas höher (18.0 vs. 16.3%).
- Rund 8 von 10 Beschäftigten erhalten einen **13. Monatslohn** ausbezahlt.
- **Sonderzahlungen** in Form von nicht regelmässig geleisteten Zahlungen erhalten vier von zehn Männern (39.1%) und drei von zehn Frauen (30.4%).

Tabelle 7: Anteil Beschäftigte mit zusätzlichen Lohnbestandteilen, Gesamtwirtschaft

| Zusätzliche Lohnbestandteile (nebst Grundlohn) | Männer | Frauen | Total |
|--|--------|--------|-------|
| Zulagen | | | |
| Mit Zulagen für Nacht-, Schicht-, Wochenendarbeit o.a. Erschwerniszulagen | 16.3% | 18.0% | 17.0% |
| 13. Monatslohn | | | |
| Mit 13. (14.) Monatslohn | 80.7% | 79.3% | 80.1% |
| Sonderzahlungen | | | |
| Mit Sonderzahlungen für unregelmässige Leistungen (Boni, Gratifikationen etc.) | 39.1% | 30.4% | 35.3% |

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 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Unterschiede zwischen den Sektoren

Im öffentlichen Sektor erhalten mit je rund 90 Prozent der Frauen und Männer deutlich mehr Angestellte einen 13. Monatslohn als im privaten Sektor mit je knapp 80 Prozent. Auch bekommt mit rund 26 Prozent ein grosserer Anteil Zulagen als im privaten Sektor mit einem Anteil von rund 15 Prozent. Hingegen erhalten im privaten Sektor deutlich mehr Beschäftigte Sonderzahlungen, 33.5 Prozent der Frauen und 41.2 Prozent der Männer – gegenüber 18.1 Prozent und 24.8 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 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 8** 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 53.5 Prozent der Männer und 53.2 Prozent der Frauen. In dieser zahlenmässig grössten Altersgruppe ist der Frauenanteil mit 42.9 Prozent leicht unterdurchschnittlich. Überdurchschnittlich ist der Frauenanteil bei den jüngeren Beschäftigten (47.0% bei den unter 30-Jährigen; Auszubildende in Berufslehre und PraktikantInnen sind aus den Analysen ausgeschlossen), unterdurchschnittlich hingegen bei den über 50-Jährigen (40.7%).

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

| Alter | Anteil Beschäftigte pro Altersgruppe | | | Frauenanteil innerhalb der Altersgruppen | Lohndifferenz |
|-------------|--------------------------------------|--------|--------|---|---------------|
| | Männer | Frauen | Total | | |
| < 30 Jahre | 17.5% | 20.6% | 18.8% | 47.0% | -5.1% |
| 30-49 Jahre | 53.5% | 53.2% | 53.4% | 42.9% | -16.2% |
| ≥ 50 Jahre | 28.9% | 26.2% | 27.8% | 40.7% | -24.0% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 43.1% | -18.1% |

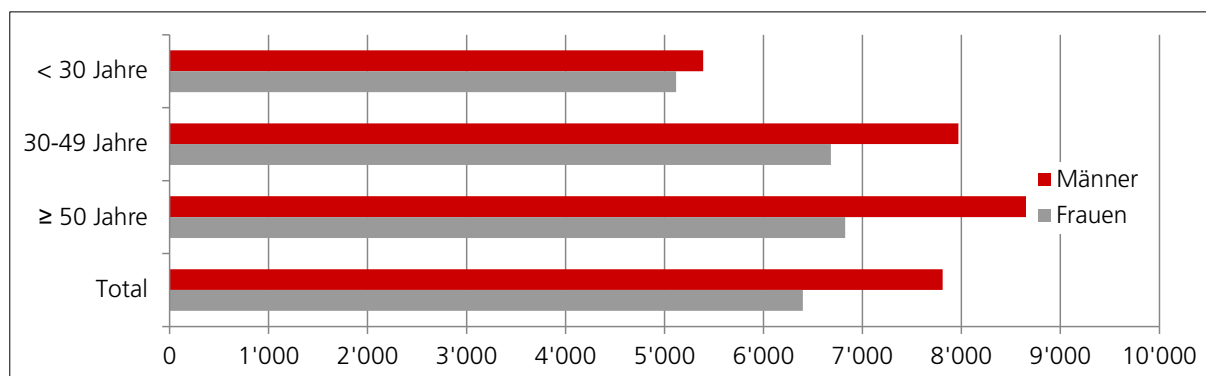
Für Anteilswerte Privater Sektor bzw. Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 11.2 bzw. 11.3
Quelle: LSE 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Je älter desto höher sind die durchschnittlichen Löhne. Dieser Zusammenhang ist insbesondere bei den Männern ausgeprägt, bei den Frauen ist der Durchschnittslohn der über 50-Jährigen nur minim höher als jener der 30-49-jährigen Frauen (vgl. **Abbildung 4**).

Die durchschnittliche Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern ist bei den unter 30-Jährigen mit 5.1 Prozent zu Ungunsten der Frauen vergleichsweise gering und nimmt mit zunehmendem Alter kontinuierlich zu. Bei den über 50-Jährigen beträgt die Lohndifferenz -24.0 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 grösseren 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 4: 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 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Unterschiede zwischen den Sektoren

Im öffentlichen Sektor gibt es anteilmässig mehr ältere, über 50-jährige Beschäftigte (32.3 vs. 26.9%), aber weniger unter 30-Jährige als im privaten Sektor (15.2 vs. 19.5%). Im öffentlichen Sektor sind die Lohndifferenzen in allen Altersklassen um einiges geringer als im privaten Sektor (<30-Jährige 0.5% vs. -6.7%, 30-49-Jährige -12.7% vs. -17.9%, 50+-Jährige -22.5% vs. -25.5%), Frauen unter 30 verdienen im öffentlichen Sektor gar minim mehr als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil ist in allen Altersklassen im öffentlichen Sektor höher als im Privatsektor, insgesamt macht der Frauenanteil im öffentlichen Sektor 53.3 Prozent, im privaten Sektor 41.1 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 mit steigenden Dienstjahren zwischen den Geschlechtern. Umgekehrt nimmt der Frauenanteil mit höherem Dienstalter von 46 Prozent bei den NeueinsteigerInnen mit 0-1 Dienstjahren auf 31 Prozent bei den langjährigen Beschäftigten mit über 20 Dienstjahren ab (vgl. **Tabelle 9** bzw. **Abbildung 5**).

Bereits bei den Neueinsteigern und Neueinsteigerinnen zeigt sich eine relativ grosse Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern (-12.8%). Darin spiegelt sich die ungleiche Besetzung von tiefer- bzw. höher qualifizierten Stellen. Am grössten ist der Lohnunterschied in der Gruppe mit 10-19 Dienstjahren (-20.8%).

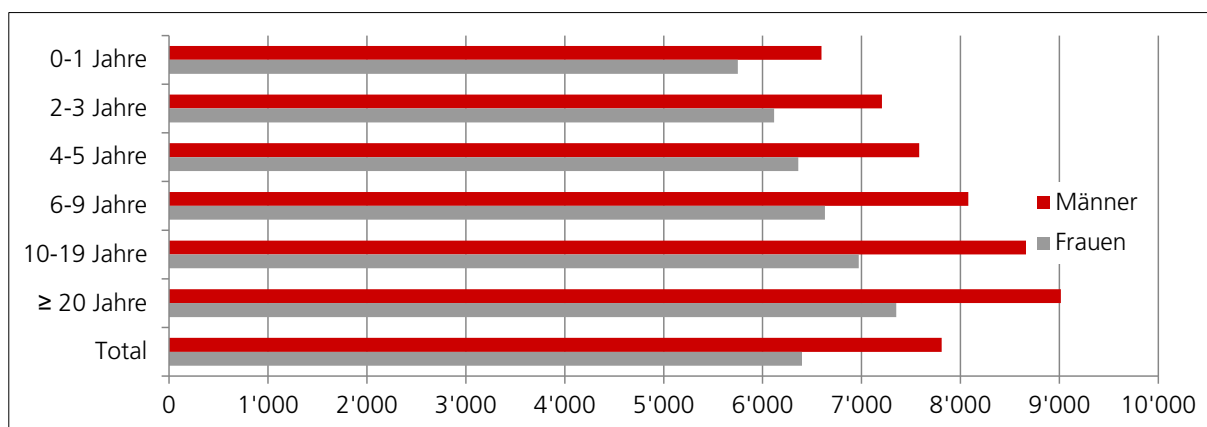
Dass das Dienstalter unabhängig von den anderen Faktoren einen leicht positiven Einfluss auf den Lohn hat, zeigt sich in den Analysen von Kapitel 5.

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

| Dienstalter (Anzahl Jahre im Unternehmen) | Anteil Beschäftigte pro Dienstaltersgruppe | | | Frauenanteil innerhalb der Dienstaltersgruppen | Lohndifferenz |
|--|--|--------|--------|---|---------------|
| | Männer | Frauen | Total | | |
| 0-1 Jahre | 23.9% | 26.9% | 25.2% | 46.0% | -12.8% |
| 2-3 Jahre | 15.8% | 17.6% | 16.6% | 45.7% | -15.1% |
| 4-5 Jahre | 10.4% | 11.6% | 10.9% | 45.7% | -16.1% |
| 6-9 Jahre | 15.9% | 16.1% | 16.0% | 43.4% | -17.9% |
| 10-19 Jahre | 19.8% | 19.2% | 19.6% | 42.3% | -20.8% |
| ≥ 20 Jahre | 14.1% | 8.5% | 11.7% | 31.3% | -18.5% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 43.1% | -18.1% |

Für Anteilswerte Privater Sektor bzw. Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 11.2 bzw. 11.3
Quelle: LSE 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Abbildung 5: Durchschnittslohn pro Dienstalterskategorie



«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 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Unterschiede zwischen den Sektoren

Im privaten Sektor zeigt sich ab dem ersten Dienstjahr (-14.2% vs. -10.6%) ein vergleichsweise höhere Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern als im öffentlichen Sektor. Auffallend ist zudem der viel grössere Frauenanteil im öffentlichen Sektor: bei den NeueinsteigerInnen beträgt dieser 58.3 vs. 44 Prozent, bei den Mitarbeitenden mit 20 und mehr Dienstjahren 41.7 vs. 28.8 Prozent.

4.2.3 Ausbildung

Tabelle 10 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 5 Prozent der Arbeitnehmenden fehlen die Angaben zur Ausbildung. Die folgenden Anteilswerte beziehen sich auf das Total der gültigen Angaben:

Rund die Hälfte der Beschäftigten (50.5% der Frauen und 48.7% der Männer) haben eine Berufslehre abgeschlossen und keine weiterführende Ausbildung besucht. Fast 30 Prozent der Beschäftigten, 27 Prozent der Frauen und 32 Prozent der Männer, haben eine weiterführende, tertiäre Ausbildung abgeschlossen (Hochschule oder höhere Berufsausbildung). Der Frauenanteil bei den höheren Ausbildungsabschlüssen beträgt knapp 40 Prozent. Im Unterschied dazu sind fast die Hälfte der Erwerbstätigen (48.8%), die nur die obligatorische Schulzeit abgeschlossen haben, Frauen. Ebenfalls leicht überdurchschnittlich ist der Frauenanteil bei den Arbeitnehmenden mit Maturaabschluss (47.6%) und deutlich überdurchschnittlich unter den Beschäftigten mit Lehrerpapier (58.9%).

Tabelle 10: Anteil Beschäftigte pro Ausbildung, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz

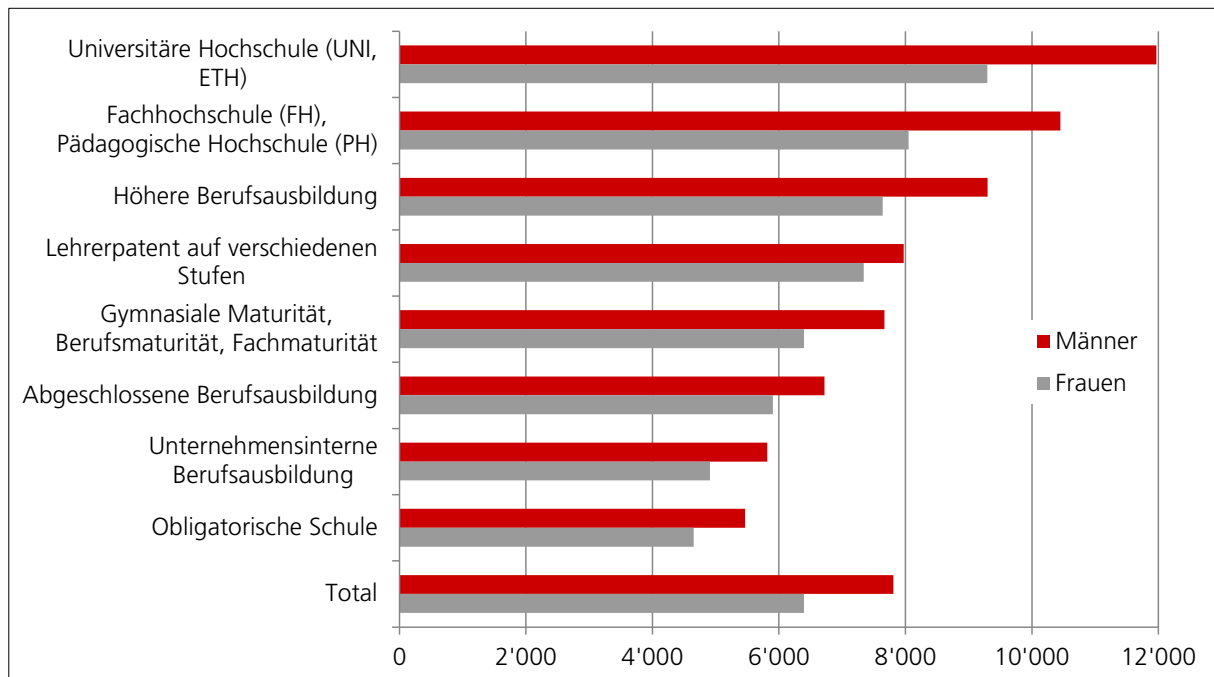
| Höchste abgeschlossene Ausbildung | Anteil Beschäftigte nach Ausbildung (bezogen auf Total gültige Angaben) | | | Frauenanteil <i>innerhalb der Bildungsniveaus</i> | Lohndifferenz |
|---|--|-------------|-------------|--|---------------|
| | Männer | Frauen | Total | | |
| Universitäre Hochschule (UNI, ETH) | 11.9% | 10.1% | 11.1% | 39.1% | -22.3% |
| Fachhochschule (FH), Pädag. Hochschule (PH) | 7.3% | 6.2% | 6.8% | 38.9% | -23.0% |
| Höhere Berufsausbildung | 12.7% | 11.0% | 12.0% | 39.5% | -17.8% |
| Lehrerpapier auf verschiedenen Stufen | 0.6% | 1.1% | 0.8% | 58.9% | -7.9% |
| Gymnasiale, Berufs- oder Fachmaturität | 3.2% | 3.8% | 3.4% | 47.6% | -16.6% |
| Abgeschlossene Berufsausbildung | 48.7% | 50.5% | 49.5% | 43.8% | -12.1% |
| Unternehmensinterne Berufsausbildung | 5.9% | 4.8% | 5.4% | 37.9% | -15.6% |
| Obligatorische Schule | 9.9% | 12.5% | 11.0% | 48.8% | -14.8% |
| Total gültige Angaben | 100.0% | 100.0% | 100.0% | | |
| <i>Keine Angaben</i> | <i>5.0%</i> | <i>5.6%</i> | <i>5.2%</i> | | |
| Total (inkl. «Keine Angaben») | | | | 43.1% | -18.1% |

Für Anteilswerte Privater Sektor bzw. Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 11.2 bzw. 11.3
Quelle: LSE 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Sowohl für Männer wie Frauen gilt: Je höher die Ausbildung, desto höher ist der Lohn. Mit durchschnittliche rund 5'000 Franken am wenigsten verdienen Arbeitnehmende, die nur einen obligatorischen Schulabschluss haben, durchschnittlich am meisten verdienen Arbeitnehmende mit einem universitären Hochschulabschluss (Uni, ETH; vgl. **Abbildung 6**).

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 Lehrerpapier zu (-7.9%), aber auch für die grösste Gruppe: Frauen mit abgeschlossener Berufslehre verdienen im Durchschnitt 12.1 Prozent weniger als Männer mit Lehrabschluss. Einzig bei den Universitäts- und FachhochschulabsolventInnen, den Beschäftigten mit den höchsten Löhnen, sind die Lohndifferenzen überdurchschnittlich: Akademikerinnen verdienen 22.3 Prozent weniger als Männer mit einem Hochschulabschluss, Fachhochschulabsolventinnen 23.0 Prozent weniger als ihre Ausbildungskollegen.

Abbildung 6: Durchschnittslohn nach Ausbildungsabschluss



«Durchschnittslohn» = Mittelwert des standardisierten Bruttolohns. Total = inkl. «Keine Angaben». Werte vgl. Anhang B, Abschnitt 11.1 (Privater Sektor und Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 11.2 bzw. 11.3)
 Quelle: LSE 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Unterschiede zwischen den Sektoren

Der Anteil Beschäftigte mit einem Abschluss auf Tertiärstufe ist im öffentlichen Sektor mit rund 46 Prozent bei den Frauen und 54 Prozent bei den Männern deutlich höher als im privaten Sektor mit 23 Prozent bei den Frauen und 29 Prozent bei den Männern. Die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern ist für alle Ausbildungen im privaten Sektor grösser, besonders auffallend sind die -25.2 Prozent bei Arbeitnehmenden mit einem universitären Abschluss; im öffentlichen Sektor beträgt die Lohndifferenz für diese Gruppe -13.9 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 Entlöhnung 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 Haushaltsarbeit 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 11** und **Abbildung 7**).

Gut die Hälfte der Arbeitnehmenden ist verheiratet, wobei der Anteil der Verheirateten unter den Männern mit 54.8 Prozent höher ist als bei den Frauen (48.8%). Verheiratete Frauen sind nicht nur weniger oft erwerbstätig, wenn sie arbeiten verdienen sie im Durchschnitt auch deutlich weniger als verheiratete Männer (-24.4%). Dies erklärt sich teilweise dadurch, dass unter den verheirateten Frauen viele Wiedereinsteigerinnen bzw. Teilzeitbeschäftigte sind, die im Vergleich zu voll erwerbstätigen Ehemännern weniger oft in gut entlöhnten höheren Positionen tätig sind. Andererseits lässt sich aber auch ein direkter, gegenteiliger Effekt des Zivilstands auf den Lohn beobachten wie die Analysen der Lohnunterschiede in Kapitel 5 zeigen.

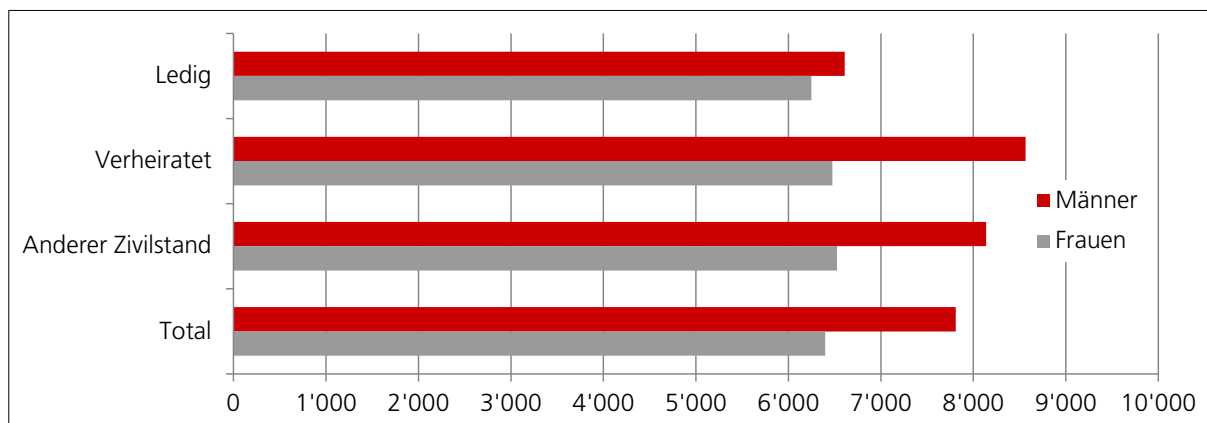
Ebenfalls leicht überdurchschnittlich ist die Lohndifferenz unter den Beschäftigten mit «anderem Zivilstand» (geschiedene bzw. verwitwete Personen; -19.8%). Innerhalb der Gruppe der ledigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hingegen ist die durchschnittliche Lohndifferenz mit -5.4 Prozent relativ gering.

Tabelle 11: Anteil Beschäftigte nach Zivilstand, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz

| Zivilstand | Anteil Beschäftigte nach Zivilstand | | | Frauenanteil innerhalb des gleichen Zivilstands | Lohndifferenz |
|--------------------|-------------------------------------|--------|--------|---|---------------|
| | Männer | Frauen | Total | | |
| Ledig | 36.8% | 37.1% | 36.9% | 43.3% | -5.4% |
| Verheiratet | 54.8% | 48.8% | 52.2% | 40.3% | -24.4% |
| Anderer Zivilstand | 8.4% | 14.1% | 10.9% | 55.8% | -19.8% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 43.1% | -18.1% |

Für Anteilswerte Privater Sektor bzw. Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 11.2 bzw. 11.3
 Quelle: LSE 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Abbildung 7: Durchschnittslohn nach Zivilstand



«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 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Unterschiede zwischen den Sektoren

Im privaten Sektor sind die Durchschnittslöhne für jeden Zivilstand geringer als im öffentlichen Sektor und die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern grösser. Unter den Verheirateten beträgt die Lohn Differenz im privaten Sektor -26 Prozent gegenüber -21.4 Prozent im öffentlichen Sektor, bei den Ledigen -7.2 Prozent versus -3.6 Prozent.

4.3.2 Aufenthaltsstatus (Nationalität)

Rund 70 Prozent der Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft sind SchweizerInnen. 27 Prozent der Arbeitnehmerinnen und 34 Prozent der Arbeitnehmer sind ausländischer Herkunft mit unterschiedlichem Aufenthaltsstatus, wobei der Frauenanteil für alle diese Aufenthaltsstati unterdurchschnittlich ist (vgl. **Tabelle 12**).

Tabelle 12).

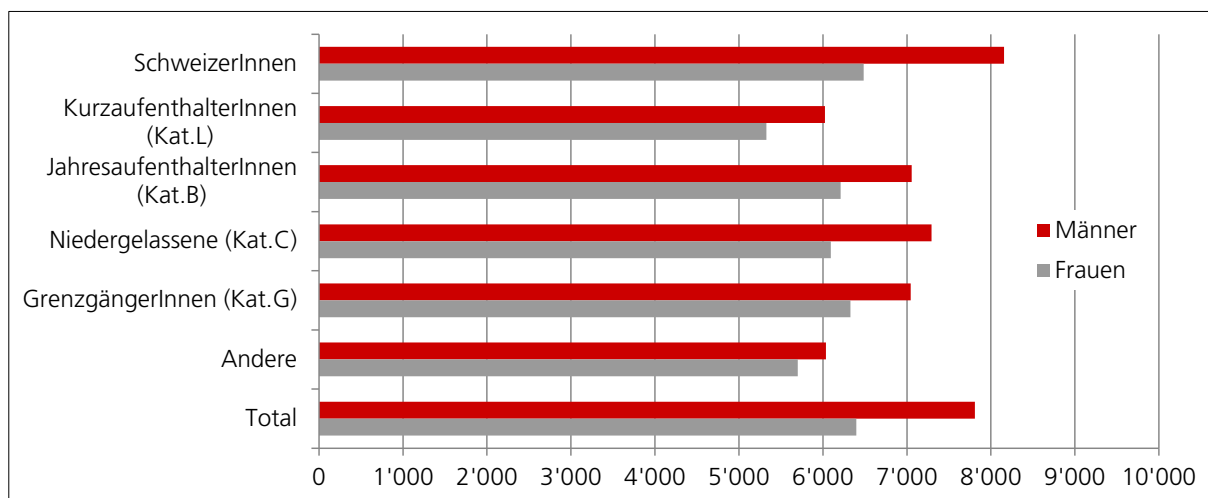
Tabelle 12: Anteil Beschäftigte nach Aufenthaltsstatus, Frauenanteil und durchschnittliche Lohn Differenz

| Aufenthaltsstatus | Anteil Beschäftigte nach Aufenthaltsstatus | | | Frauenanteil innerhalb Aufenthaltsstatus | Lohn Differenz |
|---------------------------------|--|--------|--------|---|----------------|
| | Männer | Frauen | Total | | |
| SchweizerInnen | 66.0% | 73.0% | 69.0% | 45.5% | -20.5% |
| KurzaufenthalterInnen (Kat.L) | 0.8% | 0.3% | 0.6% | 23.8% | -11.5% |
| JahresaufenthalterInnen (Kat.B) | 8.4% | 7.0% | 7.8% | 38.4% | -12.0% |
| Niedergelassene (Kat.C) | 16.2% | 14.0% | 15.2% | 39.5% | -16.4% |
| GrenzgängerInnen (Kat.G) | 8.2% | 5.6% | 7.1% | 34.0% | -10.2% |
| Andere | 0.4% | 0.2% | 0.3% | 29.2% | -5.6% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 43.1% | -18.1% |

Für Anteilswerte Privater Sektor bzw. Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 11.2 bzw. 11.3
Quelle: LSE 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Schweizerinnen und Schweizer verdienen im Durchschnitt am meisten, gefolgt von den Niedergelassenen bei den Männern bzw. den Grenzgängerinnen bei den Frauen, wobei die Unterschiede bei den Frauen geringer sind (**Abbildung 8**).

Abbildung 8: Durchschnittslohn nach Aufenthaltsstatus (Nationalität)



«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 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Zwischen Schweizer Frauen und Männern sind die Lohnunterschiede überdurchschnittlich hoch (-20.5%), innerhalb der Gruppen von AusländerInnen mit gleichem Status liegen sie mehr oder weniger unter dem Durchschnitt und betragen zwischen -5.6 Prozent bei der sehr kleinen Gruppe (0.3% der Beschäftigten) der Personen mit «anderem» Aufenthaltsstatus und -16.4 Prozent bei den Niedergelassenen.

Unterschiede zwischen den Sektoren

Insgesamt haben rund 82 Prozent der Angestellten im öffentlichen Sektor einen Schweizer Pass, während es im privaten Sektor rund 67 Prozent sind. In beiden Sektoren verdienen Schweizer Männer jeweils am meisten, gefolgt von den Niedergelassenen. Bei den Frauen erreichen im privaten Sektor ebenfalls die Schweizerinnen den höchsten Durchschnittslohn, im öffentlichen Sektor sind es hingegen die Grenzländerinnen. Die Lohndifferenz ist im privaten Sektor unter den SchweizerInnen mit -22.2 Prozent am höchsten, im öffentlichen Sektor mit -20.9 bei den Niedergelassenen.

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 13** und **Abbildung 9**):

76.4 Prozent der angestellten Frauen und 64.2 Prozent der Männer üben eine Tätigkeit ohne Kaderfunktion aus. Der Frauenanteil ist in dieser grössten Beschäftigtengruppe überdurchschnittlich und beträgt gut 47 Prozent. Die Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern ist in dieser Gruppe hingegen mit -9.6 Prozent vergleichsweise gering.

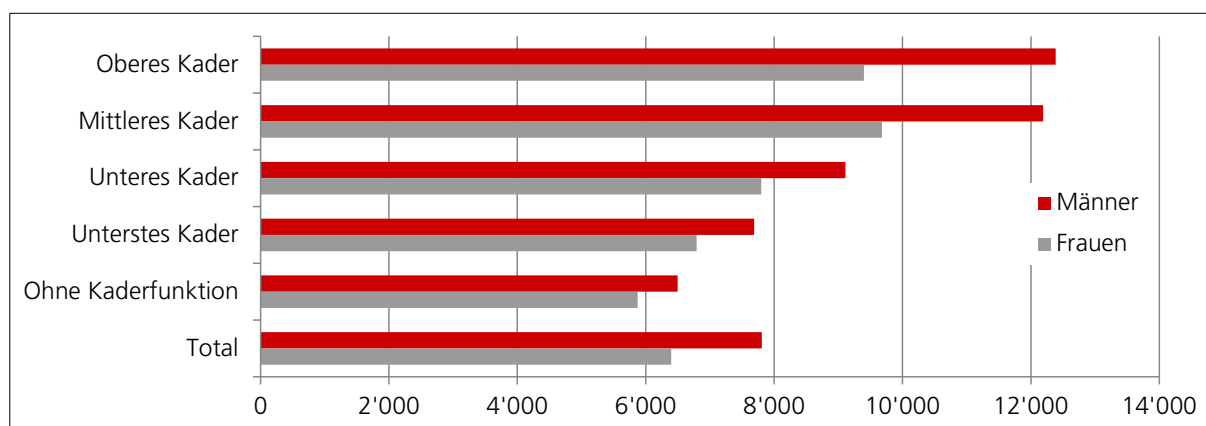
23.6 Prozent der Frauen und 35.8 Prozent der Männer üben eine leitende oder zumindest eine Aufsichtsfunktion aus. Dabei gilt weiterhin: Je höher die berufliche Stellung, desto höher ist der Lohn (Ausnahme: Mittleres Kader bei den Frauen), umso geringer ist der Frauenanteil und umso grösser ist die Lohnschere zwischen den Geschlechtern: Im untersten Kader (Beschäftigte mit Aufsichtsfunktion) sind 38.6 Prozent Frauen. Diese verdienen im Durchschnitt 11.6 Prozent weniger als Männer in vergleichbarer Position. In der höchsten Hierarchiestufe gemäss LSE, im oberen Kader, ist der Frauenanteil mit 21.9 Prozent etwa halb so gross, die Lohndifferenz mit -24.1 Prozent hingegen gut doppelt so hoch. Interessant ist ausserdem, dass Frauen im mittleren Kader im Durchschnitt etwas mehr verdienen als Frauen im oberen Kader.

Tabelle 13: Anteil Beschäftigte nach beruflicher Stellung, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz

| Berufliche Stellung | Anteil Beschäftigte nach berufl. Stellung (bezogen auf Total gültige Angaben) | | | Frauenanteil innerhalb gleicher berufl. Stellung | Lohndifferenz |
|-------------------------------|--|--------|--------|---|---------------|
| | Männer | Frauen | Total | | |
| Oberes Kader | 7.6% | 2.8% | 5.5% | 21.9% | -24.1% |
| Mittleres Kader | 8.4% | 4.9% | 6.9% | 30.9% | -20.6% |
| Unteres Kader | 10.7% | 8.2% | 9.6% | 36.7% | -14.4% |
| Unterstes Kader | 9.2% | 7.7% | 8.6% | 38.6% | -11.6% |
| Ohne Kaderfunktion | 64.2% | 76.4% | 69.4% | 47.3% | -9.6% |
| Total gültige Angaben | 100.0% | 100.0% | 100.0% | | |
| Keine Angaben | 0.7% | 0.9% | 0.8% | | |
| Total (inkl. «Keine Angaben») | | | | 43.1% | -18.1% |

Für Anteilswerte Privater Sektor bzw. Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 11.2 bzw. 11.3
Quelle: LSE 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Abbildung 9: Durchschnittslohn nach beruflicher Stellung



«Durchschnittslohn» = Monatlicher Bruttolohn standardisiert auf 40 Std./Woche. Total = inkl. «Keine Angaben». Werte vgl. Anhang B, Abschnitt 11.1 (Privater Sektor und Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 11.2 bzw. 11.3)
Quelle: LSE 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Unterschiede zwischen den Sektoren

Auch bei der Auswertung nach beruflicher Stellung zeigt sich, dass die Lohndifferenzen im privaten Sektor grösser sind (mit Ausnahme des untersten Kaderns) und vor allem eine grössere Bandbreite haben. Unterscheidet sich die Lohndifferenz bei Angestellten ohne Kaderfunktion nach Sektor nur gering (privater Sektor -11.3%, öffentlicher Sektor -9.5%), so steigt sie im privaten Sektor beim mittleren Kader auf -21.9 Prozent, beim oberen Kader auf -25.3 Prozent, wohingegen Frauen im öffentlichen Sektor in dieser höchsten Position 13.8 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 den privaten Sektor zu. Dort lässt sich dieser Effekt aber auch bei den Männern beobachten und dürfte damit durch strukturelle Unterschiede zu erklären sein.

4.4.2 Ausgeübter Beruf und Kompetenzniveau

Als weiteres arbeitsplatzbezogenes Merkmal wird seit der LSE 2012 der ausgeübte Beruf erhoben. Gültige Angaben liegen für (gewichtet) rund vier Fünftel der Beschäftigten vor (79.6% der Frauen und 77.1% der Männer). Die Ergebnisse zu den Berufen werden vom BFS sowohl im Detail (Berufsgruppen) wie auch aggregiert zu vier Kompetenzniveaus publiziert.²⁵ Die folgenden Anteilswerte bezüglich der Verteilung der Männer und Frauen auf die verschiedenen Berufe bzw. Kompetenzniveaus beziehen sich jeweils auf das Total der gültigen Antworten.

Ausgeübter Beruf (Berufsgruppen)

Tabelle 14 und **Abbildung 10** 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 Bereiche gleichermassen 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. Ansonsten lassen sich keine klaren Muster erkennen: So weisen beispielsweise die zwei Berufsgruppen «Akademische und verwandte Gesundheitsberufe» und «Dienstleistungsberufe und Verkaufskräfte - Zuordnung nicht möglich» beide einen

²⁵ Das Kompetenzniveau bzw. der Beruf ersetzen die Variablen Anforderungsniveau und Tätigkeitsbereich, welche in der LSE bis und mit 2010 erfasst wurden. Die Variable «Beruf» enthält Kategorien mit dem Vermerk «Zuordnung nicht möglich». Darin finden sich Fälle, die sich zwar einer Berufshauptgruppe (vgl. Tabelle 14; kursiv und fett geschrieben), innerhalb dieser jedoch keiner spezifizierten Berufsgruppe zuordnen lassen.

hohen Frauenanteil (70.7 resp. 77.8%) auf, bei ersteren zeigt sich jedoch die höchste Lohndifferenz zu von 29.6 Prozent zu Ungunsten der Frauen, bei Zweiteren – als einzige Berufsgruppe – verdienen die Frauen im Schnitt 3 Prozent mehr als die Männer.

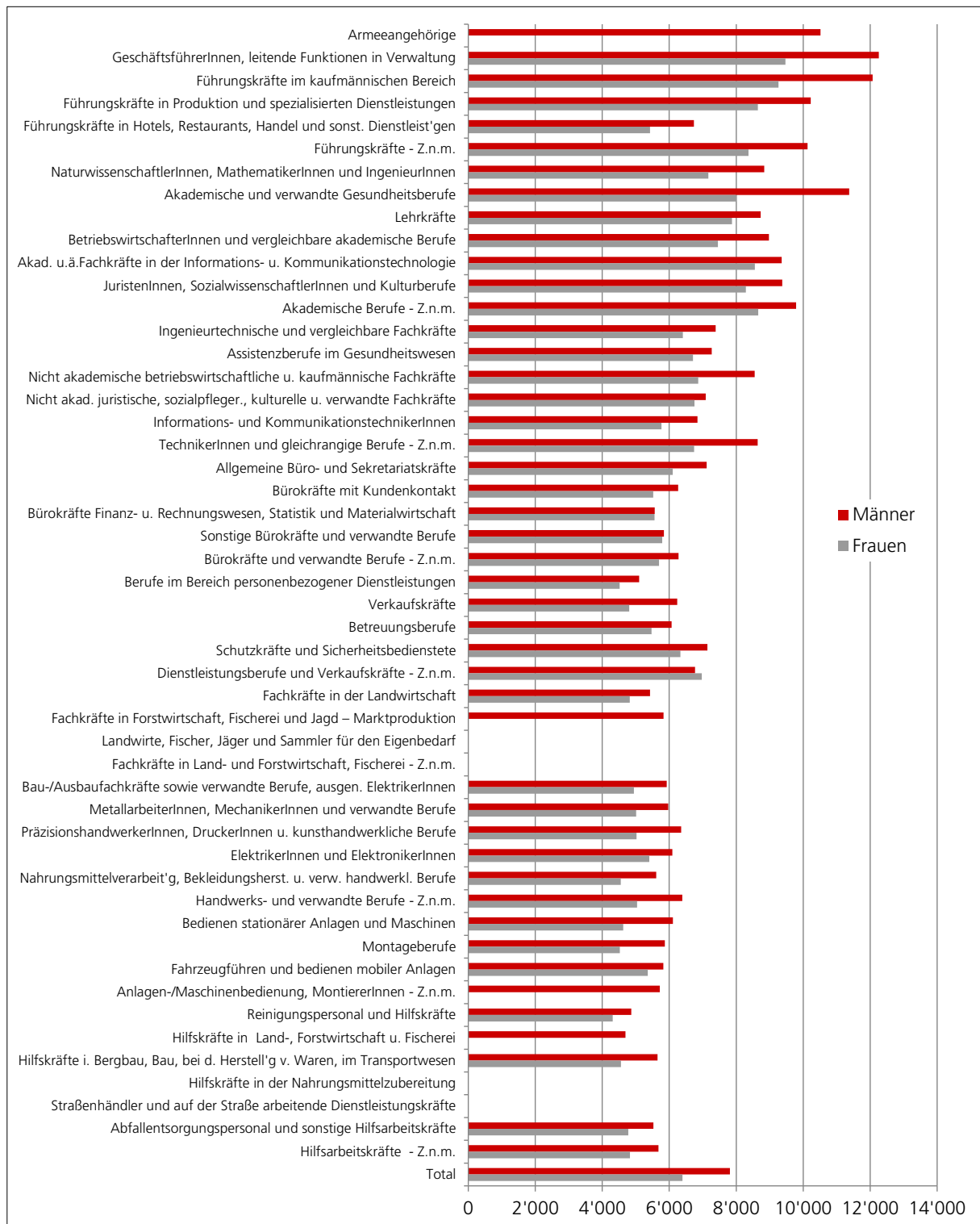
Tabelle 14: Anteil Beschäftigte nach Berufsgruppe, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz

| Berufsgruppe | Anteil der Beschäftigten pro Beruf (bezogen auf Total gültige Angaben) | | | Frauen- anteil innerhalb Berufsgruppe | Lohndiffe- renz |
|---|---|--------|-------|---|--------------------|
| | Männer | Frauen | Total | | |
| Militär | | | | | |
| Armeeangehörige | 0.0% | (0.0%) | 0.0% | [] | [] |
| Führungskräfte | | | | | |
| GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung | 4.3% | 1.7% | 3.1% | 23.3% | -22.8% |
| Führungskräfte im kaufmännischen Bereich | 2.2% | 1.6% | 1.9% | 35.2% | -23.3% |
| Führungskräfte in Produktion und spezialisierten Dienstleistungen | 2.1% | 1.1% | 1.7% | 28.7% | -15.5% |
| Führungskräfte in Hotels, Restaurants, Handel und sonst. Dienstleistungen | 0.3% | 0.5% | 0.4% | 56.1% | -19.4% |
| Führungskräfte - Zuordnung nicht möglich | 3.0% | 1.5% | 2.3% | 28.5% | -17.4% |
| Akademische Berufe | | | | | |
| NaturwissenschaftlerInnen, MathematikerInnen und IngenieurInnen | 3.3% | 1.1% | 2.3% | 20.1% | -18.9% |
| Akademische und verwandte Gesundheitsberufe | 1.2% | 3.7% | 2.3% | 70.7% | -29.6% |
| Lehrkräfte | 2.4% | 3.6% | 3.0% | 53.9% | -9.8% |
| BetriebswirtschaftlerInnen und vergleichbare akademische Berufe | 3.1% | 2.6% | 2.9% | 40.2% | -17.0% |
| Akademische u. vergleichbare Fachkräfte in der Informations- u. Kommunikationstechnologie | 3.3% | 0.5% | 2.1% | 10.1% | -8.6% |
| JuristenInnen, SozialwissenschaftlerInnen und Kulturberufe | 1.6% | 2.8% | 2.2% | 57.7% | -11.6% |
| Akademische Berufe - Zuordnung nicht möglich | 1.4% | 1.2% | 1.3% | 40.4% | -11.6% |
| TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe | | | | | |
| Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte | 8.9% | 1.9% | 5.8% | 14.3% | -13.2% |
| Assistenzberufe im Gesundheitswesen | 1.1% | 8.8% | 4.5% | 86.5% | -7.7% |
| Nicht akademische betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte | 4.6% | 8.9% | 6.5% | 60.3% | -19.7% |
| Nicht akademische juristische, sozialpflegerische, kulturelle und verwandte Fachkräfte | 1.2% | 1.6% | 1.4% | 50.8% | -4.8% |
| Informations- und KommunikationstechnikerInnen | 1.0% | 0.8% | 0.9% | 38.1% | -15.7% |
| TechnikerInnen und gleichrangige Berufe - Zuordnung nicht möglich | 3.8% | 4.3% | 4.0% | 46.7% | -22.0% |
| Bürokräfte und verwandte Berufe | | | | | |
| Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte | 1.8% | 11.6% | 6.1% | 83.2% | -14.2% |
| Bürokräfte mit Kundenkontakt | 0.4% | 1.3% | 0.8% | 71.8% | -12.0% |
| Bürokräfte Finanz- u. Rechnungswesen, Statistik und Materialwirtschaft | 2.3% | 1.1% | 1.8% | 27.6% | -0.1% |
| Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe | 0.9% | 1.2% | 1.0% | 49.2% | -0.9% |
| Bürokräfte und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich | 0.1% | 0.1% | 0.1% | 55.2% | -9.3% |
| Dienstleistungsberufe und Verkaufskräfte | | | | | |
| Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen | 4.7% | 8.2% | 6.2% | 57.6% | -11.5% |
| Verkaufskräfte | 3.1% | 9.4% | 5.9% | 70.0% | -23.0% |
| Betreuungsberufe | 0.7% | 6.4% | 3.2% | 87.9% | -9.9% |
| Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete | 2.0% | 0.6% | 1.4% | 19.1% | -11.3% |
| Dienstleistungsberufe und Verkaufskräfte - Zuordnung nicht möglich | 0.1% | 0.7% | 0.4% | 77.8% | 3.0% |

| Berufsgruppe | Anteil der Beschäftigten pro Beruf (bezogen auf Total gültige Angaben) | | | Frauen- anteil innerhalb Berufsgruppe | Lohndiffe- renz |
|--|---|--------|--------|---|--------------------|
| | Männer | Frauen | Total | | |
| Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei | | | | | |
| Fachkräfte in der Landwirtschaft | 0.7% | 0.1% | 0.5% | 12.2% | -11.2% |
| Fachkräfte in Forstwirtschaft, Fischerei und Jagd – Markt- produktion | 0.0% | (0.0%) | 0.0% | [] | [] |
| Landwirte, Fischer, Jäger und Sammler für den Eigenbedarf | (0.0%) | (0.0%) | (0.0%) | [] | [] |
| Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft, Fischerei - Zuord- nung nicht möglich | (0.0%) | (0.0%) | (0.0%) | [] | [] |
| Handwerks- und verwandte Berufe | | | | | |
| Bau- u. Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe, ausgen. ElektrikerInnen | 7.9% | 0.4% | 4.6% | 3.6% | -16.6% |
| MetallarbeiterInnen, MechanikerInnen und verwandte Berufe | 5.4% | 0.3% | 3.2% | 4.3% | -16.0% |
| PräzisionshandwerkerInnen, DruckerInnen und kunsthand- werkliche Berufe | 0.8% | 0.7% | 0.8% | 40.3% | -21.0% |
| ElektrikerInnen und ElektronikerInnen | 2.5% | 0.1% | 1.4% | 1.9% | -11.3% |
| Nahrungsmittelverarbeitung, Bekleidungsherstellung und verwandte handwerkliche Berufe | 2.4% | 1.2% | 1.9% | 28.4% | -18.9% |
| Handwerks- und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich | 0.5% | 0.1% | 0.3% | 10.1% | -21.1% |
| Bedienen von Anlagen u. Maschinen und Montagebe- rufe | | | | | |
| Bedienen stationärer Anlagen und Maschinen | 1.8% | 0.7% | 1.3% | 24.0% | -24.4% |
| Montageberufe | 1.4% | 0.3% | 1.0% | 15.7% | -22.9% |
| Fahrzeugführen und bedienen mobiler Anlagen | 4.3% | 0.3% | 2.6% | 5.1% | -8.0% |
| Anlagen und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen - Zuordnung nicht möglich | 0.0% | (0.0%) | 0.0% | [] | [] |
| Hilfsarbeitskräfte | | | | | |
| Reinigungspersonal und Hilfskräfte | 0.4% | 2.8% | 1.5% | 83.6% | -11.4% |
| Hilfskräfte in Land-, Forstwirtschaft u. Fischerei | 0.3% | (0.0%) | 0.1% | [] | [] |
| Hilfskräfte im Bergbau, Bau, bei der Herstellung von Waren u. im Transportwesen | 3.2% | 1.3% | 2.3% | 23.5% | -19.3% |
| Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung | (0.0%) | (0.0%) | (0.0%) | [] | [] |
| Straßenhändler und auf der Straße arbeitende Dienstlei- stungskräfte | (0.0%) | (0.0%) | (0.0%) | [] | [] |
| Abfallentsorgungspersonal und sonstige Hilfsarbeitskräfte | 0.2% | 0.1% | 0.2% | 16.2% | -13.6% |
| Hilfsarbeitskräfte - Zuordnung nicht möglich | 2.9% | 3.0% | 3.0% | 44.5% | -14.9% |
| Total gültige Angaben | 100.0% | 100.0% | 100.0% | | |
| <i>Keine Angaben</i> | 22.9% | 20.4% | 21.8% | | |
| Total (inkl. «Keine Angaben») | | | | 43.1% | -18.1% |

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 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Abbildung 10: Durchschnittslohn nach Berufsgruppe (ausgeübter Beruf)



«Durchschnittslohn» = Mittelwert des Standardisierten Bruttolohns. Total = inkl. «Keine Angaben». Z.n.m. = Zuordnung nicht möglich.

Leere Balken: Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen und/oder weniger als 5 Unternehmen. Werte vgl. Anhang B, Abschnitt 11.1 (Privater Sektor und Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 11.2 bzw. 11.3)

Quelle: LSE 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Kompetenzniveau

Tabelle 15 und **Abbildung 11** 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.

Anders als zum Beispiel bei der beruflichen Stellung lassen sich zwischen den Kompetenzniveaus nur relativ geringe Unterschiede bezüglich Vertretung der Geschlechter feststellen:

Fast die Hälfte der Beschäftigten (44.7% der Frauen und 44.1% der Männer) üben eine «praktische Tätigkeit» aus. Die Lohndifferenz innerhalb dieser grössten Gruppe ist mit -10.9 Prozent am tiefsten, der Frauenanteil ist mit 44.2 Prozent leicht überdurchschnittlich.

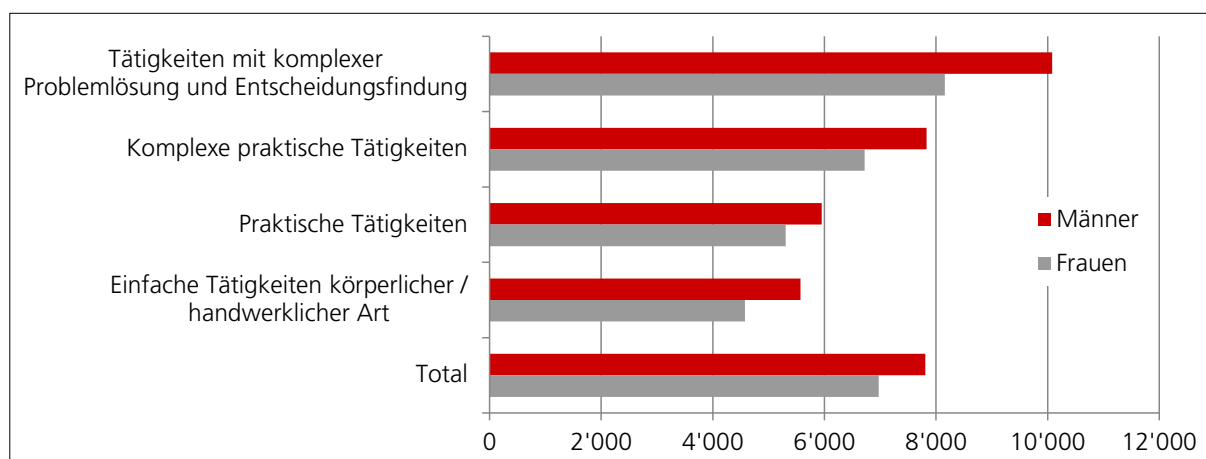
Im höchsten Niveau (Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung und Entscheidungsfindung, 21.9% der Frauen und 28.3% der Männer) ist der Frauenanteil mit 37.6 Prozent hingegen etwas unterdurchschnittlich und die Lohndifferenz mit -19.1 Prozent deutlich grösser.

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

| Kompetenzniveau (Berufe, aggregiert) | Anteil Beschäftigte pro K.Niveau (bez. auf Total gültige Angaben) | | | Frauenanteil Lohndifferenz innerhalb Kompetenzniveau | |
|---|--|--------|--------|---|--------|
| | Männer | Frauen | Total | | |
| Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung und Entscheidungsfindung | 28.3% | 21.9% | 25.5% | 37.6% | -19.1% |
| Komplexe praktische Tätigkeiten, welche ein grosses Wissen in einem Spezialgebiet voraussetzen | 20.5% | 26.3% | 23.0% | 50.0% | -14.2% |
| Praktische Tätigkeiten wie Verkauf/ Pflege/ Datenverarbeitung/Administration/ Bedienen von Maschinen/Fahrdienst | 44.1% | 44.7% | 44.4% | 44.2% | -10.9% |
| Einfache Tätigkeiten körperlicher oder handwerklicher Art | 7.1% | 7.1% | 7.1% | 44.1% | -17.8% |
| Total gültige Angaben | 100.0% | 100.0% | 100.0% | | |
| Keine Angaben | 22.9% | 20.4% | 21.8% | | |
| Total (inkl. «Keine Angaben») | | | | 43.1% | -18.1% |

Für Anteilswerte Privater Sektor bzw. Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 11.2 bzw. 11.3
Quelle: LSE 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Abbildung 11: Durchschnittslohn nach Kompetenzniveau



«Durchschnittslohn» = Mittelwert des Standardisierten Bruttolohns. Total = inkl. «Keine Angaben». Werte vgl. Anhang B, Abschnitt 11.1 (Privater Sektor und Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 11.2 bzw. 11.3)
 Quelle: LSE 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Unterschiede zwischen den Sektoren

Betrachtet man die Auswertungen getrennt nach Sektor, so zeigen sich relativ grosse Unterschiede. Der Anteil Beschäftigte auf dem höchsten Kompetenzniveau ist im öffentlichen Sektor mit 33.9 Prozent bei den Frauen und 42.1 Prozent bei den Männern deutlich höher als im privaten Sektor mit 18.7 Prozent bei den Frauen und 26.2 Prozent bei den Männern. Im öffentlichen Sektor machen die Frauen fast die Hälfte, im privaten Sektor ein Drittel dieser Gruppe aus. Der Lohnunterschied auf diesem Kompetenzniveau ist im öffentlichen Sektor mit -13.9 Prozent deutlich tiefer als im privaten Sektor mit -21.4 Prozent. Im Gegensatz zu den beiden höchsten Kompetenzniveaus ist die Lohndifferenz in den beiden tiefsten Kompetenzniveaus im öffentlichen Sektor höher als im privaten Sektor («Praktische Tätigkeiten» -15.7 vs. -11.1%, «Einfache Tätigkeiten» -18.6 vs. -17.9%).

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 Entlöhnung der MitarbeiterInnen. **Tabelle 16** und **Abbildung 12** 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 in den kleinen Betrieben mit -13.8 Prozent in der Gruppe der Unternehmen mit 20-49 Beschäftigten und -16.7 Prozent in den ganz kleinen Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten am geringsten. In den beiden grössten Kategorien ist sie mit -20.3 Prozent und -20.6 Prozent hingegen überdurchschnittlich.

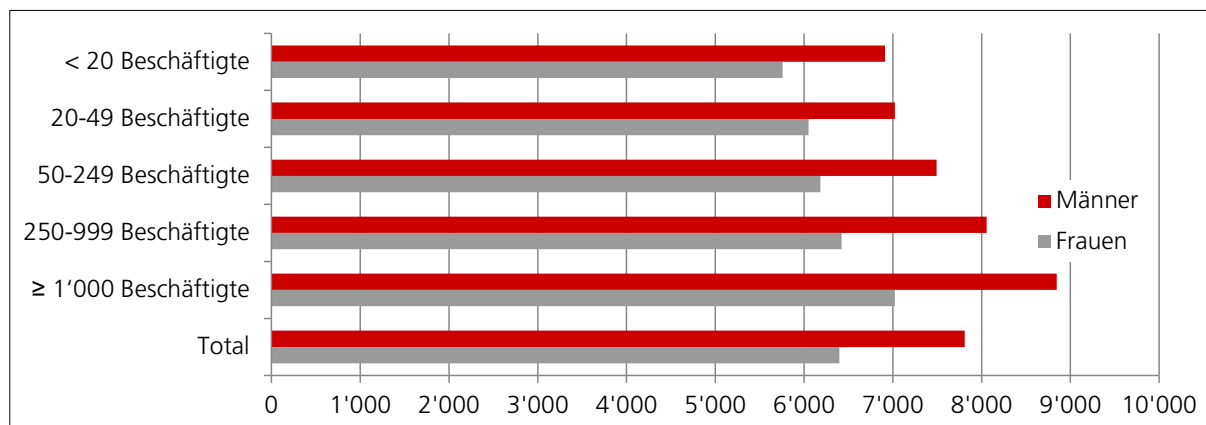
Der Frauenanteil beträgt zwischen 36.2 Prozent (Unternehmen mit 20-49 Beschäftigten) und 45.6 Prozent (Grossunternehmen mit mindestens 1'000 Angestellten).

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

| Unternehmensgrösse (Anzahl MitarbeiterInnen gem. LSE) | Anteil Beschäftigte nach Firmengrösse | | | Frauenanteil innerhalb gleicher Firmengrösse | Lohndifferenz |
|--|---------------------------------------|--------|--------|---|---------------|
| | Männer | Frauen | Total | | |
| < 20 Beschäftigte | 19.3% | 20.9% | 19.9% | 45.1% | -16.7% |
| 20-49 Beschäftigte | 13.8% | 10.4% | 12.3% | 36.2% | -13.8% |
| 50-249 Beschäftigte | 22.0% | 20.8% | 21.5% | 41.8% | -17.5% |
| 250-999 Beschäftigte | 14.6% | 14.3% | 14.5% | 42.6% | -20.3% |
| ≥ 1'000 Beschäftigte | 30.3% | 33.6% | 31.7% | 45.6% | -20.6% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 43.1% | -18.1% |

Für Anteilswerte Privater Sektor bzw. Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 11.2 bzw. 11.3
Quelle: LSE 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Abbildung 12: Durchschnittslohn nach Unternehmensgrösse



«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 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Unterschiede zwischen den Sektoren

Werden die Auswertungen nach Unternehmensgrösse je nach Wirtschaftssektor betrachtet, so fällt auf, dass im öffentlichen Sektor über 70 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 -13.9 Prozent bei Unternehmen mit 20-49 Beschäftigten auf -24.8 Prozent bei den grössten Unternehmen. Im öffentlichen Sektor weisen Organisationen mit 50-249 Beschäftigten mit 64.6 Prozent den grössten Frauenanteil und mit -21.1 Prozent die grösste Lohndifferenz auf. In allen übrigen Kategorien liegt der Frauenanteil zwischen 50 und 55 Prozent und die Lohndifferenz um -15 Prozent. Auch im öffentlichen Sektor erhalten Mitarbeitende in grösseren Unternehmen durchschnittliche mehr Lohn, zwischen kleinen und mittleren Betrieben unterscheidet sich der Durchschnittslohn kaum.

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 wiederum analog zur Studie Donzé (2013) zusammengefasst (Gruppierung der Branchen, vgl. Tabelle 23 im Anhang, Abschnitt 10.3).

Tabelle 17 und **Abbildung 13** zeigen die unterschiedliche Verteilung der Frauen und Männer auf die einzelnen Branchen und die Lohnniveaus innerhalb der Branchen.

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

| Wirtschaftsabteilungen (NOGA08) | Branchen (zusammengefasst) | Anteil der Beschäftigten | | | Frauen- Lohndiff.anteil | |
|--|---|--------------------------|--------|--------|-------------------------|--------|
| | | Männer | Frauen | Total | innerhalb Branche | |
| 2. Sektor (Industrie und Gewerbe) | | | | | | |
| 8,9 | Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden | 0.2% | (0.0%) | 0.1% | [] | [] |
| 10,11,12 | Herstellung Nahrungsmittel/ Getränke, Tabak | 2.2% | 1.9% | 2.1% | 39.2% | -19.1% |
| 13,14,15 | Herstellung Textilien/ Lederwaren | 0.3% | 0.4% | 0.3% | 52.8% | -25.6% |
| 18 | Druckgewerbe | 0.5% | 0.4% | 0.4% | 35.6% | -18.4% |
| 19,20,21 | Chemische Industrie | 2.3% | 1.6% | 2.0% | 35.1% | -11.6% |
| 26,27,28,29,30,33 | Maschinenbau/Gerätebau | 8.6% | 4.3% | 6.7% | 27.7% | -23.9% |
| 35 | Energieversorgung | 1.5% | 0.4% | 1.0% | 18.0% | -13.3% |
| 36,37,38,39 | Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung | 0.7% | 0.1% | 0.4% | 12.5% | -3.4% |
| 16,17,22,23,24,25,31,32 | Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie | 7.5% | 2.7% | 5.5% | 21.6% | -14.6% |
| 41,42,43 | Baugewerbe | 12.3% | 1.8% | 7.8% | 9.8% | -6.3% |
| 3. Sektor (Dienstleistungen) | | | | | | |
| 45,46 | Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen | 8.2% | 5.4% | 7.0% | 33.1% | -12.3% |
| 47 | Detailhandel | 4.1% | 11.2% | 7.2% | 67.2% | -18.6% |
| 49,50,51,52,53 | Verkehr und Lagerei | 7.6% | 4.0% | 6.1% | 28.7% | -10.7% |
| 55,56 | Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie | 3.5% | 4.8% | 4.1% | 51.4% | -9.3% |
| 58,59,60,61,62,63 | Information und Kommunikation | 4.5% | 2.2% | 3.5% | 26.9% | -21.8% |
| 64,65,66 | Finanz- und Versicherungsdienstleistungen | 5.9% | 5.8% | 5.9% | 42.4% | -33.2% |
| 68 | Grundstücks- und Wohnungswesen | 0.6% | 1.0% | 0.8% | 56.0% | -20.1% |
| 69,70,71,72,73,74,75 | Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen | 7.5% | 6.7% | 7.2% | 40.4% | -22.6% |
| 77,78,79,80,81,82 | Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen | 5.6% | 4.3% | 5.0% | 36.8% | -14.1% |
| 84 | Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung | 5.7% | 5.7% | 5.7% | 43.3% | -15.3% |
| 85 | Erziehung und Unterricht | 3.2% | 5.4% | 4.1% | 55.9% | -12.1% |
| 86,87,88 | Gesundheits- und Sozialwesen | 5.4% | 25.7% | 14.1% | 78.4% | -19.2% |
| 90,91,92,93 | Kunst, Unterhaltung und Erholung | 0.9% | 1.1% | 1.0% | 48.7% | -12.4% |
| 94,95,96 | Erbringung von sonstigen Dienstleistungen | 1.4% | 2.9% | 2.0% | 62.0% | -24.1% |
| | Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 43.1% | -18.1% |

Gruppierung der Wirtschaftsabteilungen gem. NOGA zu den Branchen, vgl. Tabelle 23 im Anhang, Abschnitt 10.3.

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 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Im **2. Sektor (Industrie und Gewerbe)** arbeitet gut ein Drittel aller Männer und ein Siebtel aller Frauen. Der Frauenanteil ist – mit Ausnahme der Branche «Herstellung Textilien/ Lederwaren» (52.8%) – überall unterdurchschnittlich und liegt zwischen knapp 10 Prozent im Baugewerbe und rund 39 Prozent in der Herstellung von Nahrungsmitteln, Getränken und Tabak. Die grösste Lohndifferenz des 2. Sektors weist die Branche mit dem höchsten Frauenanteil auf (Herstellung Textilien/ Lederwaren, -25.6%), gefolgt von der Maschinen- und Gerätebaubranche (-23.9%). Am kleinsten ist der Durchschnittslohnunterschied im Bereich «Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung» (-3.4%) und im Baugewerbe (-6.3%).²⁶

Im **3. Sektor (Dienstleistungssektor)** sind mehr Frauen als Männer tätig. In gewissen Branchen wie im «Gesundheits- und Sozialwesen» (78.4%), im «Detailhandel» (67.2%) oder im «Grundstücks- und Wohnungswesen» (56%) ist der Frauenanteil deutlich überdurchschnittlich. Die Bandbreite der Lohnunter-

²⁶ 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).

schiede ist auch im 3. Sektor relativ gross. Am kleinsten ist die Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern mit -9.3 Prozent im Gastgewerbe, am grössten mit -33.2 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 13: Durchschnittslohn nach Wirtschaftsbranche



«Durchschnittslohn» = Mittelwert des Standardisierten Bruttolohns. Gruppierung der Wirtschaftsabteilungen gem. NOGA zu den Branchen, vgl. Tabelle 23 im Anhang, Abschnitt 10.3. Werte vgl. Anhang B, Abschnitt 11.1 (Privater Sektor und Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 11.2 bzw. 11.3)

Quelle: LSE 2014, 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 4 Prozent in Branchen des 2. Sektors tätig und der Frauenanteil liegt dabei überall unter 20 Prozent. 85 Prozent aller im öffentlichen Sektor Beschäftigten sind in den drei Bereichen «Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung», «Erziehung und Unterricht» und «Gesundheits- und Sozialwesen» tätig. Die Lohndifferenz liegt in diesen drei Bereichen zwischen -10.8 Prozent («Erziehung und Unterricht») und -18.7 Prozent («Gesundheits- und Sozialwesen»).

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 insbesondere die Lohnniveaus unterscheiden sich zwischen den Regionen (vgl. **Tabelle 18** bzw. **Abbildung 14**).²⁷

Gesamtwirtschaftlich gesehen ist der Frauenanteil pro Region relativ homogen: am grössten ist er in der Genferseeregion mit rund 45.3 Prozent, am tiefsten in der Region Zentralschweiz mit 41.3 Prozent.

Grössere Unterschiede zeigen sich beim Lohnniveau und der Lohndifferenz. Zürich, die Genferseeregion und die Nordwestschweiz weisen für beide Geschlechter ein überdurchschnittliches Lohnniveau auf. Am höchsten ist das Lohnniveau bei den Männern mit einem Durchschnittslohn von 8'639 Franken in Zürich, bei den Frauen mit 6'771 Franken in der Genferseeregion. Am niedrigsten ist das Lohnniveau für beide Geschlechter im Tessin.

Den grössten Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern weist die Region Zürich mit -23.1 Prozent aus, den tiefsten die Region Genfersee mit -14.1 Prozent.

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

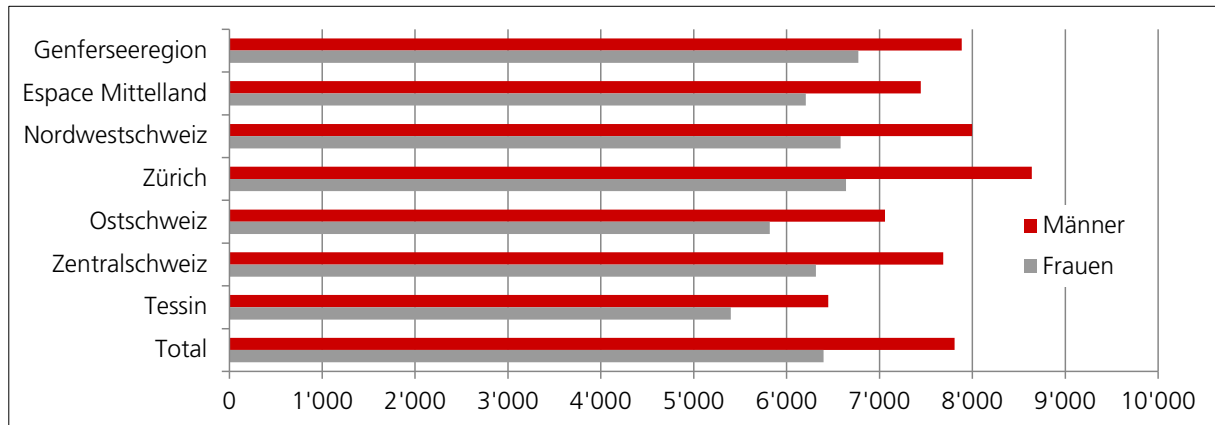
Tabelle 18: Anteil Beschäftigte nach Grossregion, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz

| Grossregion | Anteil Beschäftigte nach Region | | | Frauenanteil innerhalb gleicher Region | Lohndifferenz |
|-------------------|---------------------------------|--------|--------|---|---------------|
| | Männer | Frauen | Total | | |
| Genferseeregion | 16.9% | 18.5% | 17.6% | 45.3% | -14.1% |
| Espace Mittelland | 22.3% | 22.0% | 22.2% | 42.7% | -16.6% |
| Nordwestschweiz | 13.1% | 12.5% | 12.8% | 41.9% | -17.7% |
| Zürich | 23.4% | 24.0% | 23.6% | 43.7% | -23.1% |
| Ostschweiz | 11.5% | 10.9% | 11.3% | 41.7% | -17.5% |
| Zentralschweiz | 9.0% | 8.4% | 8.8% | 41.3% | -17.8% |
| Tessin | 3.8% | 3.8% | 3.8% | 43.0% | -16.3% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 43.1% | -18.1% |

Für Anteilswerte Privater Sektor bzw. Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 11.2 bzw. 11.3
Quelle: LSE 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

²⁷ 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 14: Durchschnittslohn nach Grossregion



«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 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

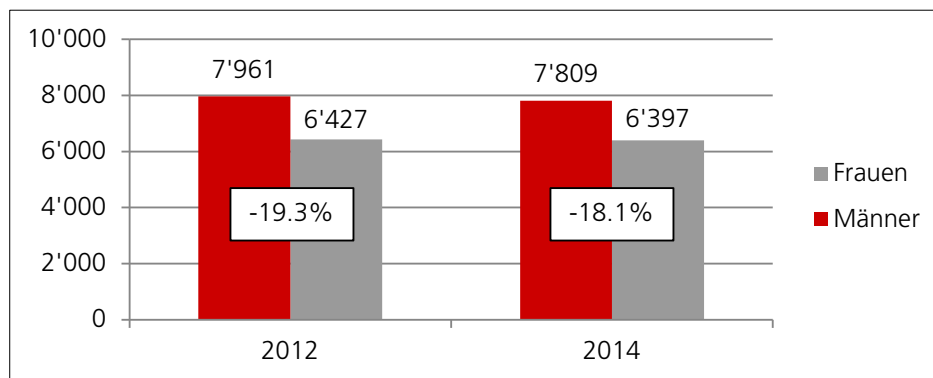
Unterschiede zwischen den Sektoren

Der Frauenanteil ist im öffentlichen Sektor mit 61.5 Prozent in der Zentralschweiz und 57.7 Prozent in der Ostschweiz, im privaten Sektor mit 42.7 Prozent in der Genferseeregion und 42.3 Prozent in Zürich am höchsten. Am grössten ist die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern im privaten Sektor – analog zur Gesamtwirtschaft – mit -24.6 Prozent in Zürich, im öffentlichen Sektor hingegen in der Zentralschweiz (-24.4%).

4.6 Entwicklung der Durchschnittslöhne und Lohndifferenz, 2012 und 2014

Zum Schluss der Darstellung der deskriptiven Ergebnisse wird aufgezeigt, wie sich die standardisierten Durchschnittslöhne (brutto) und die Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern zwischen 2012 und 2014 entwickelt haben (vgl. **Abbildung 15**). In der Gesamtwirtschaft hat die Lohndifferenz von -19.3 Prozent im Jahr 2012 um 1.2 Prozentpunkte auf -18.1 Prozent im Jahr 2014 abgenommen.

Abbildung 15: Entwicklung der Durchschnittslöhne und Lohndifferenz, Gesamtwirtschaft



Quelle: LSE 2012, 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS. Werte vgl. Anhang B, Abschnitt 11.1 (Privater Sektor und Öffentlicher Sektor vgl. Abschnitte 11.2 bzw. 11.3)

Unterschiede zwischen den Sektoren

Der Rückgang des Lohnunterschieds zwischen 2012 und 2014 ist auf die gesunkene Lohndifferenz im privaten Sektor zurückzuführen: Im Vergleich zu 2012 sind die Löhne der Frauen im privaten Sektor leicht gestiegen, die der Männer hingegen etwas gesunken. Entsprechend hat die Lohndifferenz im Privatsektor zwischen 2012 und 2014 um fast 2 Prozentpunkte von -21.3 auf -19.5 Prozent abgenommen. Im öffent-

lichen Sektor hingegen sind sowohl die Durchschnittslöhne der Frauen als auch der Männer gesunken und die Lohndifferenz ist mit -16.6 Prozent im Jahr 2014 gegenüber -16.5 im Jahr 2012 praktisch unverändert geblieben.

5 Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern

Während im Rahmen der deskriptiven Auswertungen in Kapitel 4 die verschiedenen Einflussfaktoren auf den Lohn wie Ausbildung, berufliche Stellung, Branchenzugehörigkeit etc. jeweils separat betrachtet werden, fliessen im vorliegenden Kapitel sämtliche Einflussfaktoren gemeinsam in die Analysen ein. Dies ermöglicht, 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 Blinder-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 in 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 und 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 Ausgeübter Beruf und Kompetenzniveau (5.5.2), nach Beruflicher Stellung (5.5.3), nach Beschäftigungsgrad (5.5.4), nach Ausbildung (5.5.5), nach Altersgruppe (5.5.6), nach Zivilstand (5.5.7) sowie nach Aufenthaltsstatus (5.5.8).
- Abschnitt 5.6: Entwicklung des erklärten und unerklärten Anteils der Lohnunterschiede pro Sektor

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 erklärten und einen nicht erklärten Anteil bilden die Ergebnisse der beiden Regressionsschätzungen für Frauen und Männer. Im Gegensatz zu den deskriptiven Auswertungen des vorhergehenden Kapitels, wo die Durchschnittslöhne pro Ausbildungsniveau, nach Funktion *oder* nach Branche verglichen werden, können mittels Regressionsanalyse die verschiedenen Erklärungsfaktoren *gleichzeitig* berücksichtigt und deren jeweiliger (isolierter) Einfluss auf den Lohn bestimmt werden. Die Resultate sind in **Tabelle 91 (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 63.1 Prozent der Variation der Frauenlöhne und 69.8 Prozent der Variation der Männerlöhne erklärt werden (vgl. R-Quadrat in Tabelle 91 im Anhang). Abgesehen vom Merkmal Lohnart (Monatslohn / Stundenlohn) sind alle berücksichtigten Erklärungsfaktoren statistisch signifikant und damit lohnrelevant. Bei verschiedenen Merkmalen unterscheiden sich jedoch *einzelne Ausprägungen* nicht von der jeweiligen Referenzkategorie (d.h. die Koeffizienten sind statistisch nicht signifikant). Dies trifft beispielsweise auf gewisse Ausprägungen des persönlichen Merkmals Aufenthaltsstatus, des arbeitsplatzbezogenen Merkmals Berufsgruppe und auf gewisse Ausprägungen der unternehmensspezifischen Merkmale Branche oder Region zu.

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 91 geben (näherungsweise) die prozentualen Erträge an, welche für das entsprechende Merkmal (im Vergleich zur Referenzkategorie) erzielt werden:²⁸

■ 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.²⁹ Beim *Dienstalter* hingegen ist das Gegenteil der Fall, der Einfluss ist bei den Frauen leicht grösser.

²⁸ Bei semi-logarithmischen Regressionsgleichungen lassen sich die Koeffizienten je nach Variablentyp 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.

²⁹ 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.

■ 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 Merkmal, welches potenziell diskriminierend wirken kann (vgl. Abschnitt 3.3).³⁰ 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 +0.036 bzw. -0.018). Das gleiche gegenläufige Muster gilt in abgeschwächter Form für die Beschäftigten mit «anderem Zivilstand» (verwitwet, geschieden).

■ Unterschiede bezüglich *Aufenthaltsstatus* (Nationalität) tragen kaum zu Lohndifferenzen bei: Bei den Männern verdienen Grenzgänger bei sonst gleichwertigen Voraussetzungen etwas weniger als Schweizer, bei den Frauen unterscheiden sich die Löhne dieser Gruppe nicht signifikant. Bei den Frauen resultiert hingegen bei den Kurzaufenthalterinnen ein geringer Lohnabschlag im Vergleich zu den Schweizerinnen, bei den Männern verdienen Kurzaufenthalter hingegen etwas mehr als Schweizer. Die Löhne der Niedergelassenen und JahresaufenthalterInnen hingegen unterscheiden sich nicht signifikant von denjenigen der Schweizerinnen bzw. Schweizer.

Die Koeffizienten der *Berufsgruppen* zeigen folgendes Bild im Vergleich zur Referenzkategorie der «allgemeinen Büro- und Sekretariatskräfte»:³¹

■ Führungskräfte und akademische Berufe, die mit grösserer Verantwortung verbunden sind und/oder eine höhere Ausbildung erfordern, weisen – mit Ausnahme der «Naturwissenschaftlerinnen, Mathematikerinnen und Ingenieurinnen» – alle positive Koeffizienten und somit höhere Löhne als die Referenzkategorie auf.

■ 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 bei allen signifikanten Unterschieden 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.

³⁰ 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.

³¹ Als Referenzkategorie wurde diejenige Berufsgruppe innerhalb der Berufe mit Kompetenzniveau 3, Praktische Tätigkeiten (d.h. der Berufe, welche eine in der Regel abgeschlossene Berufslehre erfordern) ausgewählt, welche auf genügenden Fallzahlen für beide Geschlechter in beiden Sektoren und in möglichst allen Branchen beruht.

■ Die Koeffizienten der Regressionsgleichungen bestätigen grösstenteils die *regionalen* Lohnunterschiede von Kapitel 4. Unter Berücksichtigung der regional unterschiedlichen Branchen- und Beschäftigtenstrukturen sind die Löhne für Männer wie Frauen am höchsten in der Referenzkategorie Zürich sowie in der Genferseeregion, die Nordwestschweiz hingegen weist leicht tiefere Löhne auf. In den anderen Regionen sind die Löhne ebenfalls leicht (Zentralschweiz) bis deutlich tiefer (Espace Mittelland, Ostschweiz). Mit Abstand am tiefsten ist das Lohnniveau im Tessin.

■ Bezüglich *Firmengrösse* bestätigt sich ebenfalls das Bild aus Kapitel 4: Je grösser die Firma, desto höhere Löhne werden bezahlt.

■ *Arbeitspensum und weitere Merkmale der Entlohnung*. 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 Entlohnungsmerkmalen verglichen werden). Deren Effekte werden an dieser Stelle nicht weiter erläutert.

Im folgenden Abschnitt wird untersucht, inwieweit Unterschiede in der Beschäftigtenstruktur einerseits oder die teilweise unterschiedliche Honorierung gleicher Merkmale andererseits dafür verantwortlich sind, dass Frauen in der Gesamtwirtschaft im Durchschnitt 18.1 Prozent weniger verdienen als Männer. Dazu wird in einem nächsten Schritt der Lohnunterschied zerlegt in einen unerklärten und einen erklärten 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*.³²

Mittlere Lohndifferenz

Im Jahr 2014 betrug diese mittlere Lohndifferenz in der Gesamtwirtschaft 0.175 und lässt sich prozentual als 17.5 Prozent darstellen.

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 19**):³³

³² 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 -18.1% 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).

³³ 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).

Tabelle 19: Zerlegung der durchschnittlichen Lohndifferenz - Gesamtwirtschaft

| | Sign. | SE | Anteil in % |
|--|------------------|-------|---------------|
| Lohndifferenz (Differenz log. Durchschnittslöhne) | 0.175 *** | 0.006 | 100.0% |
| Erklärter Anteil (Ausstattung) | 0.101 *** | 0.005 | 57.6% |
| davon: Ausstattungseffekt | 0.062 *** | 0.005 | 35.6% |
| Interaktionseffekt | 0.039 *** | 0.003 | 22.0% |
| Unerklärter Anteil (Gruppeneffekt) | 0.074 *** | 0.003 | 42.4% |

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

Quelle: LSE 2014; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Erklärter Anteil

Insgesamt sind 57.6 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 0.062 (6.2%). Dies entspricht einem Anteil von 35.6 Prozent in Bezug auf die mittlere Lohndifferenz von 0.175 (17.5%). Das bedeutet:

Die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern von 17.5 Prozent wäre um 6.2 Prozentpunkte bzw. 35.6 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.

35.6 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 0.039 (3.9%). Das sind 22.0 Prozent der mittleren Lohndifferenz von 0.175.

Ein positiver Interaktionseffekt kann verschiedene Ursachen haben. Der Interaktionseffekt ist zum Beispiel positiv, wenn Männer für jene Qualifikationsmerkmale besser entlohnt werden, von denen sie auch mehr aufweisen. Ein positiver Interaktionseffekt lässt sich in diesem Fall als Abschreckung für Frauen interpretieren. Frauen weisen weniger von den Qualifikationsmerkmalen auf, die bei Männern besser entlohnt werden, weil es sich für sie – im Vergleich zu Männern – weniger bezahlt macht, in diese Merkmale zu investieren. Bezüglich der übrigen erklärenden Merkmale ist die Interpretation jedoch schwieriger. Ein positiver Interaktionseffekt kann aber auch durch die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf einzelne Erklärungsmerkmale 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 0.074 (7.4%). Dies entspricht einem Anteil von 42.4 Prozent in Bezug auf die mittlere Lohndifferenz von 0.175 (17.5%). Das bedeutet:

Die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern von 17.5 Prozent wäre um 7.4 Prozentpunkte geringer, wenn die Frauen mit ihrer aktuellen Ausstattung und in vergleichbarer Position gleich entlohnt würden wie die Männer.

42.4 Prozent des mittleren Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern in der Gesamtwirtschaft können nicht erklärt werden durch strukturelle Unterschiede, das heisst Unterschiede bezüglich Qualifikation (Alter, Dienstalter, Ausbildung), persönliche Merkmale (Zivilstand, Aufenthaltsstatus), berufliche Stellung und ausgeübtem Beruf (vertikale bzw. horizontale Segregation), Branchenzugehörigkeit, Unternehmensgrösse, regionale Unterschiede oder unterschiedlichem 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.³⁴

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 Lohnstrukturhebung 2014). 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.³⁵ 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.

■ Auch wird der unerklärte Anteil als potenzielles Mass für Lohndiskriminierung möglicherweise etwas unter- oder auch überschätzt, weil nicht alle lohnrelevanten Merkmale in der LSE erfasst werden. So wird

³⁴ Technisch ausgedrückt sind die Regressionskoeffizienten der Frauen im Schnitt kleiner bzw. weniger stark positiv als diejenigen der Männergleichung.

³⁵ 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).

5 Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern

zum Beispiel den häufigeren Erwerbsunterbrüchen von Frauen in der LSE mittels Faktor Alter nur ungenügend Rechnung getragen.³⁶

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 Gleichstellungsgesetz werden über diese Methode nicht identifiziert. So können gewisse Ausstattungunterschiede 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 und öffentlicher Sektor

Tabelle 20 und **Abbildung 16** zeigen die Lohndifferenzen pro Wirtschaftssektor und deren Zerlegung in den erklärten und unerklärten Anteil.

Tabelle 20: Zerlegung der durchschnittlichen Lohndifferenz nach Wirtschaftssektoren

| Wirtschaftssektoren | Diff. log. Durchschnittslöhne | Erklärt durch Ausstattung | Unerklärt | Diff. log. Durchschnittslöhne | Anteil erklärt (Ausstattung) | Anteil unerklärt |
|---|-------------------------------|---------------------------|----------------------|-------------------------------|------------------------------|------------------|
| Privater Sektor | 0.191 *** (0.006) | 0.116 *** (0.005) | 0.075 *** (0.003) | 100% | 61% | 39% |
| Öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen) | 0.166 *** (0.013) | 0.097 *** (0.013) | 0.069 *** (0.007) | 100% | 58% | 42% |
| Total (Gesamtwirtschaft) | 0.175 *** (0.006) | 0.101 *** (0.005) | 0.074 *** (0.003) | 100% | 58% | 42% |

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. 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 2014; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

■ Im öffentlichen Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen) ist die *Differenz der logarithmierten Durchschnittslöhne* mit 0.166 bzw. 16.6 Prozent geringer als im privaten Sektor mit 0.191 bzw. 19.1 Prozent.

³⁶ 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 berücksichtigte, wurde von Jann (2008a) für die Jahre 1991 bis 2006 anhand von Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung vorgenommen. Aus dieser Analyse resultierte für das Jahr 2006 allerdings nicht etwa ein geringerer, sondern ein grösserer unerklärter 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 konservative Schätzung des unerklärten Lohnunterschieds liefert, obschon nicht alle potenziellen Einflussfaktoren berücksichtigt sind.

5 Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern

■ 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 (61% im privaten Sektor, 58% im öffentlichen Sektor).

Je rund zwei Fünftel der Lohndifferenz können nicht durch strukturelle Unterschiede erklärt werden. Der unerklärte Anteil beträgt 39 Prozent im privaten Sektor und 42 Prozent im öffentlichen Sektor:

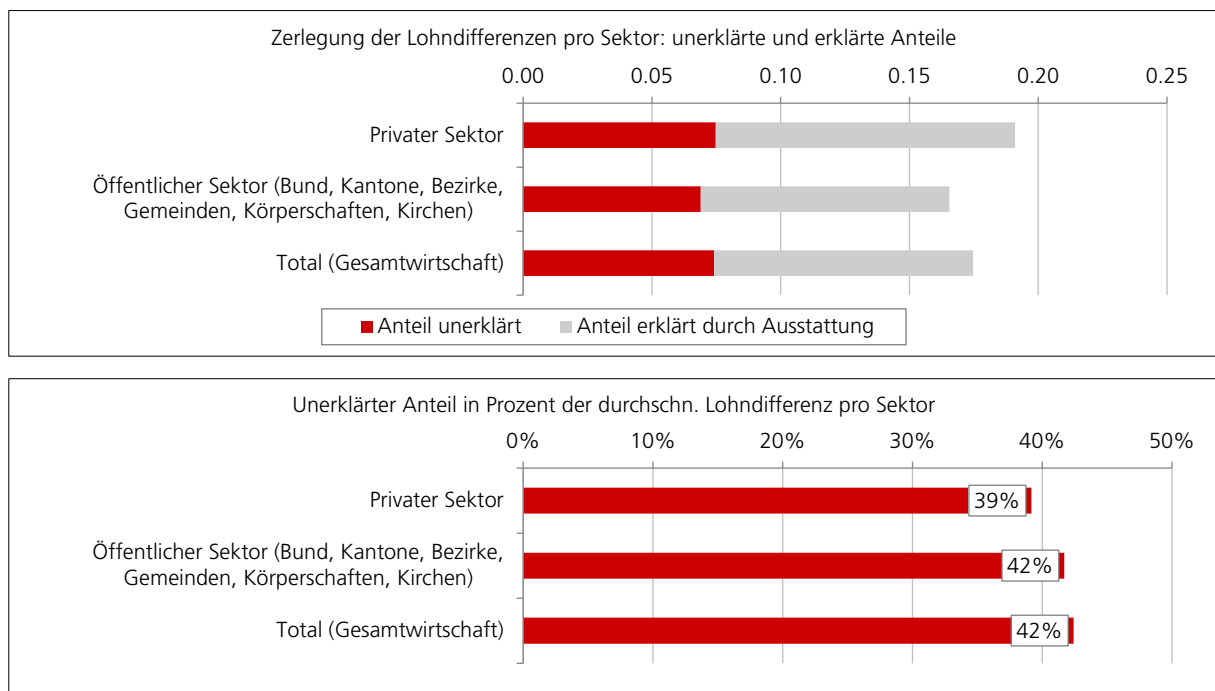
■ Im privaten Sektor verdienen Frauen bei sonst gleicher Ausstattung im Schnitt 0.075 bzw. 7.5 Prozent weniger. Dies entspricht 39 Prozent der Lohndifferenz von 0.191 bzw. 19.1 Prozent.

■ Im öffentlichen Sektor verdienen Frauen bei sonst gleicher Ausstattung im Schnitt 0.069 bzw. 6.9 Prozent weniger. Dies entspricht 42 Prozent der Lohndifferenz von 0.166 bzw. 16.6 Prozent.

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

Der unerklärte Anteil innerhalb des öffentlichen Sektors ist mit 42 Prozent gleich gross wie im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt, im privaten Sektor hingegen ist er mit 39 Prozent etwas kleiner (da der etwas grössere unerklärte Lohnunterschied im Verhältnis zur deutlich grösseren Lohndifferenz in einem geringeren Anteil resultiert).

Abbildung 16: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Wirtschaftssectoren



Quelle: LSE 2014; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

5.3 Zerlegung der Lohnunterschiede nach Branchen

Im vorliegenden Abschnitt werden die Lohnunterschiede innerhalb der einzelnen Wirtschaftsbranchen analysiert.³⁷ Der Fokus liegt dabei auf der Gesamtwirtschaft. Unterschiede zwischen den Sektoren werden am Ende des Abschnitts summarisch dargestellt (für Branchen, die Sektor-übergreifend sind).

³⁷ Das Vorgehen entspricht hier (und in den folgenden Abschnitten) demjenigen zur Berechnung der Ergebnisse für die Gesamtwirtschaft bzw. der beiden Wirtschaftssectoren: 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.

Sowohl bei den Lohndifferenzen wie bei den unerklärten Anteilen gibt es grosse Unterschiede je nach Branche. Die Ergebnisse für sind in **Abbildung 17** grafisch dargestellt, die detaillierten Werte in **Tabelle 92 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 Bereichs «Wasserversorgung, Abwasser und Abfallentsorgung», welcher eine geringe, statistisch nicht signifikante mittlere Lohndifferenz aufweist; der Bereich «Bergbau» ist zudem aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht aufgewiesen).

■ Am geringsten ist die mittlere Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern (nebst dem Bereich «Wasserversorgung») im Baugewerbe mit 0.065 (6.5%), im Gastgewerbe mit 0.085 (8.5%) und in den Bereichen Verkehr / Lagerei mit 0.095 (9.5%).

■ Mit Abstand am grössten sind die Lohnunterschiede bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen mit 0.356 (bzw. 35.6 Prozent Lohnunterschied), gefolgt von der Textil-/ Lederindustrie mit 0.282 (28.2%). Ebenfalls deutlich überdurchschnittlich sind die Lohnunterschiede bei der «Erbringung von sonstigen Dienstleistungen» mit 0.273 (27.3%) sowie im Maschinen-/ Gerätebau mit 0.269 (26.9%).

In den übrigen Branchen betragen die mittleren Lohndifferenzen zwischen 10.5 und 23.3 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 0.066 (6.6%) 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

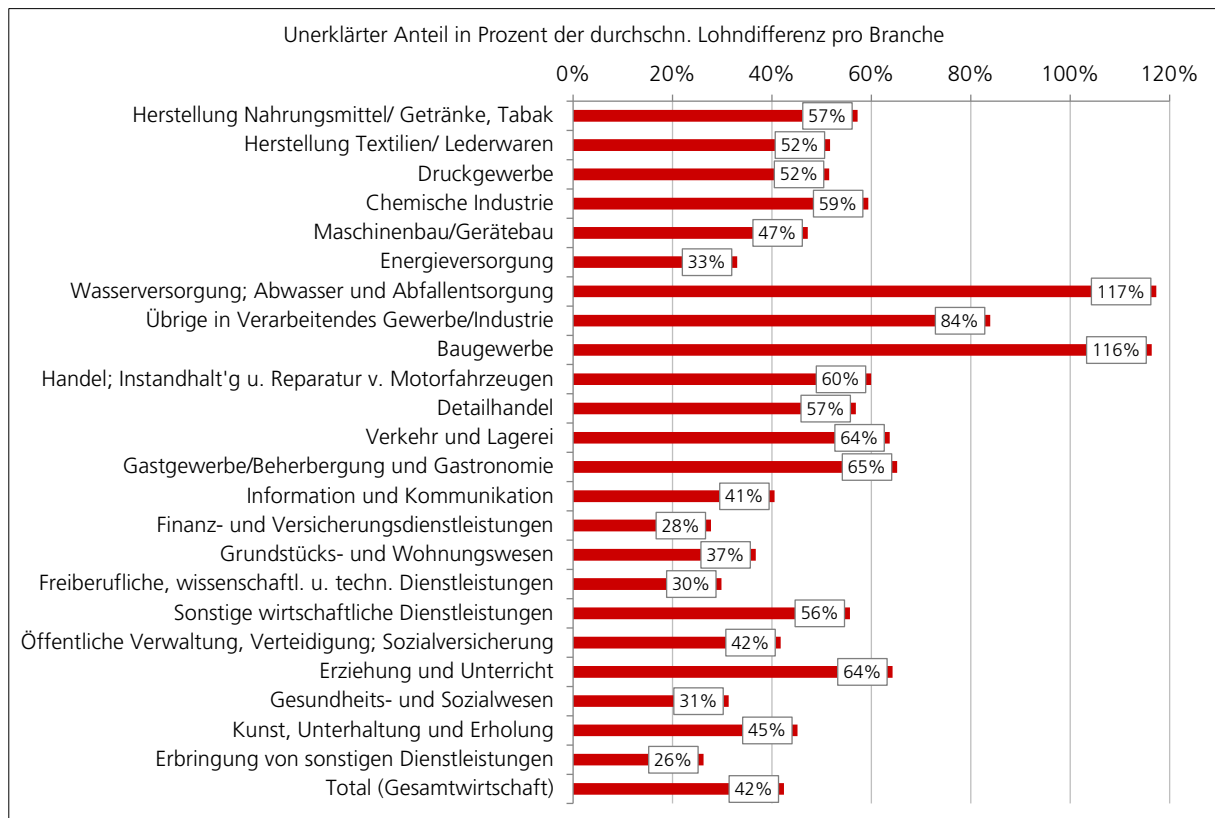
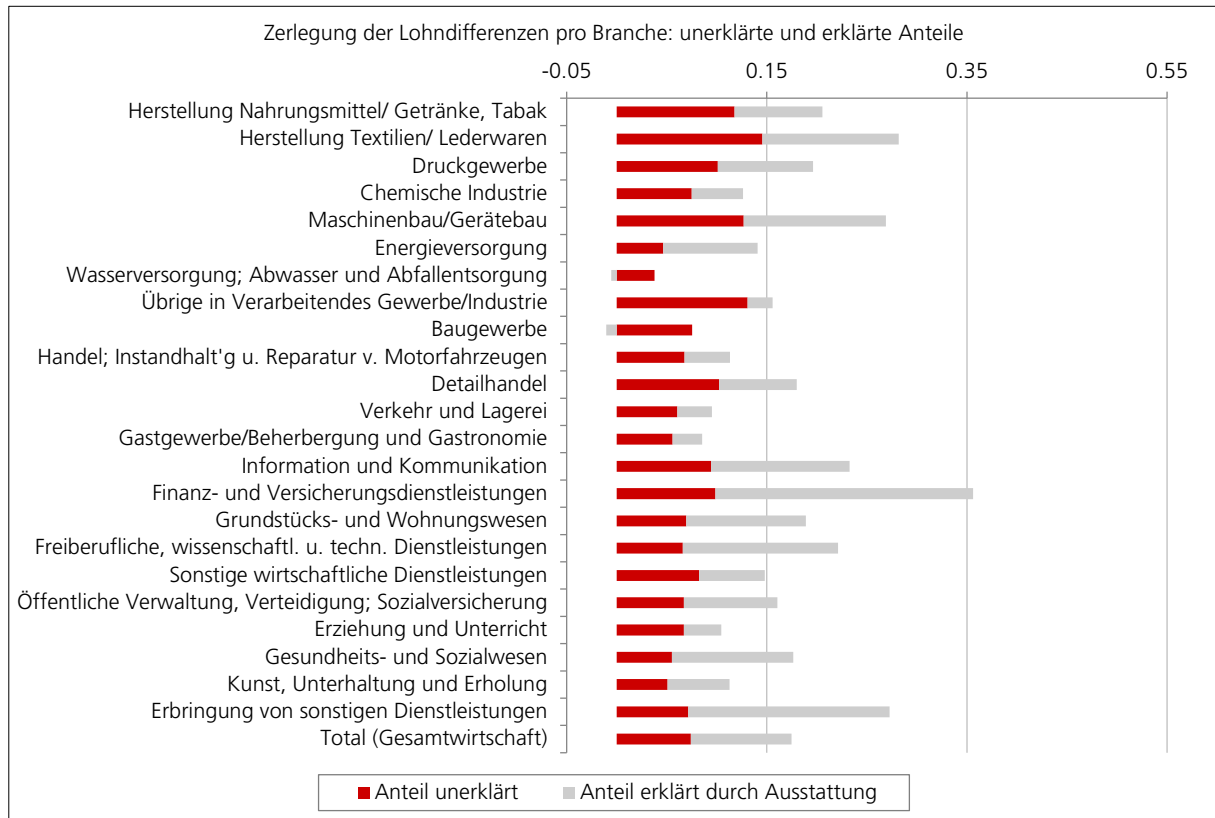
Die unerklärten Lohnunterschiede sind in allen Branchen statistisch signifikant.

■ Vergleichsweise gering, aber statistisch signifikant, sind die unerklärten, diskriminierenden Lohndifferenzen im Bereich «Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung» mit 0.038 (3.8%), gefolgt von der Energieversorgung mit 0.046 (4.6%) sowie dem Bereich Kunst/Unterhaltung/Erholung mit 0.051 (5.1%).

■ Am grössten sind die unerklärten Lohnunterschiede in der Textil- und Lederindustrie mit 0.146 (14.6%), gefolgt von «übrigen verarbeitenden Gewerbe / Industrie» mit 0.131 (13.1%) und dem Maschinen-/ Gerätebau mit 0.127 (12.7%).

In den übrigen Branchen verdienen Frauen bei sonst gleichen Voraussetzungen (gemessen an den hier verwendeten Erklärungsgrössen) zwischen 5.5 und 11.8 Prozent weniger im Vergleich zu den Männern.

Abbildung 17: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Branchen



Gruppierung der Wirtschaftsabteilungen gem. NOGA zu den Branchen, vgl. Tabelle 23 im Anhang, Abschnitt 10.3.
 Quelle: LSE 2014; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Unerklärte Anteile an der Lohndifferenz

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

- Die unerklärten Anteile der Lohndifferenz innerhalb der Branche sind im Bereich «Erbringung von sonstigen Dienstleistungen» mit 26 Prozent, gefolgt von den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen mit 28 Prozent und den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen mit 30 Prozent am geringsten.
- Sehr hoch hingegen sind die unerklärten Anteile im Bereich Wasserversorgung / Entsorgung (117%) sowie in der Baubranche (116%). 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).³⁸
- Ebenfalls vergleichsweise gross sind die unerklärten Lohnunterschiede gemessen an der Branchenlohndifferenz im Bereich «übriges verarbeitendes Gewerbe / Industrie» (84%), im Gastgewerbe (65%) und sowie in den Bereichen «Verkehr und Lagerei» und «Erziehung und Unterricht» mit je 64 Prozent.

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 dem privaten Sektor 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 105 bzw. Tabelle 119 im Anhang C**, Abschnitt 12.2 bzw. 12.3, aufgeführt.

- Die Lohndifferenz in der *öffentlichen Verwaltung* beträgt 0.161 (bzw. 16.1%), wovon 42 Prozent unerklärt sind. Frauen verdienen demnach in der öffentlichen Verwaltung (Bund, Kantone, Gemeinden) bei sonst gleichwertigen Voraussetzungen 0.067 bzw. 6.7 Prozent weniger als Männer. Dieser Wert liegt etwas unter dem Durchschnitt der unerklärten Lohndifferenz von 6.9 Prozent im öffentlichen Sektor insgesamt.

In den meisten Branchen, welche in beiden Sektoren vorkommen, bewegen sich die unerklärten Lohnunterschiede in beiden Sektoren in einer ähnlichen Grössenordnung (+/- 2 Prozentpunkt).

- Branchen, die im *privaten Sektor* eine deutlich *grössere unerklärte Lohndifferenz* aufweisen als im öffentlichen Sektor sind die Bereiche «sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen» (8.4% vs. 5.4%) sowie «Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen» (6.6% vs. 4.3%).
- Eine Branche, in welcher der *unerklärte Lohnunterschied im öffentlichen Sektor* um mehr als zwei Prozentpunkt *grösser* ist als im privaten Sektor, ist das Baugewerbe (10.1% vs. 7.0%).

³⁸ 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 angewendete Methode kann somit auch für Branchen mit grosser Segregation wie die Baubranche als valide erachtet werden.

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 93 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 0.125 (12.5%). Am grössten ist der durchschnittliche Lohnunterschied in Zürich mit 0.225 (22.5%), gefolgt von der Ostschweiz mit 0.178 (17.8%).

■ Die *unerklärten Lohnunterschiede* sind am grössten in der Ostschweiz. In der Ostschweiz verdienen Frauen bei sonst gleichwertiger Ausstattung 10.1 Prozent weniger als die Männer, gefolgt vom Tessin mit 8.9 Prozent. Ebenfalls leicht über dem schweizerischen Mittel von 7.4 Prozent liegen die unerklärten Lohnunterschiede in der Zentralschweiz mit 7.9 Prozent, in Zürich mit 7.7 Prozent und der Nordwestschweiz mit 7.6 Prozent.

■ Am geringsten sind die unerklärten Lohnunterschiede in der Genferseeregion mit 5.7 Prozent und im Espace Mittelland mit 7.0 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 (66%) und im Espace Mittelland (58%).

■ Am geringsten sind die erklärbaren Anteile in der Ostschweiz und im Tessin. In diesen beiden Regionen können jeweils 57 Prozent der Lohnunterschiede *nicht* durch Unterschiede in den Ausstattungsmerkmalen erklärt werden.

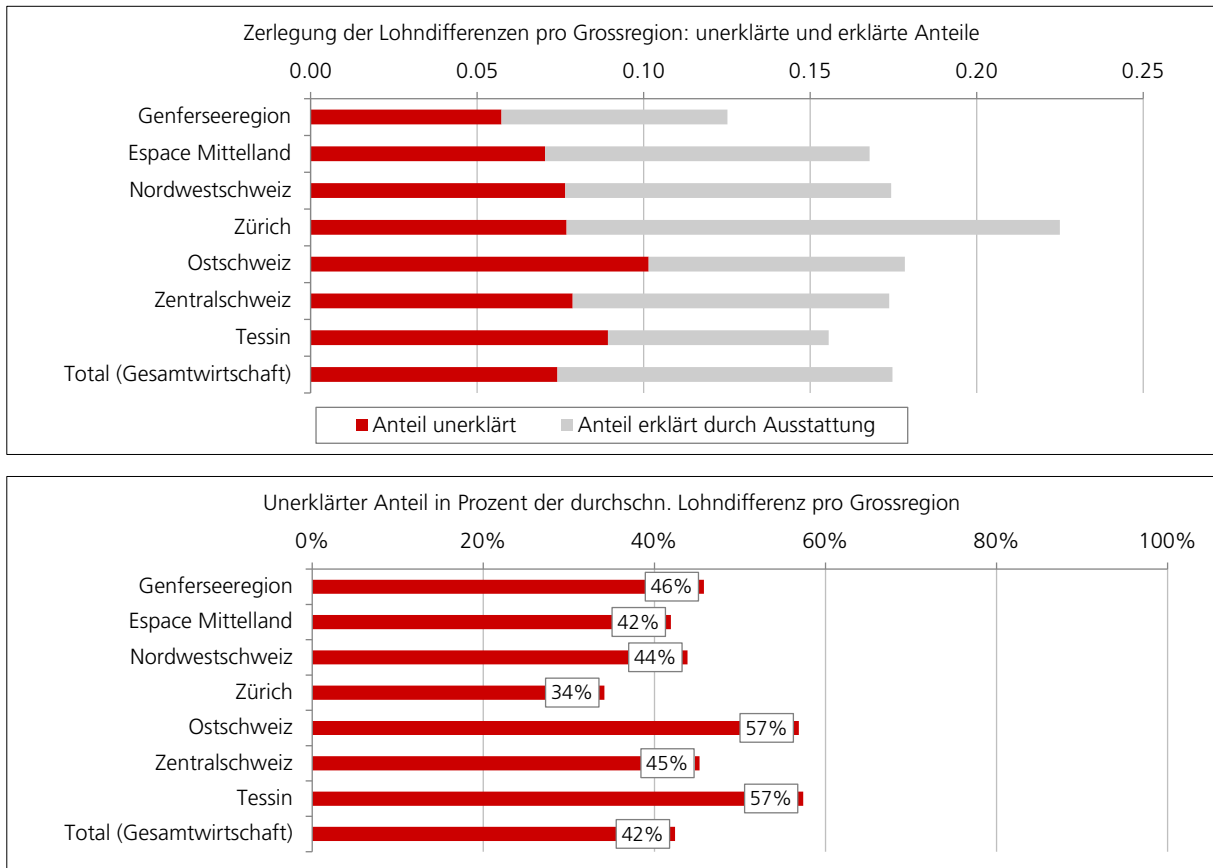
Unterschiede zwischen den Sektoren

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 106 bzw. Tabelle 120 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 (5.9%) und die grössten in der Ostschweiz (10.3%), gefolgt vom Tessin (10.2%). In der Region Zürich ist der unerklärte Lohnunterschied im privaten Sektor mit 8.5 Prozent jedoch deutlich grösser als in der gesamtwirtschaftlichen Betrachtung (7.7%).

■ Demgegenüber weist Zürich im öffentlichen Sektor mit 4.3 Prozent, nach der Genferseeregion mit 3.6 Prozent, die zweit geringste unerklärte Lohndifferenz aus. Mit Ausnahme der Zentralschweiz, welche im öffentlichen Sektor mit 9.1 Prozent die höchste unerklärte Lohndifferenz aufweist, ist der unerklärte Anteil im öffentlichen Sektor überall tiefer als im privaten Sektor; im Tessin ist sie fast halb so gross (6.6% vs. 10.2%).

Abbildung 18: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Grossregionen



Quelle: LSE 2014; 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.

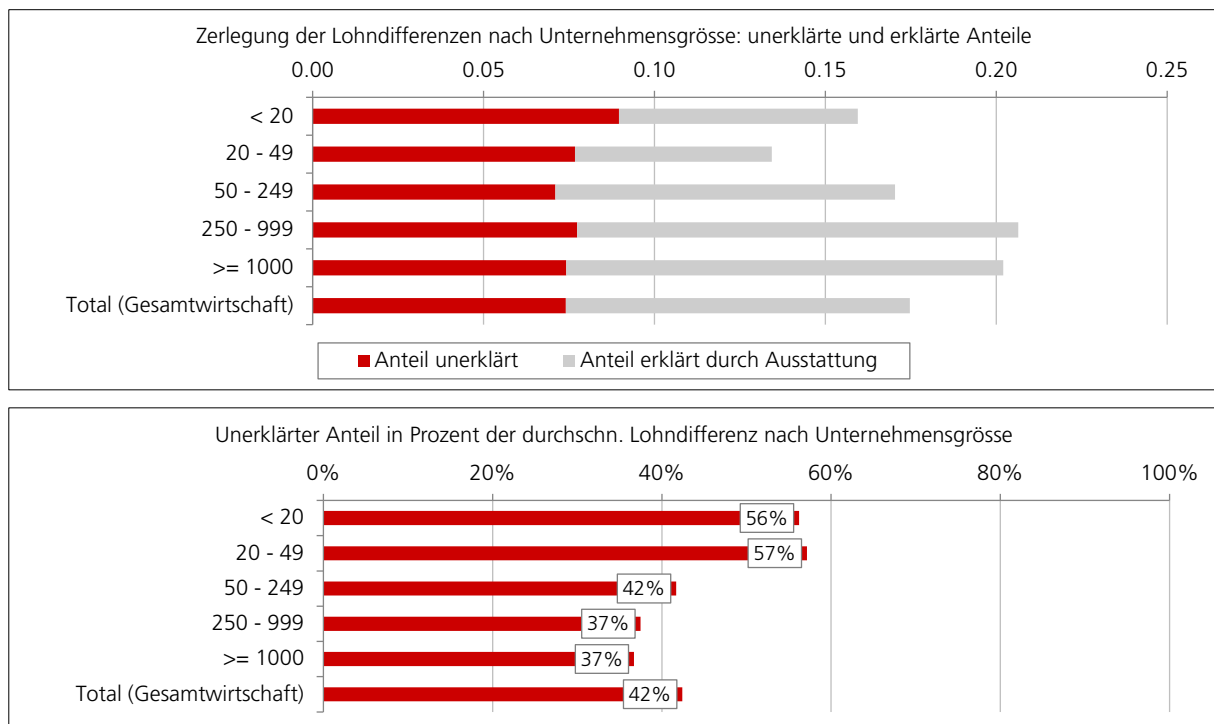
Der Fokus liegt wiederum auf der Gesamtwirtschaft. Auf allfällige Unterschiede zwischen den Sektoren wird jeweils am Ende des Abschnitts eingegangen. Die entsprechenden Tabellen finden sich wiederum im Anhang C, Abschnitt 12.2 bzw. 12.3, Tabelle 107ff. bzw. Tabelle 121ff.).

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 (einmal nach 5 Kategorien abgestuft, einmal auf 2 Kategorien reduziert) analysiert, welcher Teil des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern sich durch Ausstattungsunterschiede erklären lässt und welcher Anteil unerklärt ist (vgl. **Abbildung 19** und **Abbildung 20** sowie **Tabelle 94** und **Tabelle 95 im Anhang**, Abschnitt 12.1). Dabei zeigt sich:

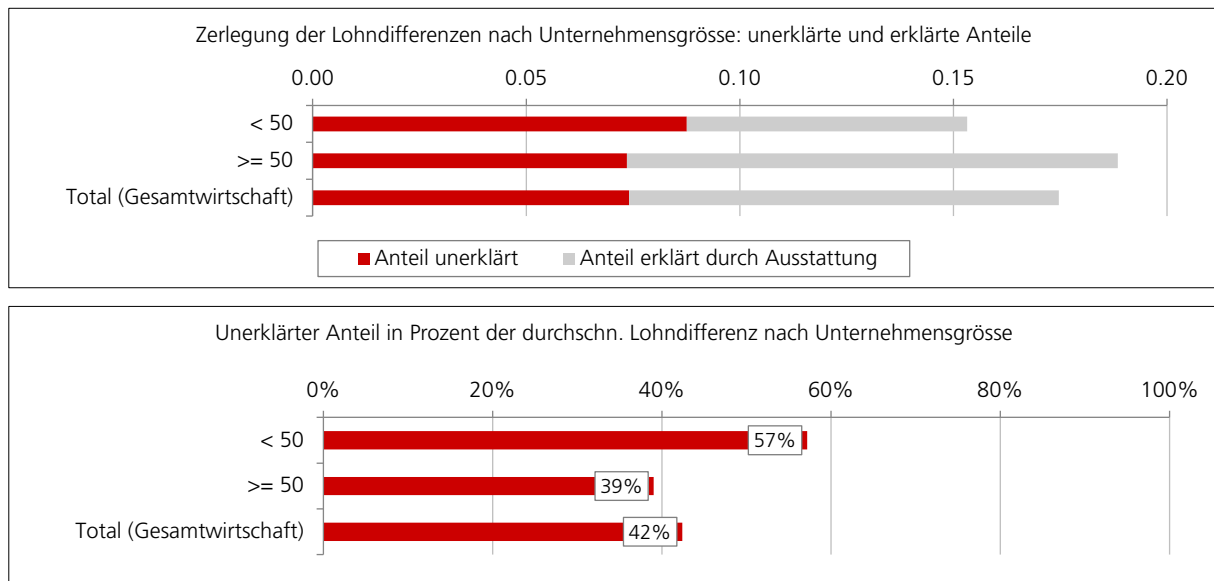
■ Je grösser das Unternehmen, desto grösser sind die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern. Diese Beobachtung gilt auch gemessen an der *Differenz in den logarithmierten Durchschnittslöhnen*, wenn man nach Unternehmen mit weniger oder mehr als 50 Beschäftigten unterscheidet. Auch die Auswertung nach fünf Kategorien lässt diese Tendenz erkennen, allerdings mit Ausnahme der Gruppe der Kleinstunternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten, die mit 0.159 (15.9%) eine grössere Lohndifferenz aufweisen als die Kleinunternehmen mit 20-49 Angestellten (0.134 bzw. 13.4%) und den Grossunternehmen mit über 1'000 Beschäftigten, die mit 0.202 (20.2%) eine minim kleinere Differenz ausweisen als die Unternehmen mit 250-999 Beschäftigten (20.6%).

Abbildung 19: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Unternehmensgrösse, 5 Kategorien



Quelle: LSE 2014; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Abbildung 20: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Unternehmensgrösse, 2 Kategorien



Quelle: LSE 2014; 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 7.1 Prozent in der Gruppe der Unternehmen mit 50-249 Beschäftigten und 9.0 Prozent innerhalb der Gruppen der Kleinunternehmen mit weniger als 20 Angestellten, resp. zwischen 7.4 und 8.8 Prozent, wenn nur zwei Kategorien unterschieden werden.

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, mit über 55 Prozent bei Klein- und Kleinunternehmen mit weniger als 20 oder 20-49 Beschäftigten.

■ Am geringsten sind die unerklärten Lohnunterschiede mit unter 40 Prozent bei den beiden grössten Firmenklassen mit 250-999 oder über 1'000 Mitarbeitenden.

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 7.2 Prozent (in mittelgrossen Firmen) und 9 Prozent (in Kleinunternehmen) liegen, zeigt sich im *öffentlichen Sektor* folgendes Bild: Mit Abstand am geringsten ist die unerklärte Lohndifferenz mit 4.0 Prozent in der Gruppe der öffentlichen Unternehmen mit 20-49 Beschäftigten. In Unternehmen mit 50-249 Beschäftigten ist die unerklärte Lohndifferenz mit 7.8 Prozent fast doppelt so hoch.

Werden die Unternehmen in nur zwei Grössenklassen eingeteilt (weniger oder mehr als 50 Beschäftigte), so zeigt sich im privaten Sektor bei den grossen Unternehmen zwar eine deutlich grössere Lohndifferenz als bei den kleinen Unternehmen, der *unerklärte* Lohnunterschied ist bei den mittleren und grösseren Firmen aber geringer als bei den kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten. Im öffentlichen Sektor zeigt sich bezogen auf den unerklärten Lohnunterschied das gegenteilige Bild.

5.5.2 Ausgeübter Beruf und Kompetenzniveau

Abbildung 21 und **Abbildung 22** sowie **Tabelle 96** und **Tabelle 97 im Anhang** (Abschnitt 12.1) zeigen die Ergebnisse der Zerlegung der Lohnunterschiede für Gruppen von Beschäftigten nach ausgeübtem Beruf resp. mit jeweils gleichem Kompetenzniveau (betr. Gruppierung der Berufe bzw. ausgeübten Tätigkeiten in vier Kompetenzniveaus, vgl. Abschnitt 4.4.2).

Sowohl bei den Lohndifferenzen wie bei den unerklärten Anteilen gibt es grosse Unterschiede je nach **Berufsgruppe**:

- Am grössten ist die *Differenz der logarithmierten Durchschnittslöhne* innerhalb der Berufsgruppe «Akademische und verwandte Gesundheitsberufe» mit 0.293 (29.3%), gefolgt von den Berufsgruppen «Bedienen von stationären Anlagen und Maschinen» mit 0.285 (28.5%), «Montageberufe» mit 0.264 (26.4%) sowie « GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung und gesetzgebenden Körperschaften» mit 0.254 (25.4%).

- Die geringste statistisch signifikante Lohndifferenz zeigt sich in der Berufsgruppe «Nicht akademische juristische, sozialpflegerische, kulturelle und verwandte Fachkräfte» mit 0.046 (4.6%), gefolgt von den Berufsgruppen «Assistenzberufe im Gesundheitswesen» mit 0.084 (8.4%) sowie «Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie» mit 0.088 (8.8 Prozent).³⁹

Werden die *unerklärten Lohnunterschiede* pro Berufsgruppe betrachtet, so zeigt sich Folgendes:

- Vergleichsweise gering, aber statistisch signifikant, sind die unerklärten, diskriminierenden Lohndifferenzen innerhalb der Berufsgruppe «JuristenInnen, SozialwissenschaftlerInnen und Kulturberufe» mit 0.032 (3.2%), gefolgt von den Lehrkräften mit 0.040 (4.0%).

- Mit Abstand am grössten sind die unerklärten Lohnunterschiede bei den Montageberufen mit 0.223 (22.3%), gefolgt von den Berufsgruppen «Handwerks- und verwandte Berufe (Zuordnung nicht möglich)» mit 0.155 (15.5%) und «MetallarbeiterInnen, MechanikerInnen und verwandte Berufe» mit 0.150 (15.0%).

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

- Die unerklärten Anteile der Lohndifferenz innerhalb der Berufsgruppen sind bei den akademischen und verwandten Gesundheitsberufen, welche die insgesamt höchste Differenz der logarithmierten Durchschnittslöhne aufweisen, mit 15 Prozent, gefolgt von den BetriebswirtschafterInnen und den «JuristenInnen, SozialwissenschaftlerInnen und Kulturberufen» mit je 30 Prozent am geringsten.

- Sehr hoch hingegen sind die unerklärten Anteile in der Berufsgruppe «Bürokräfte im Finanz- u. Rechnungswesen, in der Statistik und Materialwirtschaft» (592%, resultierend aus einem unerklärten Lohnunterschied von 4.5% im Verhältnis zu einer Lohndifferenz von weniger als 1%) sowie bei den Gruppen «Bürokräfte und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich» (110%) und «Nicht akademische juristische, sozialpflegerische, kulturelle und verwandte Fachkräfte» (108%). Ein unerklärter Anteil von über 100 Prozent bedeutet auch hier, dass die Frauen auf Grund ihrer Ausstattungsmerkmale (Bildung, Erfahrung, berufliche Stellung, etc.) in der Tat mehr verdienen sollten als die Männer, weil sie eher qualifizierte Tätigkeiten ausüben.

³⁹ Gar tendenziell zu Gunsten der Frauen fällt die Lohndifferenz in der Gruppe der «Dienstleistungsberufe und Verkaufskräfte – Zuordnung nicht möglich» aus (-0.025 bzw. -2.5%, wobei das Minus-Zeichen bedeutet, dass die ansonsten weniger verdienende Gruppe der Frauen in diesem Fall mehr verdient als die Männer). Diese Differenz ist aber statistisch nicht signifikant von null verschieden. Ebenfalls nicht signifikant ist der geringe Lohnunterschied zu Ungunsten der Frauen in der Gruppe der «Bürokräfte und verwandten Berufe – Zuordnung nicht möglich».

Abbildung 21: Zerlegung der Lohnunterschiede nach ausgeübtem Beruf





Total = inkl. «Keine Angaben». Z.n.m. = Zuordnung nicht möglich. Berufsgruppen in Klammern: Unerklärter Anteil statistisch nicht signifikant; vgl. Tabelle 96 im Anhang. Vollständige Labels, vgl. Tabelle 96 im Anhang, Abschnitt 12.1.
 Quelle: LSE 2014; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Unterschiede zwischen den Sektoren

Etwa drei Viertel der Berufsgruppen existieren in beiden Sektoren, der restliche Viertel taucht nur im privaten Sektor auf. Die Tabellen mit den Berufsgruppen-Zerlegungen für die beiden Sektoren sind in **Tabelle 109** bzw. **Tabelle 123 im Anhang C**, Abschnitt 12.2 bzw. 12.3 aufgeführt.

Die Lohn Differenz insgesamt wie auch die unerklärten Lohnunterschiede unterscheiden sich pro Berufsgruppe teilweise sehr stark zwischen den Sektoren.

5 Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern

■ Beträgt die *Lohndifferenz* bei der Berufsgruppe «BetriebswirtschafterInnen und vergleichbare akademische Berufe» im öffentlichen Sektor 0.073 (7.3%), so weist diese Gruppe im privaten Sektor eine mehr als doppelt so hohe Lohndifferenz von 0.162 (16.2%) auf. Tendenziell sind die Differenzen im privaten Sektor höher als im öffentlichen Sektor. Auffallend ist, dass im privaten Sektor die Berufsgruppe «Dienstleistungsberufe und Verkaufskräfte - Zuordnung nicht möglich» eine signifikante negative Differenz aufweist (-5.9%), die Frauen in dieser Berufsgruppe also im Durchschnitt mehr verdienen als die Männer.

■ Auch der *unerklärte Lohnunterschied* ist im privaten Sektor tendenziell höher als im öffentlichen Sektor. Beträgt dieser beispielsweise für die Berufsgruppe «Informations- und KommunikationstechnikerInnen» im öffentlichen Sektor 0.047 (4.7%), so sind es im privaten Sektor 0.101 (10.1%).

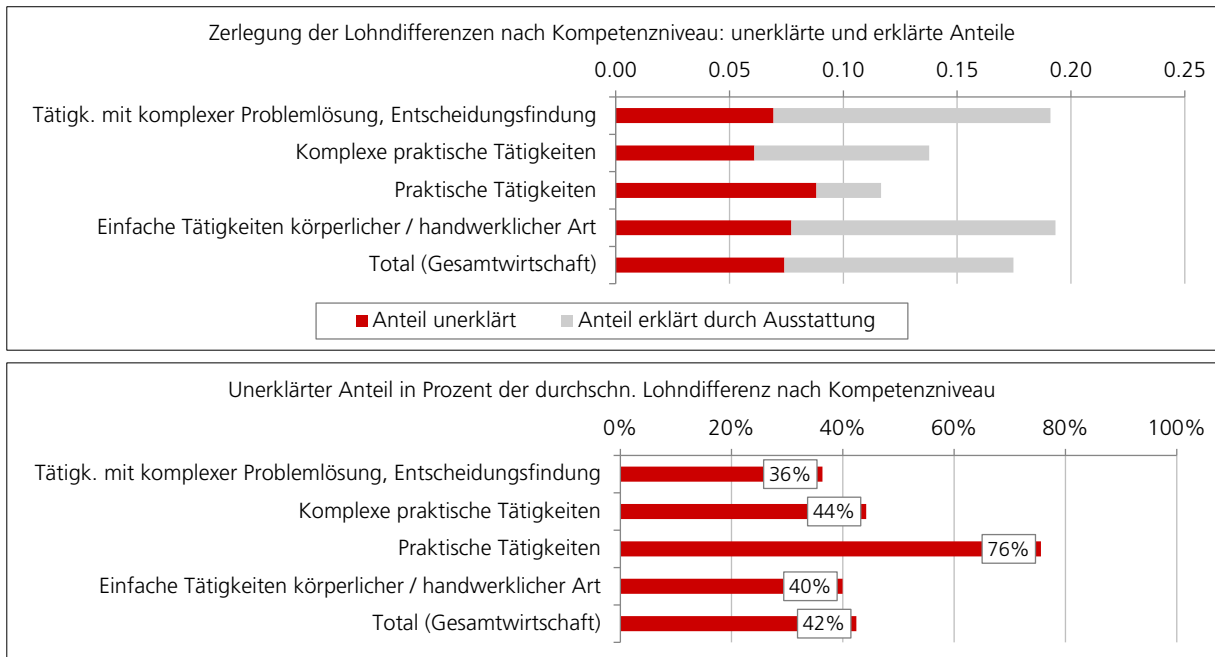
Werden die einzelnen Berufsgruppen zu insgesamt vier **Kompetenzniveaus** zusammengefügt, so lässt sich Folgendes festhalten:

■ Am grössten ist die *Differenz der logarithmierten Durchschnittslöhne* innerhalb der Gruppe der Beschäftigten, die eine einfache Tätigkeit körperlicher oder handwerklicher Art ausüben (tiefstes Kompetenzniveau; 0.193 bzw. 19.3%), 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; 0.117 bzw. 11.7%).

■ 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 6.1 Prozent weniger als Männer.

■ Am grössten ist der unerklärte Lohnunterschied in der Gruppe der Angestellten, die eine «praktische Tätigkeit» ausüben (zweit-tiefstes Kompetenzniveau). In dieser Gruppe verdienen Frauen bei sonst gleichwertiger Ausstattung 8.8 Prozent weniger als Männer.

Abbildung 22: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Kompetenzniveau



Total = inkl. «Keine Angaben». Vollständige Labels, vgl. Tabelle 97 im Anhang, Abschnitt 12.1
 Quelle: LSE 2014; 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 mittleren Niveaus mit 76 Prozent im zweituntersten bzw. 44 Prozent im zweitobersten Kompetenzniveau überdurchschnittlich hoch. Leicht unterdurchschnittlich ist der unerklärte Anteil mit 40 Prozent im tiefsten Niveau, am tiefsten ist der unerklärbare Anteil mit 36 Prozent im höchsten Niveau (allerdings bezogen auf eine grosse Lohndifferenz).

Unterschiede zwischen den Sektoren

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

Bezüglich der *unerklärten Lohnunterschiede* zeigen sich nebst 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 5.4 Prozent weniger als Männer, während der entsprechende unerklärte Lohnunterschied im privaten Sektor mit 9.1 Prozent deutlich grösser ist. Dieser Unterschied spiegelt sich auch im *anteilmässigen unerklärbaren Lohnunterschied*, der für dieses Kompetenzniveau im öffentlichen Sektor bei 32 Prozent, im privaten Sektor bei 76 Prozent liegt.

5.5.3 Berufliche Stellung

Wie in Kapitel 4 gezeigt wurde, sind die Gehälter im Schnitt umso höher, je höher die berufliche Stellung ist – die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern tendenziell auch. Im vorliegenden Abschnitt wird pro Hierarchiestufe analysiert, welcher Teil des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern sich durch Ausstattungsunterschiede erklären lässt und welcher Anteil unerklärt ist (vgl. **Abbildung 23** sowie **Tabelle 98 im Anhang**, Abschnitt 12.1). Dabei zeigt sich:

- Je höher die Position, desto grösser sind die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern. Diese Beobachtung gilt auch gemessen an der *Differenz in den logarithmierten Durchschnittslöhnen*. Liegt der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern bei Angestellten ohne Kaderfunktion bei 0.099 (9.9%), so steigt er mit zunehmender Hierarchiestufe kontinuierlich auf 0.266 (26.6%) für die höchste Stufe «Oberes Kader».

- Auch der *unerklärte Lohnunterschied* steigt mit zunehmender Hierarchiestufe an: Bei den beiden untersten Stufen liegt er bei 0.071 (7.1%) resp. 0.069 (6.9%), steigt im unteren und mittleren Kader leicht auf 0.075 (7.5%) an und springt beim oberen Kader auf 0.119 (11.9%).

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, auf der untersten Stufe (72%). Mit steigender beruflicher Stellung sinkt der Anteil bis zum mittleren Kader auf 33 Prozent und steigt beim oberen Kader wieder leicht auf 45 Prozent an.

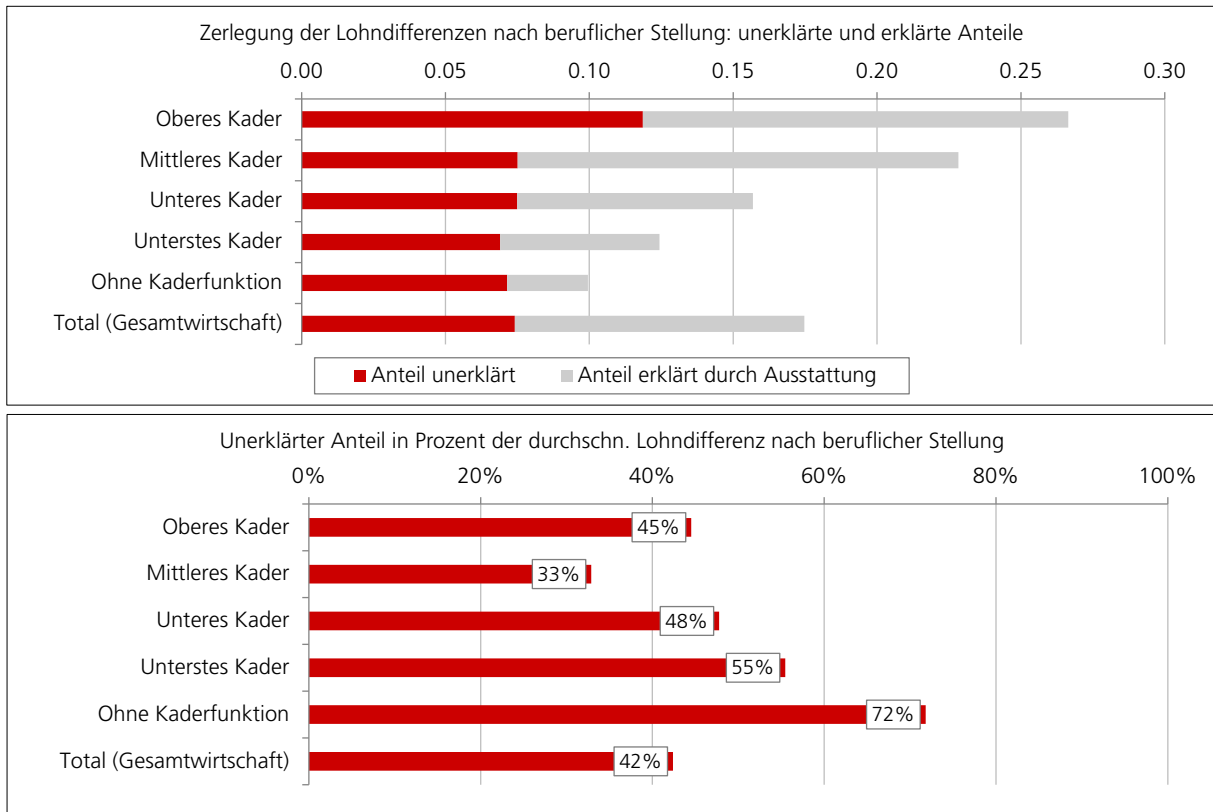
Unterschiede zwischen den Sektoren

Während sich im privaten Sektor punkto *Lohndifferenz* und *unerklärte Lohnunterschiede* sehr ähnliche Effekte manifestieren wie in der Gesamtwirtschaft, zeigt sich im *öffentlichen Sektor* ein anderes Bild:

- Die Lohnunterschiede sind, mit Ausnahme der Kategorie «Unterstes Kader», im öffentlichen Sektor überall tiefer und die Unterschiede zwischen den einzelnen Kategorien sind deutlich kleiner. Abgesehen von der untersten Stufe ohne Kaderfunktion (9.4%) beträgt die *Differenz in den logarithmierten Durchschnittslöhnen* auf allen Stufen zwischen 0.141 (14.1%; Unteres Kader) und 0.154 (15.4%, Oberes Kader).

- Die unerklärten Lohnunterschiede sind tendenziell umso geringer, je höher die berufliche Stellung: Am tiefsten ist sie in der obersten Kategorie mit 0.048 (4.8%) und am höchsten in den Kategorien «ohne Kaderfunktion» und «Unteres Kader» mit je 0.066 (6.6%).

Abbildung 23: Zerlegung der Lohnunterschiede nach beruflicher Stellung



Total = inkl. «Keine Angaben». Quelle: LSE 2014; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

5.5.4 Beschäftigungsgrad

Im vorliegenden Abschnitt werden Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte getrennt betrachtet, wobei die Teilzeitbeschäftigten aufgrund ihres Pensums in zwei Gruppen (Beschäftigungsgrad 20-49% versus 50-89%) eingeteilt werden (vgl. **Abbildung 24** bzw. **Tabelle 99 im Anhang**, Abschnitt 12.1).

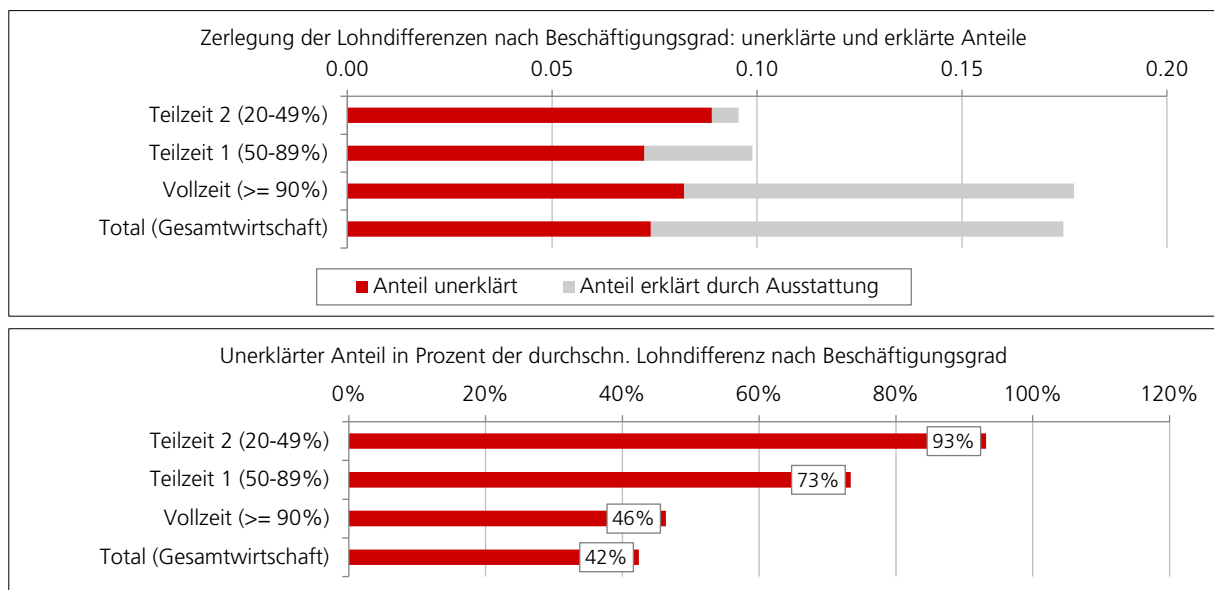
■ Bei den Vollzeitangestellten (Beschäftigte mit einem Pensum von 90% oder mehr) ist die *Differenz der logarithmierten Durchschnittslöhne* leicht überdurchschnittlich (0.177 bzw. 17.7%), bei den Teilzeitbeschäftigten hingegen unterdurchschnittlich, 0.099 bzw. 9.9 Prozent bei Beschäftigten mit einem Pensum von 50-89%, 0.095 bzw. 9.5 Prozent bei Beschäftigten mit einem Pensum von 20-49%.

■ Der *unerklärte Lohnunterschied* ist am geringsten in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten mit einem Pensum von 50-89%. Innerhalb dieser Gruppe verdienen Frauen bei sonst gleichwertiger Ausstattung 7.3 Prozent weniger als Männer. Am grössten ist der unerklärte Lohnunterschied mit 8.9 Prozent in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten mit einem Pensum von 20-49%.

Bezogen auf die *anteilmässigen unerklärbaren Lohnunterschiede* sind die Unterschiede je nach Beschäftigungsgrad sehr gross:

■ Der Anteil der Lohnunterschiede, der nicht durch Unterschiede in den Ausstattungsmerkmalen erklärt werden kann, ist bei den Vollzeitbeschäftigten mit 46% Prozent am tiefsten und bei den Teilzeitbeschäftigten mit einem Pensum von 20-49% mit 93 Prozent am höchsten.

Abbildung 24: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Beschäftigungsgrad



Quelle: LSE 2014; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Unterschiede zwischen den Sektoren

Nach Beschäftigungsgrad zeigen sich verschiedene Muster je nach Sektor:

Nimmt die Loehndifferenz im privaten Sektor analog zur Gesamtgesellschaft mit sinkendem Beschäftigungsgrad ab, so zeigt sich im öffentlichen Sektor bei Teilzeitbeschäftigten mit einem Pensum von 20-49% die mit Abstand höchste Loehndifferenz. Der *unerklärte Lohnunterschied* sinkt im öffentlichen Sektor mit steigendem Beschäftigungsgrad und beträgt bei den Vollzeitbeschäftigten mit 4.4% nur halb so viel wie im privaten Sektor (8.8%), wo diese Gruppe den höchsten unerklärten Anteil aufweist.

5.5.5 Ausbildung

Im vorliegenden Abschnitt wird nach höchster abgeschlossener Ausbildung der Beschäftigten analysiert, welcher Teil des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern sich durch Ausstattungsunterschiede erklären lässt und welcher Anteil unerklärt ist (vgl. **Abbildung 25** sowie **Tabelle 100 im Anhang**, Abschnitt 12.1). Es zeigt sich:

■ Die *Differenz in den logarithmierten Durchschnittslöhnen* ist tendenziell bei den höheren Ausbildungen grösser als bei den tieferen. Dies zeigt sich insbesondere bei den beiden Gruppen mit den höchsten Ausbildungen, die mit 0.219 (21.9%; Uni/ETH) und 0.240 (24.0%, FH/PH) deutlich höhere Unterschiede ausweisen als die Gruppen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung (12.2%) oder ohne nachobligatorischen Abschluss (14.6%).

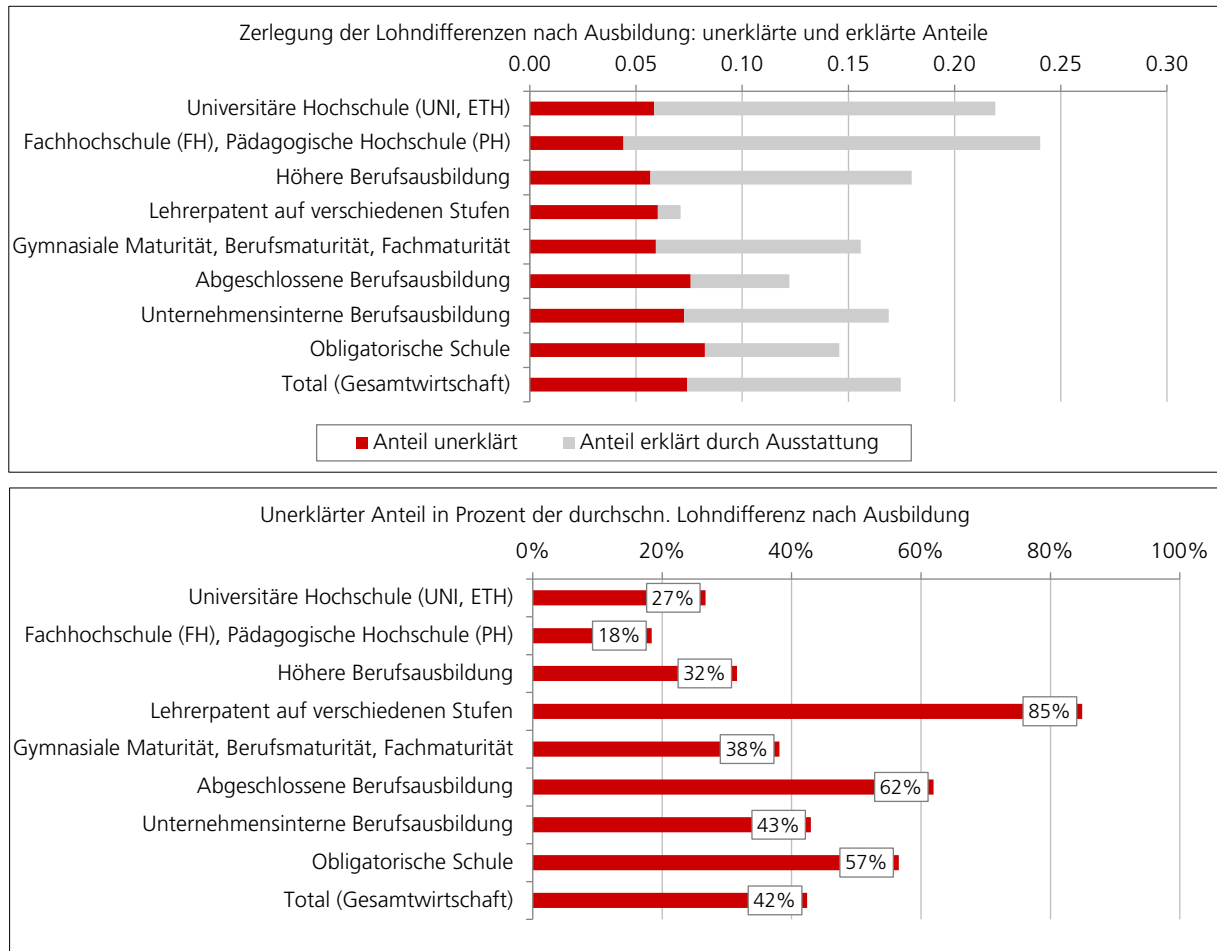
■ Hingegen sind die *unerklärten Lohnunterschiede* bei Personen mit tieferen Ausbildungen tendenziell höher als beide jenen mit einem hohen Ausbildungsniveau. Innerhalb der Gruppe ohne nachobligatorischen Abschluss verdienen Frauen bei sonst gleichwertiger Ausstattung 8.2 Prozent weniger als Männer, bei Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung sind es 7.3 Prozent. Unter den hoch Ausgebildeten können 5.9 Prozent (Uni/ETH) respektive 4.4 Prozent (FH/PH) nicht mit ungleicher Ausstattung erklärt werden.⁴⁰

Unterschiede zwischen den Sektoren

Werden die Angestellten pro Ausbildungsniveau separat nach Sektor betrachtet, so zeigt sich, dass im privaten Sektor sowohl die *Differenz in den logarithmierten Durchschnittslöhnen* als auch der *unerklärte Lohnunterschied* für alle Ausbildungsstufen höher ausfallen als im öffentlichen Sektor. Abgesehen von diesem allgemeinen Niveauunterschied zeigen sich sonst wenige Differenzen. Eine Ausnahme bildet jedoch die Gruppe mit einem universitären Hochschulabschluss: Im privaten Sektor fällt der Lohnunterschied, analog zur Gesamtwirtschaft, mit 0.261 (26.1%) vergleichsweise sehr hoch aus. Im öffentlichen Sektor hingegen ist der Lohnunterschied innerhalb dieser Gruppe mit 0.119 (11.9%) viel tiefer und liegt für diesen Sektor sogar unter dem Durchschnitt.

⁴⁰ Allerdings dürften diese Werte eher eine Unterschätzung darstellen, da nicht alle Unternehmen die effektiven Ausbildungsabschlüsse ihrer Mitarbeitenden kennen, und einige stattdessen die für eine Tätigkeit erforderliche Ausbildung in der LSE erfassen.

Abbildung 25: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Ausbildung



Total = inkl. «Keine Angaben». Quelle: LSE 2014; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

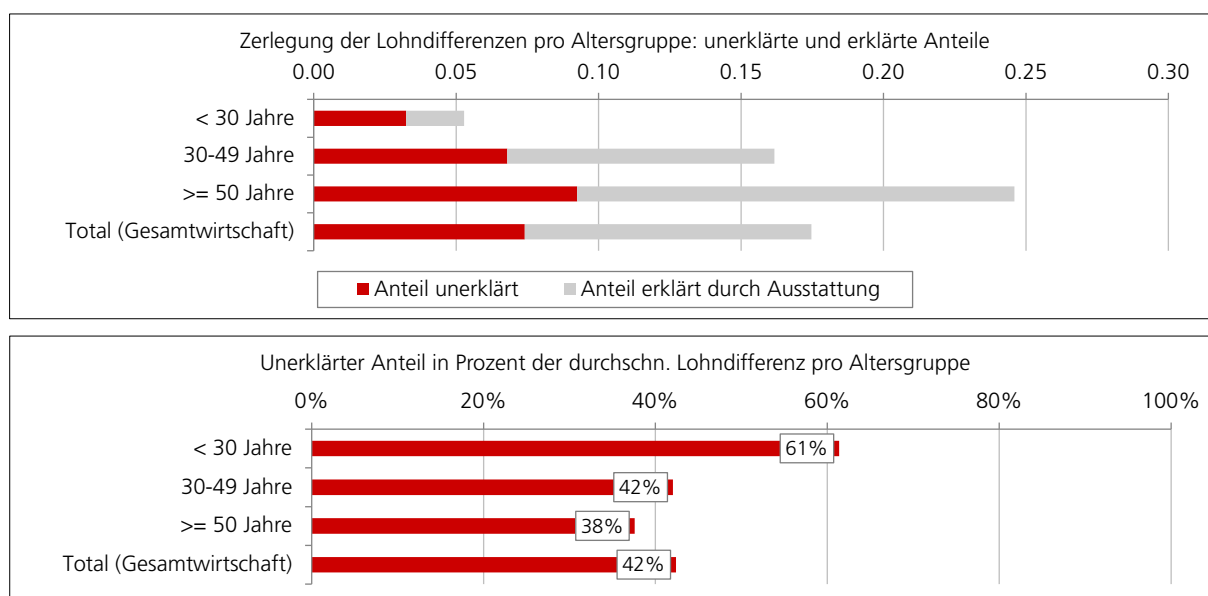
5.5.6 Altersgruppe

Werden die Beschäftigten in drei Altersgruppen aufgeteilt und die Lohnunterschiede innerhalb der Altersgruppen jeweils separat analysiert, zeigen sich sehr grosse Unterschiede (vgl. **Abbildung 26** sowie **Tabelle 101 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 5.3 Prozent (0.053) weniger, gemessen an der *Differenz der logarithmierten Durchschnittslöhne*. In der Gruppe der 30-49-Jährigen hingegen beträgt der mittlere Lohnunterschied 0.162 (16.2%) und in der Gruppe der «50 Plus» verdienen Frauen im Schnitt 24.6 Prozent weniger als Männer (0.246).

Abbildung 26: Zerlegung der Lohnunterschiede pro Altersgruppe



Quelle: LSE 2014; 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. Bereits mehr als doppelt so gross ist der unerklärte Lohnunterschied mit 6.8 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 9.2 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 61 Prozent bei den unter 30-Jährigen, während bei den 30-49-Jährigen 42 Prozent bzw. bei den über 50-Jährigen 38 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:

Im privaten Sektor beträgt der *unerklärte Lohnunterschied* bei den unter 30-Jährigen 3.6 Prozent, im öffentlichen Sektor ist er nicht signifikant. In der Gruppe der über 50-Jährigen liegt er im privaten Sektor bei 9.6 Prozent, im öffentlichen Sektor bei 8.6 Prozent.

5.5.7 Zivilstand

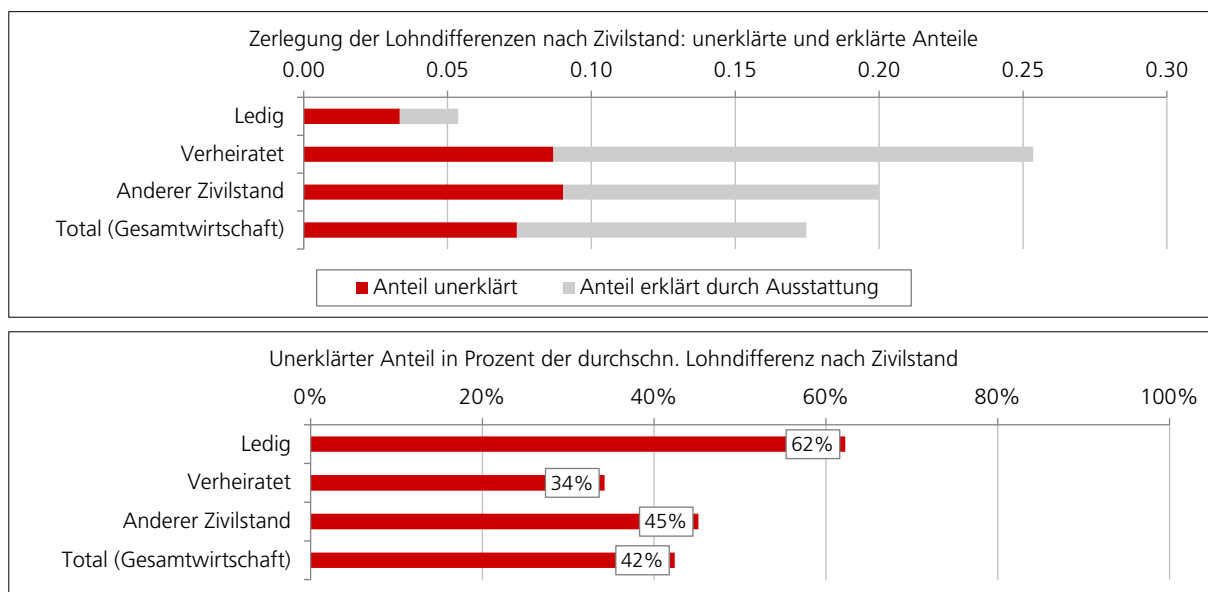
Werden die Beschäftigten in Abhängigkeit von ihrem Zivilstand getrennt untersucht, verdeutlicht sich der bereits in Abschnitt 5.1.1 beobachtete gegenteilige Effekt einer Heirat auf Frauen und Männer. Die Ergebnisse sind in **Abbildung 27** sowie **Tabelle 102 im Anhang** (Abschnitt 12.1) dargestellt:

■ 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 5.4 Prozent weniger als ledige Männer. Werden Unterschiede in den Erklärungsmerkmalen berücksichtigt, verringert sich diese Differenz auf 3.3 Prozent. Das heisst, ledige Frauen verdienen bei sonst gleichwertiger Ausstattung 3.3 Prozent weniger als ledige Männer. 38 Prozent der Lohndifferenz sind somit erklärt, 62 Prozent unerklärt.

■ Werden die *Verheirateten* betrachtet, zeigt sich ein gegenteiliges Bild: Verheiratete Frauen verdienen im Durchschnitt 25.4 Prozent weniger als verheiratete Männer. Zwei Drittel dieser Differenz können erklärt werden, ein Drittel (34%) kann mit den LSE-Merkmalen nicht erklärt werden. Bei sonst gleichwertigen Voraussetzungen verdienen verheiratete Frauen 8.7 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 27: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Zivilstand



Quelle: LSE 2014; 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.

5.5.8 Aufenthaltsstatus

Als letztes werden die Beschäftigten in Abhängigkeit von ihrem Aufenthaltsstatus getrennt untersucht. Welcher Teil des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern dabei durch Ausstattungsunterschiede erklären lässt und welcher Anteil unerklärt ist, wird in **Abbildung 28** sowie in **Tabelle 103 im Anhang** (Abschnitt 12.1) aufgezeigt.

■ Die höchste *Differenz der logarithmierten Durchschnittslöhne* zeigt sich dabei mit 0.203 (20.3%) bei den Schweizerinnen und Schweizer, gefolgt von den Niedergelassenen (C-Ausweis) mit 0.169 (16.9%). Am tiefsten ist der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern bei den GrenzgängerInnen (10.6%), den JahresaufenthalterInnen (10.5%) und der kleinen Gruppe mit einem anderen Aufenthaltsstatus (6.6%).

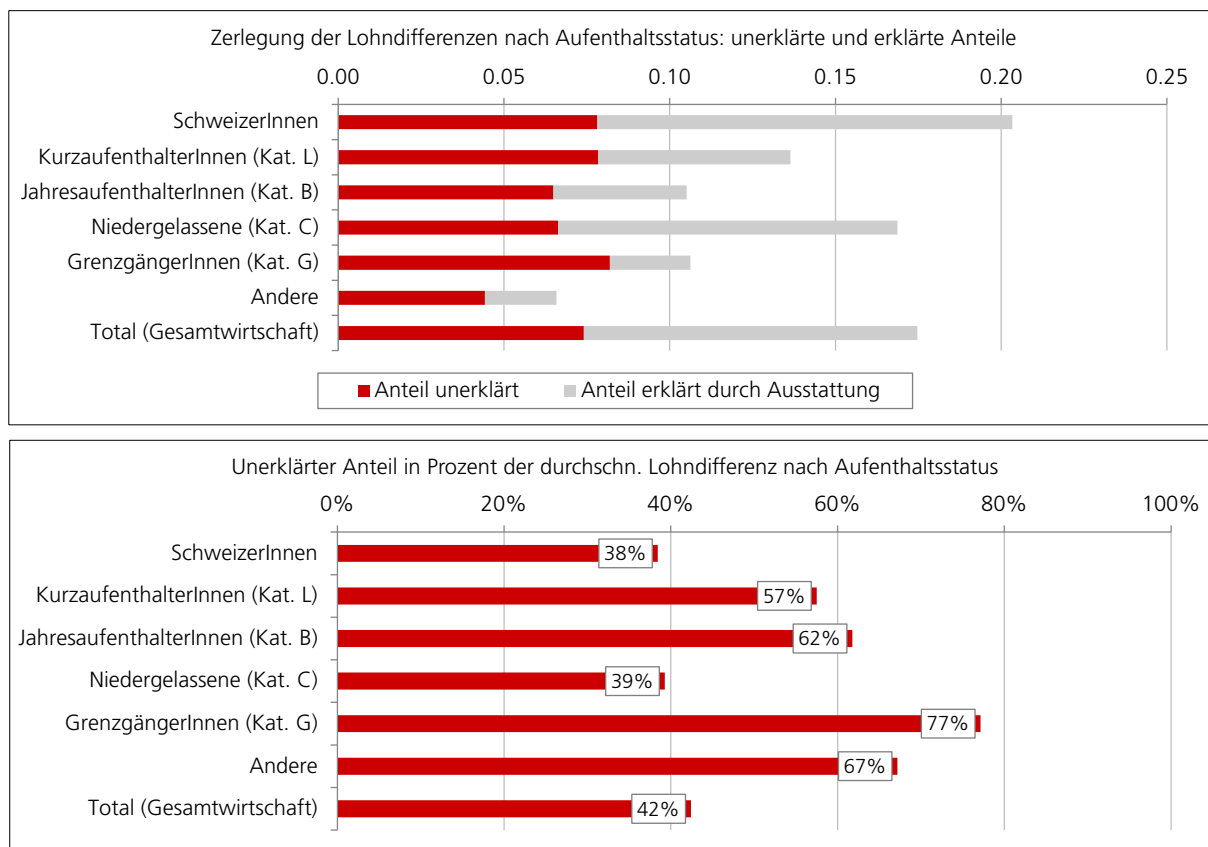
■ Während die Lohnunterschiede je nach Aufenthaltskategorie relativ stark variieren, bewegen sich die *unerklärten Lohnunterschiede* unabhängig vom Aufenthaltsstatus in einer relativ engen Bandbreite. Sie betragen – abgesehen von der kleinen Gruppe mit einem anderen Aufenthaltsstatus (4.4%) – zwischen 6.5 Prozent bei den JahresaufenthalterInnen und 8.2 Prozent bei den GrenzgängerInnen.

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, mit 77 Prozent bei den GrenzgängerInnen und mit 67 Prozent bei der Gruppe mit einem anderen Aufenthaltsstatus.

■ Am geringsten sind die unerklärten Lohnunterschiede mit 38 Prozent resp. 39 Prozent bei den SchweizerInnen und den Niedergelassenen, also jenen Gruppen mit den insgesamt höchsten Lohndifferenzen.

Abbildung 28: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Aufenthaltsstatus



Quelle: LSE 2014; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Unterschiede zwischen den Sektoren

Werden die Beschäftigten in Abhängigkeit von ihrem Aufenthaltsstatus separat nach Sektor betrachtet, so zeigt sich, dass im privaten Sektor sowohl die *Differenz in den logarithmierten Durchschnittslöhnen* als auch der *unerklärte Lohnunterschied* für alle Aufenthaltsstati etwas höher ausfallen, grundsätzlich aber ähnliche Muster zu beobachten sind wie in der Gesamtwirtschaft. Im öffentlichen Sektor weisen nur die SchweizerInnen, die KurzaufenthalterInnen sowie die Niedergelassenen überhaupt signifikante Unterschiede in den logarithmierten Durchschnittslöhnen auf, wobei sich bei letzteren mit 0.212 (21.2%) die grösste Differenz zwischen Frauen und Männern zeigt.

5.6 Entwicklung der Differenz der logarithmierten Durchschnittslöhne und des unerklärten Anteils der Lohndifferenz, 2012 und 2014

Zum Abschluss von Kapitel 5 wird aufgezeigt, wie sich die *Differenz in den logarithmierten Durchschnittslöhnen* von Frauen und Männern zwischen 2012 und 2014 verändert und sich der *unerklärte Lohnunterschied* entwickelt hat (vgl. **Tabelle 21** und **Abbildung 29**). Bei der Interpretation der Zeitvergleiche ist allerdings zu beachten, dass die Datenqualität 2012 infolge Revision der Lohnstrukturhebung mit einigen Unsicherheiten behaftet war.

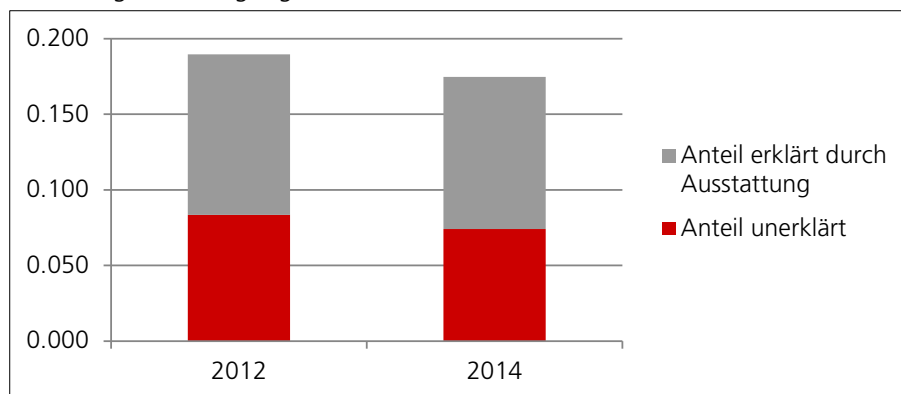
Tabelle 21: Zerlegung der Lohnunterschiede 2012 und 2014, Gesamtwirtschaft

| | Diff. log. Durchschnittslöhne | | Erklärt durch Ausstattung | | Unerklärt | |
|-------------------------|-------------------------------|----------------|---------------------------|----------------|-----------|----------------|
| | Koeff. | Anteil v Diff. | Koeff. | Anteil v Diff. | Koeff. | Anteil v Diff. |
| Gesamtwirtschaft | | | | | | |
| 2012 | 0.190 *** | 100% | 0.106 *** | 56% | 0.083 *** | 44% |
| 2014 | 0.175 *** | 100% | 0.101 *** | 58% | 0.074 *** | 42% |

Quelle: LSE 2012, 2014, Gesamtwirtschaft, Berechnungen BASS.

Die Differenz der logarithmierten Durchschnittslöhne ist in der Gesamtwirtschaft von 0.190 bzw. 19.0 Prozent im Jahr 2012 um 1.5 Prozentpunkte auf 0.175 bzw. 17.5 Prozent im Jahr 2014 gesunken (analog Entwicklung der nicht-logarithmierten Lohnunterschiede; vgl. Kapitel 4.6). Sowohl der erklärte als auch der unerklärte Lohnunterschied haben abgenommen, und zwar von 0.106 auf 0.101 (erklärter Lohnunterschied) bzw. von 0.083 auf 0.074 (unerklärter Lohnunterschied). Da der Rückgang beim unerklärten Lohnunterschied stärker ausgefallen ist, hat sich dementsprechend der unerklärte Anteil an der Lohndifferenz leicht verringert (von 44% auf 42%).

Abbildung 29: Zerlegung der Lohnunterschiede, Gesamtwirtschaft, 2012 und 2014



Quelle: LSE 2012, 2014, Gesamtwirtschaft, Berechnungen BASS.

Unterschiede zwischen den Sektoren

Der Rückgang der Lohndifferenz ist insbesondere auf die zwischen 2012 und 2014 von 0.213 auf 0.191, d.h. um 2.2 Prozentpunkte gesunkene Lohndifferenz im privaten Sektor zurückzuführen. Im Gegensatz zur nicht-logarithmierten Betrachtung lässt sich bei den vorliegenden Daten jedoch auch im öffentlichen Sektor eine leichte Verringerung der gesamten Lohndifferenz zwischen 2012 und 2014 feststellen von 0.168 auf 0.166 (vgl. **Tabelle 117 bzw. Tabelle 131 im Anhang**).

Bezüglich des *unerklärten Lohnunterschieds* hingegen zeigt sich eine unterschiedliche Entwicklung in den beiden Sektoren. Während der unerklärte Lohnunterschied im privaten Sektor zwischen 2012 und 2014 um 1.4 Prozentpunkte abgenommen hat (von 0.087 auf 0.075) und auch der unerklärte Anteil an der Lohndifferenz etwas kleiner geworden ist (39% gegenüber 41%), hat sich der unerklärte Lohnunterschied im öffentlichen Sektor um rund einen halben Prozentpunkt vergrößert (von 0.065 auf 0.069) und hat der unerklärte Anteil der Lohndifferenz von 39 auf knapp 42 Prozent zugenommen.

6 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

Im Folgenden sind die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst:

■ Frauen verdienen in der Gesamtwirtschaft im Jahr 2014 im Durchschnitt 17.5 bzw. 18.1 Prozent weniger als Männer – je nachdem, welche Masszahl den Berechnungen zu Grunde liegt. Der erste Wert von 17.5 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 18.1 Prozent bezieht sich auf die «normale» Differenz in den Durchschnittslöhnen von Frauen und Männern (im Verhältnis zum Durchschnitt der Männer). Bei beiden Masszahlen ist für die Gesamtwirtschaft ein leichter Rückgang der Lohndifferenz zwischen 2012 und 2014 auszumachen, um 1.2 Prozentpunkte bei der «normalen» Differenz, um 1.5 Prozentpunkte gemessen an den logarithmierten Durchschnittslöhnen.

■ Wird die *Differenz der logarithmierten Durchschnittslöhne* nach Wirtschaftssektoren betrachtet, so zeigt sich, dass diese im öffentlichen Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen) mit 16.6 Prozent um rund ein Achtel geringer ist als im privaten Sektor mit 19.1 Prozent.

■ Insgesamt lassen sich 58 Prozent der durchschnittlichen Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern durch *Ausstattungseffekte* erklären. Das heisst, Frauen verdienen 2014 10.1 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 entlohnte Tätigkeiten ausüben, weniger Boni erhalten, jünger sind und weniger betriebspezifische Erfahrung aufweisen als die Männer. In beiden Sektoren können jeweils rund drei Fünftel der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern durch solche strukturellen Unterschiede erklärt werden (61% im privaten Sektor, 58% im öffentlichen Sektor).

■ In der Gesamtwirtschaft können 42 Prozent der Lohndifferenz *nicht* durch die Ausstattungsmerkmale *erklärt* werden; 2012 waren es noch 44 Prozent. Frauen verdienen in der Gesamtwirtschaft im Jahr 2014 7.4 Prozent weniger, weil sie bei gleichen Ausstattungsmerkmalen nicht gleich wie die Männer entlohnt werden. Im öffentlichen Sektor sind es 6.9 Prozent weniger, was 42 Prozent der Lohndifferenz von 16.6 Prozent entspricht und im privaten Sektor sind es 7.5 Prozent weniger, was 39 Prozent der Lohndifferenz von 19.1 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 2014 am kleinsten im Bereich Wasserversorgung/ Abwasser/ Abfallentsorgung mit 3.8 Prozent, gefolgt von der Energieversorgung mit 4.6 Prozent und dem Bereich Kunst/ Unterhaltung/ Erholung mit 5.1 Prozent. Am grössten sind die unerklärten Lohnunterschiede in der Textil- und Leder-Industrie mit 14.6 Prozent, gefolgt vom Bereich «übriges verarbeitendes Gewerbe/ Industrie» mit 13.1 Prozent und dem Maschinen- und Gerätebau mit 12.7 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 2014 in der Genferseeregion mit 5.7 Prozent. Ebenfalls unter dem Landesmittel liegen der Espace Mittelland mit 7.0 Prozent. Am grössten sind die unerklärten Lohnunterschiede in der Ostschweiz, wo die Frauen bei sonst gleichwertiger Ausstattung 10.1 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 am grössten sind: Frauen verdienen dort bei sonst gleichwertiger Ausstattung 9.0 Prozent weniger als Männer.
- Die Zerlegung nach **Berufsgruppe** zeigt grosse Unterschiede bezüglich der unerklärten Lohndifferenz auf: Mit 3.2 Prozent ist sie bei der Berufsgruppe «JuristenInnen, SozialwissenschaftlerInnen und Kulturberufe» am kleinsten, mit 22.3 Prozent bei den Montageberufen am höchsten. Ausgewertet nach **Kompetenzniveau** zeigt sich, dass der unerklärte Lohnunterschied mit 8.8 Prozent bei Angestellten, die eine praktische Tätigkeit (zweittiefstes Kompetenzniveau) ausüben, am grössten ist.
- Je höher die **Berufliche Stellung**, desto grösser ist der unerklärte Lohnunterschied: Bei Beschäftigten ohne Kaderfunktion können 7.1 Prozent Lohnunterschied nicht mit Ausstattungsmerkmalen erklärt werden, im oberen Kader sind es 11.9 Prozent.
- **Teilzeiterwerbstätige** Frauen mit einem Pensum von 20-49 Prozent müssen mit 8.9 Prozent weniger Lohn als die Männer im Vergleich zu Vollzeit- und Teilzeitarbeitenden mit höheren Pensen den grössten unerklärten Lohnunterschied in Kauf nehmen.
- Je höher die höchste abgeschlossene **Ausbildung**, desto tiefer ist tendenziell der unerklärte Lohnunterschied.
- Je **älter** die Erwerbstätigen sind, desto grösser sind die unerklärten Lohnunterschiede.
- Werden die Beschäftigten nach **Zivilstand** separat betrachtet, so zeigt sich, dass bei sonst gleichwertigen Voraussetzungen verheiratete Frauen 8.7 Prozent weniger verdienen als verheiratete Männer, während der unerklärte Lohnunterschied zwischen ledigen Frauen und Männern 3.3 Prozent beträgt.
- Bezogen auf den **Aufenthaltsstatus** zeigen sich nur geringe Differenzen bezüglich der unerklärten Lohnunterschiede.

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 Lohnungleichheit, 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 Dorothé (1997): *Lohndiskriminierung in der Schweiz. Eine ökonometrische Untersuchung*, Bern: Haupt
- Bonoli Giuliano, Eric Crettaz, Daniel Auer und Fabienne Liechti (2016): *Les conséquences du travail à temps partiel sur les prestations de prévoyance vieillesse*, Im Auftrag der Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten
- 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 (2016) : *Standard-Analysemodell zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes (Methodenbeschreibung)*. Anleitung zur Durchführung der standardisierten Überprüfung, Bern, Oktober
- 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
- Fluder Robert, Renate Salzgeber, Luzius von Gunten, Dorian Kessler, Regine Fankhauser (2015): Gender Pension Gap in der Schweiz. Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Altersrenten, Bern: Bundesamts für Sozialversicherungen BSV
- 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
- ILO International Labour Organization (2015) : Global Wage Report 2014/15, Geneva
- Jann Ben (2008a): Erwerbsarbeit, Einkommen und Geschlecht. Studien zum Schweizer Arbeitsmarkt. Dissertation, ETH Zürich
- Jann Ben (2008b): A Stata implementation of the Blinder-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): 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
- Lanfranconi Lucia M. (2014b): «Gleichheit durch individuelle Lösungen? Betriebliche Folgen des Wirtschaftsnutzendiskurses in der aktuellen schweizerischen Gleichstellungspolitik», *GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 6(1), 93-110
- 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 Lohnstrukturhebungen 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 Händen 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 Lohnstrukturhebungen 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 Händen 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 Lohnstrukturhebungen 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 Händen 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 Lohnstrukturhebung 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
- Strub Silvia, Aurélien Abrassart, Livia Bannwart und Thomas Oesch (2016): Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturhebung (LSE) 2012, Neuchâtel: Bundesamt für Statistik BFS
- 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: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Beschäftigungsgrad, Gesamtwirtschaft | 18 |
| Abbildung 4: Durchschnittslohn nach Alterskategorien | 22 |
| Abbildung 5: Durchschnittslohn pro Dienstalterskategorie | 23 |
| Abbildung 6: Durchschnittslohn nach Ausbildungsabschluss | 25 |
| Abbildung 7: Durchschnittslohn nach Zivilstand | 26 |
| Abbildung 8: Durchschnittslohn nach Aufenthaltsstatus (Nationalität) | 27 |
| Abbildung 9: Durchschnittslohn nach beruflicher Stellung | 29 |
| Abbildung 10: Durchschnittslohn nach Berufsgruppe (ausgeübter Beruf) | 32 |
| Abbildung 11: Durchschnittslohn nach Kompetenzniveau | 34 |
| Abbildung 12: Durchschnittslohn nach Unternehmensgrösse | 35 |
| Abbildung 13: Durchschnittslohn nach Wirtschaftsbranche | 37 |
| Abbildung 14: Durchschnittslohn nach Grossregion | 39 |
| Abbildung 15: Entwicklung der Durchschnittslöhne und Lohndifferenz, Gesamtwirtschaft | 39 |
| Abbildung 16: Zerlegung der Lohndifferenzen nach Wirtschaftssektoren | 48 |
| Abbildung 17: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Branchen | 50 |
| Abbildung 18: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Grossregionen | 53 |
| Abbildung 19: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Unternehmensgrösse, 5 Kategorien | 54 |
| Abbildung 20: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Unternehmensgrösse, 2 Kategorien | 55 |
| Abbildung 21: Zerlegung der Lohnunterschiede nach ausgeübtem Beruf | 57 |
| Abbildung 22: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Kompetenzniveau | 59 |
| Abbildung 23: Zerlegung der Lohnunterschiede nach beruflicher Stellung | 62 |
| Abbildung 24: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Beschäftigungsgrad | 63 |
| Abbildung 25: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Ausbildung | 65 |
| Abbildung 26: Zerlegung der Lohnunterschiede pro Altersgruppe | 66 |
| Abbildung 27: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Zivilstand | 67 |
| Abbildung 28: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Aufenthaltsstatus | 68 |
| Abbildung 29: Zerlegung der Lohnunterschiede, Gesamtwirtschaft, 2012 und 2014 | 69 |

9 Tabellenverzeichnis

| | |
|---|----|
| Tabelle 1: Analyse von Lohnunterschiedenen: individuelle versus betriebliche versus nationale Ebene | 13 |
| Tabelle 2: Fallzahlen und Beschäftigte pro Sektor | 16 |
| Tabelle 3: Durchschnitts- und Medianlöhne pro Sektor, brutto | 16 |
| Tabelle 4: Anteil Frauen und Männer nach Beschäftigungsgrad, Frauenanteil und Lohndifferenz, Gesamtwirtschaft | 18 |
| Tabelle 5: Durchschnitts- und Medianlöhne pro Sektor, netto | 19 |
| Tabelle 6: Anteil Frauen und Männer nach weiteren Merkmalen der Entlohnung und Anstellung, Gesamtwirtschaft | 20 |
| Tabelle 7: Anteil Beschäftigte mit zusätzlichen Lohnbestandteilen, Gesamtwirtschaft | 21 |
| Tabelle 8: Anteil Beschäftigte pro Altersgruppe, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz | 22 |
| Tabelle 9: Anteil Beschäftigte pro Dienstaltersgruppe, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz | 23 |
| Tabelle 10: Anteil Beschäftigte pro Ausbildung, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz | 24 |
| Tabelle 11: Anteil Beschäftigte nach Zivilstand, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz | 26 |
| Tabelle 12: Anteil Beschäftigte nach Aufenthaltsstatus, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz | 27 |
| Tabelle 13: Anteil Beschäftigte nach beruflicher Stellung, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz | 28 |
| Tabelle 14: Anteil Beschäftigte nach Berufsgruppe, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz | 30 |
| Tabelle 15: Anteil Beschäftigte nach Kompetenzniveau, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz | 33 |
| Tabelle 16: Anteil Beschäftigte nach Unternehmensgrösse, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz | 35 |
| Tabelle 17: Anteil Beschäftigte nach Wirtschaftsbranche, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz | 36 |
| Tabelle 18: Anteil Beschäftigte nach Grossregion, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz | 38 |
| Tabelle 19: Zerlegung der durchschnittlichen Lohndifferenz - Gesamtwirtschaft | 45 |
| Tabelle 20: Zerlegung der durchschnittlichen Lohndifferenz nach Wirtschaftssektoren | 47 |
| Tabelle 21: Zerlegung der Lohnunterschiede 2012 und 2014, Gesamtwirtschaft | 69 |
| Tabelle 22: Fehlende Werte, Teilfilter und Untersuchungseinheit, Gesamtwirtschaft 2014 | 82 |
| Tabelle 23: Gruppierung der Wirtschaftszweige gemäss NOGA 2008 in Branchen | 87 |
| Tabelle 24: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Beschäftigungsgrad, Gesamtwirtschaft | 89 |
| Tabelle 25: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Alterskategorien, Gesamtwirtschaft | 89 |
| Tabelle 26: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Dienstaltersgruppe, Gesamtwirtschaft | 89 |
| Tabelle 27: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Ausbildungsabschluss, Gesamtwirtschaft | 89 |
| Tabelle 28: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Zivilstand, Gesamtwirtschaft | 90 |
| Tabelle 29: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Aufenthaltsstatus, Gesamtwirtschaft | 90 |
| Tabelle 30: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach beruflicher Stellung, Gesamtwirtschaft | 90 |
| Tabelle 31: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Berufsgruppe, Gesamtwirtschaft | 90 |
| Tabelle 32: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Kompetenzniveau, Gesamtwirtschaft | 92 |
| Tabelle 33: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Unternehmensgrösse, Gesamtwirtschaft | 92 |
| Tabelle 34: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Wirtschaftsbranche, Gesamtwirtschaft | 93 |
| Tabelle 35: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Grossregion, Gesamtwirtschaft | 93 |
| Tabelle 36: Entwicklung durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert 2012 und 2014, Gesamtwirtschaft | 93 |
| Tabelle 37: Anteil Frauen und Männer nach Beschäftigungsgrad, Frauenanteil und Lohndifferenz, Privater Sektor | 94 |
| Tabelle 38: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Beschäftigungsgrad, Privater Sektor | 94 |

| | |
|---|-----|
| Tabelle 39: Anteil Frauen und Männer nach weiteren Merkmalen der Entlöhnung und Anstellung, Privater Sektor | 94 |
| Tabelle 40: Anteil Beschäftigte mit zusätzlichen Lohnbestandteilen, Privater Sektor | 94 |
| Tabelle 41: Anteil Beschäftigte pro Altersgruppe, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Privater Sektor | 95 |
| Tabelle 42: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Alterskategorie, Privater Sektor | 95 |
| Tabelle 43: Anteil Beschäftigte pro Dienstaltersgruppe, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Privater Sektor | 95 |
| Tabelle 44: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Dienstaltersgruppe, Privater Sektor | 95 |
| Tabelle 45: Anteil Beschäftigte pro Ausbildung, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Privater Sektor | 96 |
| Tabelle 46: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Ausbildungsabschluss, Privater Sektor | 96 |
| Tabelle 47: Anteil Beschäftigte nach Zivilstand, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Privater Sektor | 96 |
| Tabelle 48: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Zivilstand, Privater Sektor | 96 |
| Tabelle 49: Anteil Beschäftigte nach Aufenthaltsstatus, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Privater Sektor | 97 |
| Tabelle 50: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Aufenthaltsstatus, Privater Sektor | 97 |
| Tabelle 51: Anteil Beschäftigte nach beruflicher Stellung, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Privater Sektor | 97 |
| Tabelle 52: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach beruflicher Stellung, Privater Sektor | 97 |
| Tabelle 53: Anteil Beschäftigte nach Berufsgruppe, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Privater Sektor | 98 |
| Tabelle 54: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Berufsgruppe, Privater Sektor | 100 |
| Tabelle 55: Anteil Beschäftigte nach Kompetenzniveau, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Privater Sektor | 101 |
| Tabelle 56: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Kompetenzniveau, Privater Sektor | 101 |
| Tabelle 57: Anteil Beschäftigte nach Unternehmensgrösse, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Privater Sektor | 102 |
| Tabelle 58: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Unternehmensgrösse, Privater Sektor | 102 |
| Tabelle 59: Anteil Beschäftigte nach Wirtschaftsbranche, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Privater Sektor | 103 |
| Tabelle 60: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Wirtschaftsbranche, Privater Sektor | 104 |
| Tabelle 61: Anteil Beschäftigte nach Grossregion, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Privater Sektor | 104 |
| Tabelle 62: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Grossregion, Privater Sektor | 105 |
| Tabelle 63: Entwicklung durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert 2012 und 2014, Privater Sektor | 105 |
| Tabelle 64: Anteil Frauen und Männer nach Beschäftigungsgrad, Frauenanteil und Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor | 106 |
| Tabelle 65: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Beschäftigungsgrad, Öffentlicher Sektor | 106 |
| Tabelle 66: Anteil Frauen und Männer nach weiteren Merkmalen der Entlöhnung und Anstellung, Öffentlicher Sektor | 106 |
| Tabelle 67: Anteil Beschäftigte mit zusätzlichen Lohnbestandteilen, Öffentlicher Sektor | 107 |
| Tabelle 68: Anteil Beschäftigte pro Altersgruppe, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor | 107 |
| Tabelle 69: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Alterskategorie, Öffentlicher Sektor | 107 |
| Tabelle 70: Anteil Beschäftigte pro Dienstaltersgruppe, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor | 107 |

| | |
|--|-----|
| Tabelle 71: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Dienstaltersgruppe, Öffentlicher Sektor | 108 |
| Tabelle 72: Anteil Beschäftigte pro Ausbildung, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor | 108 |
| Tabelle 73: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Ausbildungsabschluss, Öffentlicher Sektor | 108 |
| Tabelle 74: Anteil Beschäftigte nach Zivilstand, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor | 109 |
| Tabelle 75: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Zivilstand, Öffentlicher Sektor | 109 |
| Tabelle 76: Anteil Beschäftigte nach Aufenthaltsstatus, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor | 109 |
| Tabelle 77: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Aufenthaltsstatus, Öffentlicher Sektor | 109 |
| Tabelle 78: Anteil Beschäftigte nach beruflicher Stellung, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor | 110 |
| Tabelle 79: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach beruflicher Stellung, Öffentlicher Sektor | 110 |
| Tabelle 80: Anteil Beschäftigte nach Berufsgruppe, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor | 111 |
| Tabelle 81: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Berufsgruppe, Öffentlicher Sektor | 113 |
| Tabelle 82: Anteil Beschäftigte nach Kompetenzniveau, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor | 114 |
| Tabelle 83: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Kompetenzniveau, Öffentlicher Sektor | 114 |
| Tabelle 84: Anteil Beschäftigte nach Unternehmensgrösse, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor | 115 |
| Tabelle 85: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Unternehmensgrösse, Öffentlicher Sektor | 115 |
| Tabelle 86: Anteil Beschäftigte nach Wirtschaftsbranche, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor | 116 |
| Tabelle 87: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Wirtschaftsbranche, Öffentlicher Sektor | 117 |
| Tabelle 88: Anteil Beschäftigte nach Grossregion, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor | 117 |
| Tabelle 89: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Grossregion, Öffentlicher Sektor | 118 |
| Tabelle 90: Entwicklung durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert 2012 und 2014, Öffentlicher Sektor | 118 |
| Tabelle 91: Ergebnisse Regressionsschätzung, Gesamtwirtschaft | 119 |
| Tabelle 92: Zerlegung nach Branchen, Gesamtwirtschaft | 122 |
| Tabelle 93: Zerlegung nach Regionen, Gesamtwirtschaft | 123 |
| Tabelle 94: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, 5 Kategorien, Gesamtwirtschaft | 123 |
| Tabelle 95: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, 2 Kategorien, Gesamtwirtschaft | 124 |
| Tabelle 96: Zerlegung nach Berufsgruppen, Gesamtwirtschaft | 124 |
| Tabelle 97: Zerlegung nach Kompetenzniveau, Gesamtwirtschaft | 126 |
| Tabelle 98: Zerlegung nach Beruflicher Stellung, Gesamtwirtschaft | 127 |
| Tabelle 99: Zerlegung nach Beschäftigungsgrad, Gesamtwirtschaft | 127 |
| Tabelle 100: Zerlegung nach Ausbildung, Gesamtwirtschaft | 128 |
| Tabelle 101: Zerlegung nach Altersgruppe, Gesamtwirtschaft | 128 |
| Tabelle 102: Zerlegung nach Zivilstand, Gesamtwirtschaft | 129 |
| Tabelle 103: Zerlegung nach Aufenthaltsstatus, Gesamtwirtschaft | 129 |
| Tabelle 104: Ergebnisse Regressionsschätzung, Privater Sektor | 130 |
| Tabelle 105: Zerlegung nach Branchen, Privater Sektor | 133 |
| Tabelle 106: Zerlegung nach Regionen, Privater Sektor | 134 |
| Tabelle 107: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, 5 Kategorien, Privater Sektor | 134 |

| | |
|---|-----|
| Tabelle 108: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, 2 Kategorien, Privater Sektor | 135 |
| Tabelle 109: Zerlegung nach Berufsgruppen, Privater Sektor | 135 |
| Tabelle 110: Zerlegung nach Kompetenzniveau, Privater Sektor | 137 |
| Tabelle 111: Zerlegung nach Beruflicher Stellung, Privater Sektor | 138 |
| Tabelle 112: Zerlegung nach Beschäftigungsgrad, Privater Sektor | 138 |
| Tabelle 113: Zerlegung nach Ausbildung, Privater Sektor | 139 |
| Tabelle 114: Zerlegung nach Altersgruppe, Privater Sektor | 139 |
| Tabelle 115: Zerlegung nach Zivilstand, Privater Sektor | 140 |
| Tabelle 116: Zerlegung nach Aufenthaltsstatus, Privater Sektor | 140 |
| Tabelle 117: Zerlegung der Lohnunterschiede 2012 und 2014, Privater Sektor | 140 |
| Tabelle 118: Ergebnisse Regressionsschätzung, Öffentlicher Sektor | 141 |
| Tabelle 119: Zerlegung nach Branchen, Öffentlicher Sektor | 144 |
| Tabelle 120: Zerlegung nach Regionen, Öffentlicher Sektor | 145 |
| Tabelle 121: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, 5 Kategorien, Öffentlicher Sektor | 145 |
| Tabelle 122: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, 2 Kategorien, Öffentlicher Sektor | 146 |
| Tabelle 123: Zerlegung nach Berufsgruppen, Öffentlicher Sektor | 146 |
| Tabelle 124: Zerlegung nach Kompetenzniveau, Öffentlicher Sektor | 148 |
| Tabelle 125: Zerlegung nach Beruflicher Stellung, Öffentlicher Sektor | 149 |
| Tabelle 126: Zerlegung nach Beschäftigungsgrad, Öffentlicher Sektor | 149 |
| Tabelle 127: Zerlegung nach Ausbildung, Öffentlicher Sektor | 150 |
| Tabelle 128: Zerlegung nach Altersgruppe, Öffentlicher Sektor | 150 |
| Tabelle 129: Zerlegung nach Zivilstand, Öffentlicher Sektor | 151 |
| Tabelle 130: Zerlegung nach Aufenthaltsstatus, Öffentlicher Sektor | 151 |
| Tabelle 131: Zerlegung der Lohnunterschiede 2012 und 2014, Öffentlicher Sektor | 151 |

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 22** gibt eine Übersicht über die Fallzahlen der LSE 2014, die Anteile fehlender Werte der erklärenden Variablen, ausgeschlossene Fälle, verwendete Teilfilter sowie zur Untersuchungseinheit (gültige Fälle).

Tabelle 22: Fehlende Werte, Teilfilter und Untersuchungseinheit, Gesamtwirtschaft 2014

| | Gewichtet | Ungewichtet |
|---|-------------------------|--------------|
| Total Datensatz LSE 2014 | | |
| Total Anzahl Fälle (gewichtet / ungewichtet) | 4'168'119 | 1'580'880 |
| Anteil fehlende Werte pro Merkmal (in % von Total LSE) | | |
| Geschlecht | (keine fehlenden Werte) | |
| <i>Persönliche Qualifikationsmerkmale (Humankapital)</i> | | |
| Alter | 0.0% | 0.0% |
| Dienstjahre | (keine fehlenden Werte) | |
| Ausbildung - fehlende Angaben nicht ausgeschlossen | (5.8%) | (9.8%) |
| <i>Weitere persönliche Merkmale</i> | | |
| Zivilstand | (keine fehlenden Werte) | |
| Nationalität / Aufenthaltsstatus | (keine fehlenden Werte) | |
| <i>Arbeitsplatzbezogene Merkmale</i> | | |
| Berufliche Stellung - fehlende Angaben nicht ausgeschlossen | (1.3%) | (2.6%) |
| Ausgeübter Beruf - fehlende Angaben nicht ausgeschlossen | (21.0%) | (23.0%) |
| <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) - fehlende Angaben nicht ausgeschlossen | (3.9%) | (6.3%) |
| Anstellungsdauer (Befristet vs. unbefristet) | (keine fehlenden Werte) | |
| Anteil ausgeschlossene Fälle pro Teilfilter (in % von Total LSE) | | |
| Teilfilter A, Ausschluss fehlende Werte Var. Brutto- oder Nettolohn, Geschlecht, Alter, Dienstjahre, Zivilstand, Nationalität | 0.6% | 0.3% |
| Teilfilter B, Individueller Beschäftigungsgrad < 20% oder > 150% | 5.9% | 3.9% |
| Teilfilter C, Tieflohne < 1/3 Medianlohn (< 2'098 Fr./Monat) | 0.4% | 0.4% |
| Teilfilter D, Hochlohne > 15 Mal Medianlohn (> 94'395 Fr./Monat) | 0.0% | 0.0% |
| Teilfilter E, Unplausible Kombinationen Beschäftigungsgrad - Arbeitsstunden | 9.4% | 8.1% |
| Untersuchungseinheit (alle Teilfilter) | | |
| Total gültige Fälle | 3'623'138 | 1'420'368 |
| Anteil ausgeschlossene Fälle | 13.1% | 10.2% |

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

Quelle: LSE 2014; 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: 5.8% fehlende Angaben (gewichtet; ungewichtet 9.8%);
- Berufliche Stellung: 1.3% fehlende Angaben (gewichtet; ungewichtet 2.6%);
- Ausgeübter Beruf: 21.0% fehlende Angaben (gewichtet; ungewichtet 23.0%);

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 einzelne Variablen relativ viele fehlende Werte aufweisen erscheint dieses Vorgehen mit den LSE-Daten nicht praktikabel.

- Lohnvereinbarung im Unternehmen: 3.9% fehlende Angaben (gewichtet; ungewichtet 6.3%);

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

■ **Teilfilter A, Ausschluss fehlende Werte**, betrifft insgesamt 0.6% der gewichteten Fälle bzw. 0.3% der ungewichteten Fälle. Beobachtungen mit fehlenden Angaben zum Brutto- oder Nettolohn, Geschlecht, Alter, Dienstalter, Zivilstand 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, Tieflohne** mit Standardisiertem Bruttolohn $< 1/3$ des Medianlohns bzw. $< 2'098$ Fr./Monat, betrifft 2.4% der Fälle (gewichtet; ungewichtet: 2.1%).

■ **Teilfilter D, Hochlohne** > 15 Mal Medianlohn ($> 94'395$ Fr./Monat), betrifft 0.1% der Fälle (gewichtet; ungewichtet: 0.2%).

■ **Teilfilter E, un plausible Kombinationen** von vertraglichem Beschäftigungsgrad und Wochen- bzw. Monatsarbeitsstunden, betrifft 10.7% der Fälle (gewichtet; ungewichtet: 10.3%).

Der **Anteil ausgeschlossener Fälle bzw. Beobachtungen** gemäss den fünf definierten Teilfiltern beträgt für das Jahr 2014 in der Gesamtwirtschaft insgesamt 13.3 Prozent bezogen auf die gewichteten Datensätze (bzw. 10.2% 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 («gewibgr»). 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 unbekannt 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 unbekannt 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 29).

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

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

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

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

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

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

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

Der beobachtete durchschnittliche Lohnunterschied lässt sich nun zerlegen in

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

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 $\ln(w^m) = \hat{\beta}^f X^m$ gebildet werden. Alternativ kann aber auch $\ln(w^m) = \hat{\beta}^m X^f$ 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

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

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

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

$$\overline{\ln(w^m)} - \overline{\ln(w^f)} = \underbrace{\overline{X^f} (\hat{\beta}^m - \hat{\beta}^f)}_G + \underbrace{(\overline{X^m} - \overline{X^f}) \hat{\beta}^f}_A + \underbrace{(\overline{X^m} - \overline{X^f}) (\hat{\beta}^m - \hat{\beta}^f)}_I$$

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 2008

Tabelle 23: 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/ Gerätebau | 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 | |
| | 35 Energieversorgung | |
| Energieversorgung | 36 Wasserversorgung | |
| | 37 Abwasserentsorgung | |
| | 38 Abfallentsorgung; Rückgewinnung | |
| | 39 Umweltsanierung, sonst. Entsorgung | |
| Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung | 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 | |
| | Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie | 41 Hochbau |
| | | 42 Tiefbau |
| 43 Sonstiges Ausbaugewerbe | | |
| Baugewerbe | 45 Handel, Instandhaltung u. Rep. v. Motorfahrz. | |
| | 46 Grosshandel | |
| Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen | 47 Detailhandel | |
| Detailhandel | 49 Landverkehr u. Transport in Rohrfernleitungen | |
| Verkehr und Lagerei | 50 Schifffahrt | |
| | 51 Luftfahrt | |
| | 52 Lagerei, Dienstleistungen für den Verkehr | |
| | 53 Post-, Kurier- und Expressdienste | |
| | 55 Beherbergung | |
| Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie | 56 Gastronomie | |
| | 58 Verlagswesen | |
| Information und Kommunikation | 59 Audiovisuelle Medien | |
| | 60 Rundfunkveranstalter | |
| | 61 Telekommunikation | |
| | 62 Dienstleistungen der Informationstechnologie | |
| | 63 Informationsdienstleistungen | |
| | 64 Finanzdienstleistungen | |
| Finanz- und Versicherungsdienstleistungen | 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. |
| Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen | 75 Veterinärwesen |
| | 77 Vermietung von beweglichen Sachen |
| | 78 Vermittlung u. Überlassung v. Arbeitskräften |
| | 79 Reisebüros |
| | 80 Wach- und Sicherheitsdienste, Detekteien |
| | 81 Gebäudebetreuung; Garten- u. Landschaftsbau |
| Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung | 82 Wirtschaftliche Dienstl. für Unternehmen |
| | 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 24: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Beschäftigungsgrad, Gesamtwirtschaft

| Vertraglicher Beschäftigungsgrad | Bruttolohn | | |
|----------------------------------|------------|--------|-------|
| | Männer | Frauen | Total |
| Teilzeit 2 (20-49%) | 6'877 | 5'878 | 6'076 |
| Teilzeit 1 (50-89%) | 7'341 | 6'477 | 6'675 |
| Vollzeit (≥ 90%) | 7'889 | 6'528 | 7'514 |
| Total | 7'809 | 6'397 | 7'201 |

Quelle: LSE 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 25: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Alterskategorien, Gesamtwirtschaft

| Alterskategorie | Bruttolohn | | |
|-----------------|------------|--------|-------|
| | Männer | Frauen | Total |
| < 30 Jahre | 5'390 | 5'118 | 5'262 |
| 30-49 Jahre | 7'970 | 6'681 | 7'417 |
| ≥ 50 Jahre | 8'978 | 6'825 | 8'102 |
| Total | 7'809 | 6'397 | 7'201 |

Quelle: LSE 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 26: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Dienstaltersgruppe, Gesamtwirtschaft

| Dienstaltersgruppe | Bruttolohn | | |
|--------------------|------------|--------|-------|
| | Männer | Frauen | Total |
| 0-1 Jahre | 6'595 | 5'749 | 6'206 |
| 2-3 Jahre | 7'205 | 6'116 | 6'707 |
| 4-5 Jahre | 7'583 | 6'360 | 7'025 |
| 6-9 Jahre | 8'078 | 6'631 | 7'451 |
| 10-19 Jahre | 8'804 | 6'971 | 8'028 |
| ≥ 20 Jahre | 9'014 | 7'350 | 8'494 |
| Total | 7'809 | 6'397 | 7'201 |

Quelle: LSE 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 27: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Ausbildungsabschluss, Gesamtwirtschaft

| Ausbildungsabschluss | Bruttolohn | | |
|--|------------|--------|--------|
| | Männer | Frauen | Total |
| Universitäre Hochschule (UNI, ETH) | 11'968 | 9'295 | 10'923 |
| Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH) | 10'451 | 8'051 | 9'517 |
| Höhere Berufsausbildung | 9'300 | 7'642 | 8'645 |
| Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen | 7'971 | 7'339 | 7'599 |
| Gymnasiale Maturität, Berufsmaturität, Fachmaturität | 7'670 | 6'396 | 7'064 |
| Abgeschlossene Berufsausbildung | 6'719 | 5'906 | 6'363 |
| Unternehmensinterne Berufsausbildung | 5'813 | 4'909 | 5'470 |
| Obligatorische Schule | 5'463 | 4'652 | 5'067 |
| Keine Angaben | 7'966 | 6'302 | 7'204 |
| Total | 7'809 | 6'397 | 7'201 |

Quelle: LSE 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 28: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Zivilstand, Gesamtwirtschaft

| Zivilstand | Bruttolohn | | |
|--------------------|------------|--------|-------|
| | Männer | Frauen | Total |
| Ledig | 6'607 | 6'248 | 6'452 |
| Verheiratet | 8'565 | 6'474 | 7'723 |
| Anderer Zivilstand | 8'139 | 6'525 | 7'238 |
| Total | 7'809 | 6'397 | 7'201 |

Quelle: LSE 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 29: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Aufenthaltsstatus, Gesamtwirtschaft

| Aufenthaltsstatus | Bruttolohn | | |
|---------------------------------|------------|--------|-------|
| | Männer | Frauen | Total |
| SchweizerInnen | 8'158 | 6'485 | 7'396 |
| KurzaufenthalterInnen (Kat.L) | 6'023 | 5'328 | 5'858 |
| JahresaufenthalterInnen (Kat.B) | 7'058 | 6'212 | 6'733 |
| Niedergelassene (Kat.C) | 7'293 | 6'094 | 6'819 |
| GrenzgängerInnen (Kat.G) | 7'045 | 6'329 | 6'801 |
| Andere | 6'036 | 5'700 | 5'938 |
| Total | 7'809 | 6'397 | 7'201 |

Quelle: LSE 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 30: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach beruflicher Stellung, Gesamtwirtschaft

| Berufliche Stellung | Bruttolohn | | |
|---------------------|------------|--------|--------|
| | Männer | Frauen | Total |
| Oberes Kader | 12'384 | 9'400 | 11'731 |
| Mittleres Kader | 12'189 | 9'678 | 11'414 |
| Unteres Kader | 9'112 | 7'801 | 8'631 |
| Unterstes Kader | 7'689 | 6'794 | 7'343 |
| Ohne Kaderfunktion | 6'496 | 5'875 | 6'202 |
| Keine Angaben | 8'221 | 7'124 | 7'684 |
| Total | 7'809 | 6'397 | 7'201 |

Quelle: LSE 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 31: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Berufsgruppe, Gesamtwirtschaft

| ISCO 08 | Berufsgruppe | Bruttolohn | | |
|---------------------------|---|------------|--------|--------|
| | | Männer | Frauen | Total |
| Militär | | | | |
| 1,2,3 | Armeeangehörige | 10'515 | [] | 10'445 |
| Führungskräfte | | | | |
| 11 | GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung | 12'257 | 9'468 | 11'607 |
| 12 | Führungskräfte im kaufmännischen Bereich | 12'074 | 9'262 | 11'086 |
| 13 | Führungskräfte in Produktion und spezialisierten Dienstleistungen | 10'227 | 8'644 | 9'773 |
| 14 | Führungskräfte in Hotels, Restaurants, Handel und sonst. Dienstleistungen | 6'735 | 5'427 | 6'001 |
| 10 | Führungskräfte - Zuordnung nicht möglich | 10'132 | 8'369 | 9'629 |
| Akademische Berufe | | | | |
| 21 | NaturwissenschaftlerInnen, MathematikerInnen und IngenieurInnen | 8'834 | 7'169 | 8'500 |
| 22 | Akademische und verwandte Gesundheitsberufe | 11'374 | 8'004 | 8'993 |
| 23 | Lehrkräfte | 8'728 | 7'874 | 8'268 |
| 24 | BetriebswirtschaftlerInnen und vergleichbare akademische Berufe | 8'980 | 7'452 | 8'365 |
| 25 | Akadem. u. vergleichbare Fachkräfte in der Informations- u. Kommunikationstechnologie | 9'357 | 8'555 | 9'276 |
| 26 | JuristenInnen, SozialwissenschaftlerInnen und Kulturberufe | 9'375 | 8'288 | 8'748 |
| 20 | Akademische Berufe - Zuordnung nicht möglich | 9'790 | 8'658 | 9'333 |

| ISCO 08 | Berufsgruppe | Bruttolohn | | |
|--|--|------------|--------|-------|
| | | Männer | Frauen | Total |
| TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe | | | | |
| 31 | Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte | 7'385 | 6'407 | 7'245 |
| 32 | Assistenzberufe im Gesundheitswesen | 7'266 | 6'710 | 6'785 |
| 33 | Nicht akademische betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte | 8'553 | 6'865 | 7'535 |
| 34 | Nicht akademische juristische, sozialpflegerische, kulturelle und verwandte Fachkräfte | 7'092 | 6'753 | 6'920 |
| 35 | Informations- und KommunikationstechnikerInnen | 6'845 | 5'770 | 6'435 |
| 30 | TechnikerInnen und gleichrangige Berufe - Zuordnung nicht möglich | 8'642 | 6'745 | 7'756 |
| Bürokräfte und verwandte Berufe | | | | |
| 41 | Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte | 7'117 | 6'105 | 6'275 |
| 42 | Bürokräfte mit Kundenkontakt | 6'268 | 5'519 | 5'730 |
| 43 | Bürokräfte Finanz- u. Rechnungswesen, Statistik und Materialwirtschaft | 5'564 | 5'560 | 5'563 |
| 44 | Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe | 5'842 | 5'790 | 5'817 |
| 40 | Bürokräfte und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich | 6'280 | 5'696 | 5'957 |
| Dienstleistungsberufe und Verkaufskräfte | | | | |
| 51 | Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen | 5'102 | 4'517 | 4'765 |
| 52 | Verkaufskräfte | 6'240 | 4'806 | 5'236 |
| 53 | Betreuungsberufe | 6'069 | 5'469 | 5'541 |
| 54 | Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete | 7'139 | 6'333 | 6'985 |
| 50 | Dienstleistungsberufe und Verkaufskräfte - Zuordnung nicht möglich | 6'768 | 6'972 | 6'927 |
| Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei | | | | |
| 61 | Fachkräfte in der Landwirtschaft | 5'426 | 4'821 | 5'353 |
| 62 | Fachkräfte in Forstwirtschaft, Fischerei und Jagd – Marktproduktion | 5'830 | [] | 5'828 |
| 63 | Landwirte, Fischer, Jäger und Sammler für den Eigenbedarf | [] | [] | [] |
| 60 | Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft, Fischerei - Zuordnung nicht möglich | [] | [] | [] |
| Handwerks- und verwandte Berufe | | | | |
| 71 | Bau- u. Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe, ausgen. ElektrikerInnen | 5'926 | 4'943 | 5'890 |
| 72 | MetallarbeiterInnen, MechanikerInnen und verwandte Berufe | 5'972 | 5'013 | 5'931 |
| 73 | PräzisionshandwerkerInnen, DruckerInnen und kunsthandwerkliche Berufe | 6'358 | 5'022 | 5'820 |
| 74 | ElektrikerInnen und ElektronikerInnen | 6'091 | 5'403 | 6'078 |
| 75 | Nahrungsmittelverarbeitung, Bekleidungsherstellung und verwandte handwerkliche Berufe | 5'610 | 4'550 | 5'310 |
| 70 | Handwerks- und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich | 6'388 | 5'041 | 6'252 |
| Bedienen von Anlagen u. Maschinen und Montageberufe | | | | |
| 81 | Bedienen stationärer Anlagen und Maschinen | 6'111 | 4'623 | 5'754 |
| 82 | Montageberufe | 5'868 | 4'525 | 5'657 |
| 83 | Fahrzeugführen und bedienen mobiler Anlagen | 5'825 | 5'361 | 5'802 |
| 80 | Anlagen und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen - Zuordnung nicht möglich | 5'719 | [] | 5'130 |
| Hilfsarbeitskräfte | | | | |
| 91 | Reinigungspersonal und Hilfskräfte | 4'867 | 4'311 | 4'403 |
| 92 | Hilfskräfte in Land-, Forstwirtschaft u. Fischerei | 4'692 | [] | 4'688 |
| 93 | Hilfskräfte im Bergbau, Bau, bei der Herstellung von Waren u. im Transportwesen | 5'650 | 4'557 | 5'393 |
| 94 | Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung | [] | [] | [] |
| 95 | Straßenhändler und auf der Straße arbeitende Dienstleistungskräfte | [] | [] | [] |
| 96 | Abfallentsorgungspersonal und sonstige Hilfsarbeitskräfte | 5'529 | 4'778 | 5'408 |
| 90 | Hilfsarbeitskräfte- Zuordnung nicht möglich | 5'676 | 4'828 | 5'298 |
| Fehlende Angaben | | | | |
| | Keine Angaben | 8'917 | 6'974 | 8'134 |
| | Total | 7'809 | 6'397 | 7'201 |

Felder mit []: Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen (für mind. ein Geschlecht) und/oder weniger als 5 Unternehmen. Quelle: LSE 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 32: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Kompetenzniveau, Gesamtwirtschaft

| Kompetenzniveau | Bruttolohn | | |
|---|------------|--------|-------|
| | Männer | Frauen | Total |
| Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung und Entscheidungsfindung | 10'081 | 8'159 | 9'357 |
| Komplexe praktische Tätigkeiten, welche ein grosses Wissen in einem Spezialgebiet voraussetzen | 7'831 | 6'722 | 7'277 |
| Praktische Tätigkeiten wie Verkauf/ Pflege/ Datenverarbeitung/Administration/ Bedienen von Maschinen/Fahrdienst | 5'953 | 5'304 | 5'666 |
| Einfache Tätigkeiten körperlicher oder handwerklicher Art | 5'570 | 4'577 | 5'132 |
| Keine Angaben | 8'917 | 6'974 | 8'134 |
| Total | 7'809 | 6'397 | 7'201 |

Quelle: LSE 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 33: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Unternehmensgrösse, Gesamtwirtschaft

| Unternehmensgrösse | Bruttolohn | | |
|----------------------|------------|--------|-------|
| | Männer | Frauen | Total |
| < 20 Beschäftigte | 6'912 | 5'759 | 6'392 |
| 20-49 Beschäftigte | 7'023 | 6'050 | 6'671 |
| 50-249 Beschäftigte | 7'494 | 6'183 | 6'947 |
| 250-999 Beschäftigte | 8'057 | 6'421 | 7'360 |
| ≥ 1'000 Beschäftigte | 8'847 | 7'024 | 8'016 |
| Total | 7'809 | 6'397 | 7'201 |

Quelle: LSE 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 34: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Wirtschaftsbranche, Gesamtwirtschaft

| Wirtschaftsabteilungen (NOGA08) | Branchen (zusammengefasst) | Bruttolohn | | |
|--|--|------------|--------|--------|
| | | Männer | Frauen | Total |
| 2. Sektor (Industrie und Gewerbe) | | | | |
| 8,9 | Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden | 6'705 | [] | 6'645 |
| 10,11,12 | Herstellung Nahrungsmittel/ Getränke, Tabak | 6'225 | 5'035 | 5'759 |
| 13,14,15 | Herstellung Textilien/ Lederwaren | 6'340 | 4'719 | 5'485 |
| 18 | Druckgewerbe | 6'789 | 5'542 | 6'344 |
| 19,20,21 | Chemische Industrie | 10'449 | 9'236 | 10'023 |
| 26,27,28,29,30,33 | Maschinenbau/Gerätebau | 7'841 | 5'970 | 7'323 |
| 35 | Energieversorgung | 8'978 | 7'781 | 8'763 |
| 36,37,38,39 | Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung | 6'727 | 6'497 | 6'698 |
| 16,17,22,23,24,25,31,32 | Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie | 6'579 | 5'616 | 6'371 |
| 41,42,43 | Baugewerbe | 6'512 | 6'105 | 6'472 |
| 3. Sektor (Dienstleistungen) | | | | |
| 45,46 | Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen | 7'583 | 6'652 | 7'275 |
| 47 | Detailhandel | 5'973 | 4'861 | 5'226 |
| 49,50,51,52,53 | Verkehr und Lagerei | 6'927 | 6'189 | 6'716 |
| 55,56 | Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie | 4'856 | 4'402 | 4'623 |
| 58,59,60,61,62,63 | Information und Kommunikation | 9'537 | 7'455 | 8'976 |
| 64,65,66 | Finanz- und Versicherungsdienstleistungen | 12'350 | 8'248 | 10'610 |
| 68 | Grundstücks- und Wohnungswesen | 7'946 | 6'349 | 7'051 |
| 69,70,71,72,73,74,75 | Freiberufliche, wissenschaftl. und technische Dienstleistungen | 9'674 | 7'485 | 8'789 |
| 77,78,79,80,81,82 | Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen | 6'146 | 5'282 | 5'828 |
| 84 | Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung | 8'934 | 7'567 | 8'342 |
| 85 | Erziehung und Unterricht | 8'579 | 7'544 | 8'001 |
| 86,87,88 | Gesundheits- und Sozialwesen | 8'025 | 6'483 | 6'817 |
| 90,91,92,93 | Kunst, Unterhaltung und Erholung | 7'104 | 6'224 | 6'675 |
| 94,95,96 | Erbringung von sonstigen Dienstleistungen | 7'876 | 5'980 | 6'700 |
| | Total | 7'809 | 6'397 | 7'201 |

Felder mit []: Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen (für mind. ein Geschlecht) und/oder weniger als 5 Unternehmen. Quelle: LSE 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 35: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Grossregion, Gesamtwirtschaft

| Grossregion | Bruttolohn | | |
|-------------------|------------|--------|-------|
| | Männer | Frauen | Total |
| Genferseeregion | 7'885 | 6'771 | 7'380 |
| Espace Mittelland | 7'445 | 6'206 | 6'916 |
| Nordwestschweiz | 7'996 | 6'581 | 7'403 |
| Zürich | 8'639 | 6'639 | 7'765 |
| Ostschweiz | 7'058 | 5'819 | 6'541 |
| Zentralschweiz | 7'686 | 6'315 | 7'120 |
| Tessin | 6'450 | 5'398 | 5'997 |
| Total | 7'809 | 6'397 | 7'201 |

Quelle: LSE 2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 36: Entwicklung durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert 2012 und 2014, Gesamtwirtschaft

| Lohnentwicklung | Bruttolohn | | | Lohndifferenz | |
|-----------------|------------|--------|-------|---------------|--------|
| | Männer | Frauen | Total | in Fr. | in % |
| 2012 | 7'961 | 6'427 | 7'308 | -1'534 | -19.3% |
| 2014 | 7'809 | 6'397 | 7'201 | -1'412 | -18.1% |

Quelle: LSE 2012,2014, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

11.2 Privater Sektor

Tabelle 37: Anteil Frauen und Männer nach Beschäftigungsgrad, Frauenanteil und Lohndifferenz, Privater Sektor

| Vertraglicher Beschäftigungsgrad | Anteil Beschäftigte pro BG-Kategorie | | | Frauenanteil innerhalb der BG-Kategorie | Lohndifferenz |
|----------------------------------|--------------------------------------|--------|--------|--|---------------|
| | Männer | Frauen | Total | | |
| Teilzeit 2 (20-49%) | 2.9% | 17.5% | 8.9% | 80.6% | -11.8% |
| Teilzeit 1 (50-89%) | 7.8% | 36.3% | 19.5% | 76.5% | -12.1% |
| Vollzeit (≥ 90%) | 89.3% | 46.2% | 71.6% | 26.5% | -18.1% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 41.1% | -19.5% |

Quelle: LSE 2014, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 38: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Beschäftigungsgrad, Privater Sektor

| Vertraglicher Beschäftigungsgrad | Bruttolohn | | |
|----------------------------------|------------|--------|-------|
| | Männer | Frauen | Total |
| Teilzeit 2 (20-49%) | 6'441 | 5'684 | 5'831 |
| Teilzeit 1 (50-89%) | 6'999 | 6'154 | 6'352 |
| Vollzeit (≥ 90%) | 7'759 | 6'357 | 7'387 |
| Total | 7'661 | 6'166 | 7'046 |

Quelle: LSE 2014 Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 39: Anteil Frauen und Männer nach weiteren Merkmalen der Entlohnung und Anstellung, Privater Sektor

| | Männer | Frauen | Total |
|--|--------|--------|-------|
| Lohnart | | | |
| Entlohnung im Stundenlohn | 7.0% | 11.3% | 8.7% |
| Entlohnung im Monatslohn | 93.0% | 88.7% | 91.3% |
| Vertragsart | | | |
| Befristet | 3.2% | 2.8% | 3.0% |
| Unbefristet | 96.8% | 97.2% | 97.0% |
| Lohnvereinbarung im Unternehmen | | | |
| Unternehmen mit Kollektivvertrag (Verbandsvertrag (GAV), Firmen- oder Hausvertrag, öffentlich-rechtliche Regelung) | 38.2% | 32.0% | 35.6% |
| Nur Einzelarbeitsverträge | 56.8% | 63.9% | 59.7% |
| Keine Angaben | 5.1% | 4.1% | 4.7% |

Quelle: LSE 2014, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 40: Anteil Beschäftigte mit zusätzlichen Lohnbestandteilen, Privater Sektor

| Zusätzliche Lohnbestandteile (nebst Grundlohn) | Männer | Frauen | Total |
|--|--------|--------|-------|
| Zulagen | | | |
| Mit Zulagen für Nacht-, Schicht-, Wochenendarbeit o.a. Erschwerniszulagen | 15.1% | 15.7% | 15.3% |
| 13. Monatslohn | | | |
| Mit 13. (14.) Monatslohn | 79.5% | 76.4% | 78.3% |
| Sonderzahlungen | | | |
| Mit Sonderzahlungen für unregelmässige Leistungen (Boni, Gratifikationen etc.) | 41.2% | 33.5% | 38.0% |

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

Quelle: LSE 2014, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

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

| Alter | Anteil Beschäftigte pro Altersgruppe | | | Frauenanteil innerhalb der Altersgruppen | Lohndifferenz |
|-------------|--------------------------------------|--------|--------|---|---------------|
| | Männer | Frauen | Total | | |
| < 30 Jahre | 18.2% | 21.4% | 19.5% | 45.1% | -6.7% |
| 30-49 Jahre | 53.8% | 53.2% | 53.6% | 40.8% | -17.9% |
| ≥ 50 Jahre | 28.0% | 25.3% | 26.9% | 38.7% | -25.5% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 41.1% | -19.5% |

Quelle: LSE 2014, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 42: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Alterskategorie, Privater Sektor

| Alterskategorie | Bruttolohn | | |
|-----------------|------------|--------|-------|
| | Männer | Frauen | Total |
| < 30 Jahre | 5'356 | 4'995 | 5'193 |
| 30-49 Jahre | 7'870 | 6'465 | 7'297 |
| 50+ Jahre | 8'758 | 6'527 | 7'894 |
| Total | 7'661 | 6'166 | 7'046 |

Quelle: LSE 2014, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 43: Anteil Beschäftigte pro Dienstaltersgruppe, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Privater Sektor

| Dienstalter (Anzahl Jahre im Unternehmen) | Anteil Beschäftigte pro Dienstaltersgruppe | | | Frauenanteil innerhalb der Dienstaltersgruppen | Lohndifferenz |
|--|--|--------|--------|---|---------------|
| | Männer | Frauen | Total | | |
| 0-1 Jahre | 24.7% | 28.0% | 26.1% | 44.1% | -14.2% |
| 2-3 Jahre | 16.1% | 18.1% | 16.9% | 43.9% | -16.5% |
| 4-5 Jahre | 10.5% | 11.6% | 11.0% | 43.5% | -17.3% |
| 6-9 Jahre | 16.2% | 16.2% | 16.2% | 41.0% | -19.3% |
| 10-19 Jahre | 18.8% | 18.2% | 18.5% | 40.3% | -22.5% |
| ≥ 20 Jahre | 13.6% | 7.9% | 11.2% | 28.8% | -21.0% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 41.1% | -19.5% |

Quelle: LSE 2014, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 44: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Dienstaltersgruppe, Privater Sektor

| Dienstaltersgruppe | Bruttolohn | | |
|--------------------|------------|--------|-------|
| | Männer | Frauen | Total |
| 0-1 Jahre | 6'509 | 5'583 | 6'100 |
| 2-3 Jahre | 7'135 | 5'958 | 6'618 |
| 4-5 Jahre | 7'488 | 6'192 | 6'925 |
| 6-9 Jahre | 7'971 | 6'434 | 7'340 |
| 10-19 Jahre | 8'586 | 6'653 | 7'806 |
| ≥ 20 Jahre | 8'866 | 7'000 | 8'329 |
| Total | 7'661 | 6'166 | 7'046 |

Quelle: LSE 2014, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 45: 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 |
|---|--|--------|--------|---|---------------|
| | Männer | Frauen | Total | | |
| Universitäre Hochschule (UNI, ETH) | 9.6% | 7.8% | 8.9% | 36.2% | -25.2% |
| Fachhochschule (FH), Pädag. Hochschule (PH) | 7.0% | 5.2% | 6.2% | 34.1% | -23.8% |
| Höhere Berufsausbildung | 12.1% | 9.9% | 11.2% | 36.3% | -18.8% |
| Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen | 0.4% | 0.8% | 0.6% | 57.1% | -10.5% |
| Gymnasiale, Berufs- oder Fachmaturität | 3.2% | 4.1% | 3.6% | 47.4% | -17.1% |
| Abgeschlossene Berufsausbildung | 50.3% | 53.1% | 51.5% | 42.3% | -12.8% |
| Unternehmensinterne Berufsausbildung | 6.5% | 5.2% | 6.0% | 35.7% | -17.1% |
| Obligatorische Schule | 10.9% | 13.9% | 12.1% | 47.0% | -15.4% |
| Total gültige Angaben | 100.0% | 100.0% | 100.0% | | |
| Keine Angaben | 4.1% | 4.4% | 4.2% | | |
| Total (inkl. «Keine Angaben») | | | | 41.1% | -19.5% |

Quelle: LSE 2014, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 46: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Ausbildungsabschluss, Privater Sektor

| Ausbildungsabschluss | Bruttolohn | | |
|--|------------|--------|--------|
| | Männer | Frauen | Total |
| Universitäre Hochschule (UNI, ETH) | 12'485 | 9'343 | 11'346 |
| Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH) | 10'572 | 8'052 | 9'713 |
| Höhere Berufsausbildung | 9'345 | 7'590 | 8'709 |
| Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen | 7'513 | 6'721 | 7'061 |
| Gymnasiale Maturität, Berufsmaturität, Fachmaturität | 7'545 | 6'254 | 6'934 |
| Abgeschlossene Berufsausbildung | 6'645 | 5'797 | 6'286 |
| Unternehmensinterne Berufsausbildung | 5'793 | 4'805 | 5'440 |
| Obligatorische Schule | 5'453 | 4'614 | 5'058 |
| Keine Angaben | 7'828 | 5'865 | 6'984 |
| Total | 7'661 | 6'166 | 7'046 |

Quelle: LSE 2014, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

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

| Zivilstand | Anteil Beschäftigte nach Zivilstand | | | Frauenanteil innerhalb des gleichen Zivilstands | Lohndifferenz |
|--------------------|-------------------------------------|--------|--------|--|---------------|
| | Männer | Frauen | Total | | |
| Ledig | 37.4% | 37.2% | 37.3% | 41.0% | -7.2% |
| Verheiratet | 54.3% | 48.9% | 52.1% | 38.6% | -26.0% |
| Anderer Zivilstand | 8.3% | 13.9% | 10.6% | 53.9% | -20.9% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 41.1% | -19.5% |

Quelle: LSE 2014, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 48: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Zivilstand, Privater Sektor

| Zivilstand | Bruttolohn | | |
|--------------------|------------|--------|-------|
| | Männer | Frauen | Total |
| Ledig | 6'509 | 6'042 | 6'317 |
| Verheiratet | 8'411 | 6'227 | 7'569 |
| Anderer Zivilstand | 7'946 | 6'282 | 7'049 |
| Total | 7'661 | 6'166 | 7'046 |

Quelle: LSE 2014, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

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

| Aufenthaltsstatus | Anteil Beschäftigte nach Aufenthaltsstatus | | | Frauenanteil innerhalb Aufenthaltsstatus | Lohndifferenz |
|---------------------------------|--|--------|--------|---|---------------|
| | Männer | Frauen | Total | | |
| SchweizerInnen | 63.5% | 71.0% | 66.6% | 43.8% | -22.2% |
| KurzaufenthalterInnen (Kat.L) | 0.8% | 0.3% | 0.6% | 21.7% | -14.5% |
| JahresaufenthalterInnen (Kat.B) | 8.9% | 7.4% | 8.3% | 36.8% | -13.2% |
| Niedergelassene (Kat.C) | 17.4% | 15.0% | 16.4% | 37.5% | -17.2% |
| GrenzgängerInnen (Kat.G) | 9.0% | 6.0% | 7.8% | 32.0% | -12.9% |
| Andere | 0.4% | 0.2% | 0.3% | 27.6% | -8.2% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 41.1% | -19.5% |

Quelle: LSE 2014, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 50: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Aufenthaltsstatus, Privater Sektor

| Aufenthaltsstatus | Bruttolohn | | |
|---------------------------------|------------|--------|-------|
| | Männer | Frauen | Total |
| SchweizerInnen | 8'001 | 6'227 | 7'223 |
| KurzaufenthalterInnen (Kat.L) | 5'975 | 5'106 | 5'786 |
| JahresaufenthalterInnen (Kat.B) | 7'086 | 6'152 | 6'742 |
| Niedergelassene (Kat.C) | 7'191 | 5'956 | 6'728 |
| GrenzgängerInnen (Kat.G) | 6'968 | 6'071 | 6'681 |
| Andere | 5'977 | 5'486 | 5'841 |
| Total | 7'661 | 6'166 | 7'046 |

Quelle: LSE 2014, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

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

| Berufliche Stellung | Anteil Beschäftigte nach berufl. Stellung (bezogen auf Total gültige Angaben) | | | Frauenanteil innerhalb gleicher berufl. Stellung | Lohndifferenz |
|-------------------------------|--|--------|--------|---|---------------|
| | Männer | Frauen | Total | | |
| Oberes Kader | 7.9% | 3.2% | 6.0% | 21.9% | -25.3% |
| Mittleres Kader | 8.1% | 4.9% | 6.8% | 30.0% | -21.9% |
| Unteres Kader | 10.5% | 8.3% | 9.6% | 35.5% | -15.0% |
| Unterstes Kader | 9.1% | 7.7% | 8.5% | 37.1% | -12.0% |
| Ohne Kaderfunktion | 64.4% | 75.9% | 69.1% | 45.1% | -11.3% |
| Total gültige Angaben | 100.0% | 100.0% | 100.0% | | |
| Keine Angaben | 0.0% | 0.0% | 0.0% | | |
| Total (inkl. «Keine Angaben») | | | | 41.1% | -19.5% |

Quelle: LSE 2014, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 52: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach beruflicher Stellung, Privater Sektor

| Berufliche Stellung | Bruttolohn | | |
|---------------------|------------|--------|--------|
| | Männer | Frauen | Total |
| Oberes Kader | 12'166 | 9'088 | 11'493 |
| Mittleres Kader | 12'238 | 9'558 | 11'435 |
| Unteres Kader | 9'023 | 7'671 | 8'543 |
| Unterstes Kader | 7'514 | 6'610 | 7'178 |
| Ohne Kaderfunktion | 6'330 | 5'612 | 6'006 |
| Keine Angaben | [] | [] | [] |
| Total | 7'661 | 6'166 | 7'046 |

Felder mit []: Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen (für mind. ein Geschlecht) und/oder weniger als 5 Unternehmen. Quelle: LSE 2014, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

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

| ISCO 08 | Berufsgruppe | Anteil der Beschäftigten <i>pro Beruf (bezogen auf Total gültige Angaben)</i> | | | Frauen- anteil <i>innerhalb Berufs- gruppe</i> | Lohndif- ferenz |
|--|---|---|--------|--------|--|--------------------|
| | | Männer | Frauen | Total | | |
| Militär | | | | | | |
| 1,2,3 | Armeeangehörige | (0.0%) | (0.0%) | (0.0%) | [] | [] |
| Führungskräfte | | | | | | |
| 11 | GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung | 4.5% | 1.8% | 3.4% | 22.3% | -23.7% |
| 12 | Führungskräfte im kaufmännischen Bereich | 2.5% | 1.7% | 2.1% | 32.8% | -21.7% |
| 13 | Führungskräfte in Produktion und spezialisierten Dienstleistungen | 2.2% | 1.0% | 1.7% | 24.3% | -17.8% |
| 14 | Führungskräfte in Hotels, Restaurants, Handel und sonst. Dienstleistungen | 0.3% | 0.6% | 0.5% | 56.2% | -19.6% |
| 10 | Führungskräfte - Zuordnung nicht möglich | 2.9% | 1.6% | 2.4% | 28.1% | -18.6% |
| Akademische Berufe | | | | | | |
| 21 | NaturwissenschaftlerInnen, MathematikerInnen und IngenieurInnen | 3.6% | 1.3% | 2.6% | 20.2% | -19.7% |
| 22 | Akademische und verwandte Gesundheitsberufe | 0.7% | 3.0% | 1.7% | 74.6% | -28.3% |
| 23 | Lehrkräfte | 0.5% | 1.3% | 0.8% | 64.1% | -14.4% |
| 24 | BetriebswirtschaftlerInnen und vergleichbare akademische Berufe | 3.3% | 3.0% | 3.2% | 39.5% | -18.1% |
| 25 | Akademische u. vergleichbare Fachkräfte in der Informations- u. Kommunikationstechnologie | 3.4% | 0.5% | 2.2% | 9.7% | -9.0% |
| 26 | JuristenInnen, SozialwissenschaftlerInnen und Kulturberufe | 1.3% | 2.1% | 1.7% | 53.1% | -11.4% |
| 20 | Akademische Berufe - Zuordnung nicht möglich | 0.9% | 0.8% | 0.9% | 38.0% | -16.4% |
| TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe | | | | | | |
| 31 | Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte | 9.1% | 1.9% | 6.1% | 13.0% | -14.2% |
| 32 | Assistenzberufe im Gesundheitswesen | 0.6% | 7.4% | 3.5% | 89.1% | -7.5% |
| 33 | Nicht akademische betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte | 4.2% | 8.6% | 6.1% | 59.2% | -20.1% |
| 34 | Nicht akademische juristische, sozialpflegerische, kulturelle und verwandte Fachkräfte | 1.1% | 1.4% | 1.2% | 48.1% | -7.0% |
| 35 | Informations- und KommunikationstechnikerInnen | 1.0% | 0.9% | 1.0% | 39.0% | -15.2% |
| 30 | TechnikerInnen und gleichrangige Berufe - Zuordnung nicht möglich | 3.4% | 3.4% | 3.4% | 41.5% | -23.4% |
| Bürokräfte und verwandte Berufe | | | | | | |
| 41 | Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte | 1.8% | 12.4% | 6.2% | 82.9% | -15.5% |
| 42 | Bürokräfte mit Kundenkontakt | 0.4% | 1.5% | 0.9% | 71.3% | -12.0% |
| 43 | Bürokräfte Finanz- u. Rechnungswesen, Statistik und Materialwirtschaft | 2.6% | 1.4% | 2.1% | 27.3% | -0.6% |
| 44 | Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe | 1.1% | 1.3% | 1.2% | 47.4% | -2.5% |
| 40 | Bürokräfte und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich | 0.1% | 0.1% | 0.1% | 46.9% | -11.3% |
| Dienstleistungsberufe und Verkaufskräfte | | | | | | |
| 51 | Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen | 4.7% | 9.2% | 6.6% | 58.1% | -8.9% |
| 52 | Verkaufskräfte | 3.6% | 11.8% | 7.0% | 70.0% | -23.0% |
| 53 | Betreuungsberufe | 0.5% | 5.7% | 2.6% | 89.4% | -8.9% |
| 54 | Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete | 0.9% | 0.4% | 0.7% | 22.4% | -1.8% |
| 50 | Dienstleistungsberufe und Verkaufskräfte - Zuordnung nicht möglich | 0.1% | 0.7% | 0.3% | 84.5% | 6.0% |

| ISCO 08 | Berufsgruppe | Anteil der Beschäftigten <i>pro Beruf (bezogen auf Total gültige Angaben)</i> | | | Frauen- anteil <i>innerhalb Berufs- gruppe</i> | Lohndif- ferenz |
|--|---|---|--------|--------|--|--------------------|
| | | Männer | Frauen | Total | | |
| Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei | | | | | | |
| 61 | Fachkräfte in der Landwirtschaft | 0.8% | 0.2% | 0.5% | 12.1% | -11.9% |
| 62 | Fachkräfte in Forstwirtschaft, Fischerei und Jagd – Marktproduktion | (0.0%) | (0.0%) | (0.0%) | [] | [] |
| 63 | Landwirte, Fischer, Jäger und Sammler für den Eigenbedarf | (0.0%) | (0.0%) | (0.0%) | [] | [] |
| 60 | Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft, Fischerei - Zuordnung nicht möglich | (0.0%) | (0.0%) | (0.0%) | [] | [] |
| Handwerks- und verwandte Berufe | | | | | | |
| 71 | Bau- u. Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe, ausgen. ElektrikerInnen | 9.0% | 0.4% | 5.4% | 3.1% | -19.8% |
| 72 | MetallarbeiterInnen, MechanikerInnen und verwandte Berufe | 6.1% | 0.4% | 3.8% | 4.3% | -15.8% |
| 73 | PräzisionshandwerkerInnen, DruckerInnen und kunsthandwerkliche Berufe | 1.0% | 0.9% | 1.0% | 40.2% | -21.2% |
| 74 | ElektrikerInnen und ElektronikerInnen | 2.6% | 0.1% | 1.6% | 2.0% | -11.5% |
| 75 | Nahrungsmittelverarbeitung, Bekleidungsherstellung und verwandte handwerkliche Berufe | 2.7% | 1.5% | 2.2% | 28.3% | -19.1% |
| 70 | Handwerks- und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich | 0.4% | 0.0% | 0.3% | 7.9% | -21.0% |
| Bedienen von Anlagen u. Maschinen und Montageberufe | | | | | | |
| 81 | Bedienen stationärer Anlagen und Maschinen | 2.0% | 0.9% | 1.5% | 23.1% | -24.7% |
| 82 | Montageberufe | 1.6% | 0.4% | 1.1% | 16.0% | -22.7% |
| 83 | Fahrzeugführen und bedienen mobiler Anlagen | 4.7% | 0.3% | 2.9% | 4.6% | -11.2% |
| 80 | Anlagen und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen - Zuordnung nicht möglich | (0.0%) | (0.0%) | (0.0%) | [] | [] |
| Hilfsarbeitskräfte | | | | | | |
| 91 | Reinigungspersonal und Hilfskräfte | 0.4% | 2.9% | 1.5% | 82.6% | -10.6% |
| 92 | Hilfskräfte in Land-, Forstwirtschaft u. Fischerei | 0.3% | 0.0% | 0.2% | [] | [] |
| 93 | Hilfskräfte im Bergbau, Bau, bei der Herstellung von Waren u. im Transportwesen | 3.4% | 1.6% | 2.7% | 24.8% | -18.8% |
| 94 | Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung | (0.0%) | (0.0%) | (0.0%) | [] | [] |
| 95 | Straßenhändler und auf der Straße arbeitende Dienstleistungskräfte | (0.0%) | (0.0%) | (0.0%) | [] | [] |
| 96 | Abfallentsorgungspersonal und sonstige Hilfsarbeitskräfte | 0.2% | (0.1%) | 0.1% | [] | [] |
| 90 | Hilfsarbeitskräfte- Zuordnung nicht möglich | 3.0% | 3.4% | 3.2% | 44.5% | -15.4% |
| Total gültige Angaben | | 100.0% | 100.0% | 100.0% | | |
| Keine Angaben | | 23.2% | 21.5% | 22.5% | | |
| Total (inkl. «Keine Angaben») | | | | | 41.1% | -19.5% |

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 2014, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 54: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Berufsgruppe, Privater Sektor

| ISCO 08 | Berufsgruppe | Bruttolohn | | |
|--|---|------------|--------|--------|
| | | Männer | Frauen | Total |
| Militärs | | | | |
| 1,2,3 | Armeeangehörige | [] | [] | [] |
| Führungskräfte | | | | |
| 11 | GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung | 12'208 | 9'310 | 11'561 |
| 12 | Führungskräfte im kaufmännischen Bereich | 12'162 | 9'523 | 11'297 |
| 13 | Führungskräfte in Produktion und spezialisierten Dienstleistungen | 10'190 | 8'373 | 9'748 |
| 14 | Führungskräfte in Hotels, Restaurants, Handel und sonst. Dienstleistungen | 6'624 | 5'325 | 5'895 |
| 10 | Führungskräfte - Zuordnung nicht möglich | 10'044 | 8'176 | 9'518 |
| Akademische Berufe | | | | |
| 21 | NaturwissenschaftlerInnen, MathematikerInnen und IngenieurInnen | 8'755 | 7'027 | 8'407 |
| 22 | Akademische und verwandte Gesundheitsberufe | 10'762 | 7'716 | 8'489 |
| 23 | Lehrkräfte | 7'934 | 6'791 | 7'202 |
| 24 | BetriebswirtschaftlerInnen und vergleichbare akademische Berufe | 8'972 | 7'349 | 8'331 |
| 25 | Akademische u. vergleichb. Fachkräfte in der Informations- u. Kommunikationstechnologie | 9'336 | 8'498 | 9'255 |
| 26 | JuristenInnen, SozialwissenschaftlerInnen und Kulturberufe | 8'957 | 7'935 | 8'414 |
| 20 | Akademische Berufe - Zuordnung nicht möglich | 9'904 | 8'281 | 9'287 |
| TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe | | | | |
| 31 | Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte | 7'323 | 6'281 | 7'188 |
| 32 | Assistenzberufe im Gesundheitswesen | 6'874 | 6'360 | 6'416 |
| 33 | Nicht akademische betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte | 8'588 | 6'863 | 7'568 |
| 34 | Nicht akademische juristische, sozialpflegerische, kulturelle und verwandte Fachkräfte | 6'743 | 6'273 | 6'517 |
| 35 | Informations- und KommunikationstechnikerInnen | 6'744 | 5'718 | 6'344 |
| 30 | TechnikerInnen und gleichrangige Berufe - Zuordnung nicht möglich | 8'590 | 6'584 | 7'757 |
| Bürokräfte und verwandte Berufe | | | | |
| 41 | Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte | 7'093 | 5'993 | 6'181 |
| 42 | Bürokräfte mit Kundenkontakt | 6'217 | 5'469 | 5'684 |
| 43 | Bürokräfte Finanz- u. Rechnungswesen, Statistik und Materialwirtschaft | 5'523 | 5'492 | 5'515 |
| 44 | Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe | 5'807 | 5'661 | 5'738 |
| 40 | Bürokräfte und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich | 6'331 | 5'616 | 5'995 |
| Dienstleistungsberufe und Verkaufskräfte | | | | |
| 51 | Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen | 4'868 | 4'432 | 4'615 |
| 52 | Verkaufskräfte | 6'233 | 4'802 | 5'232 |
| 53 | Betreuungsberufe | 5'894 | 5'367 | 5'423 |
| 54 | Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete | 5'640 | 5'536 | 5'617 |
| 50 | Dienstleistungsberufe und Verkaufskräfte - Zuordnung nicht möglich | 6'541 | 6'932 | 6'872 |
| Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei | | | | |
| 61 | Fachkräfte in der Landwirtschaft | 5'348 | 4'709 | 5'271 |
| 62 | Fachkräfte in Forstwirtschaft, Fischerei und Jagd – Marktproduktion | [] | [] | [] |
| 63 | Landwirte, Fischer, Jäger und Sammler für den Eigenbedarf | [] | [] | [] |
| 60 | Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft, Fischerei - Zuordnung nicht möglich | [] | [] | [] |
| Handwerks- und verwandte Berufe | | | | |
| 71 | Bau- u. Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe, ausgen. ElektrikerInnen | 5'915 | 4'746 | 5'879 |
| 72 | MetallarbeiterInnen, MechanikerInnen und verwandte Berufe | 5'943 | 5'005 | 5'903 |
| 73 | PräzisionshandwerkerInnen, DruckerInnen und kunsthandwerkliche Berufe | 6'351 | 5'007 | 5'810 |
| 74 | ElektrikerInnen und ElektronikerInnen | 6'049 | 5'353 | 6'035 |
| 75 | Nahrungsmittelverarbeitung, Bekleidungsherstellung und verwandte handwerkliche Berufe | 5'597 | 4'530 | 5'295 |
| 70 | Handwerks- und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich | 6'350 | 5'017 | 6'246 |

| ISCO 08 | Berufsgruppe | Bruttolohn | | |
|--|---|------------|--------|-------|
| | | Männer | Frauen | Total |
| Bedienen von Anlagen u. Maschinen und Montageberufe | | | | |
| 81 | Bedienen stationärer Anlagen und Maschinen | 6'102 | 4'592 | 5'753 |
| 82 | Montageberufe | 5'845 | 4'520 | 5'633 |
| 83 | Fahrzeugführen und bedienen mobiler Anlagen | 5'739 | 5'096 | 5'709 |
| 80 | Anlagen und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen - Zuordnung nicht möglich | [] | [] | [] |
| Hilfsarbeitskräfte | | | | |
| 91 | Reinigungspersonal und Hilfskräfte | 4'721 | 4'222 | 4'309 |
| 92 | Hilfskräfte in Land-, Forstwirtschaft u. Fischerei | 4'574 | [] | 4'560 |
| 93 | Hilfskräfte im Bergbau, Bau, bei der Herstellung von Waren u. im Transportwesen | 5'606 | 4'550 | 5'345 |
| 94 | Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung | [] | [] | [] |
| 95 | Straßenhändler und auf der Straße arbeitende Dienstleistungskräfte | [] | [] | [] |
| 96 | Abfallentsorgungspersonal und sonstige Hilfsarbeitskräfte | 5'074 | [] | 4'939 |
| 90 | Hilfsarbeitskräfte- Zuordnung nicht möglich | 5'634 | 4'765 | 5'247 |
| Fehlende Angaben | | | | |
| | Keine Angaben | 8'858 | 6'886 | 8'082 |
| | Total | 7'661 | 6'166 | 7'046 |

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

Quelle: LSE 2014, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 55: 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 innerhalb Kompetenzniveau | |
|---|---|--------|--------|---|--------|
| | Männer | Frauen | Total | | |
| Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung und Entscheidungsfindung | 26.2% | 18.7% | 23.1% | 33.7% | -21.4% |
| Komplexe praktische Tätigkeiten, welche ein grosses Wissen in einem Spezialgebiet voraussetzen | 19.6% | 23.7% | 21.3% | 46.4% | -15.5% |
| Praktische Tätigkeiten wie Verkauf/ Pflege/ Datenverarbeitung/Administration/ Bedienen von Maschinen/Fahrdienst | 46.8% | 49.6% | 48.0% | 43.0% | -11.1% |
| Einfache Tätigkeiten körperlicher oder handwerklicher Art | 7.4% | 8.0% | 7.7% | 43.5% | -17.9% |
| Total gültige Angaben | 100.0% | 100.0% | 100.0% | | |
| Keine Angaben | 23.2% | 21.5% | 22.5% | | |
| Total (inkl. «Keine Angaben») | | | | 41.1% | -19.5% |

Quelle: LSE 2014, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 56: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Kompetenzniveau, Privater Sektor

| Kompetenzniveau | Bruttolohn | | |
|---|------------|--------|-------|
| | Männer | Frauen | Total |
| Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung und Entscheidungsfindung | 10'094 | 7'930 | 9'364 |
| Komplexe praktische Tätigkeiten, welche ein grosses Wissen in einem Spezialgebiet voraussetzen | 7'741 | 6'538 | 7'184 |
| Praktische Tätigkeiten wie Verkauf/ Pflege/ Datenverarbeitung/Administration/ Bedienen von Maschinen/Fahrdienst | 5'839 | 5'189 | 5'560 |
| Einfache Tätigkeiten körperlicher oder handwerklicher Art | 5'507 | 4'519 | 5'077 |
| Keine Angaben | 8'858 | 6'886 | 8'082 |
| Total | 7'661 | 6'166 | 7'046 |

Quelle: LSE 2014, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

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

| Unternehmensgrösse (Anzahl MitarbeiterInnen gem. LSE) | Anteil Beschäftigte nach Firmengrösse | | | Frauenanteil innerhalb gleicher Firmengrösse | Lohndifferenz |
|--|---------------------------------------|--------|--------|---|---------------|
| | Männer | Frauen | Total | | |
| < 20 Beschäftigte | 21.9% | 25.5% | 23.4% | 44.9% | -16.8% |
| 20-49 Beschäftigte | 15.5% | 12.3% | 14.2% | 35.7% | -13.9% |
| 50-249 Beschäftigte | 24.0% | 22.6% | 23.5% | 39.7% | -17.3% |
| 250-999 Beschäftigte | 15.1% | 14.8% | 15.0% | 40.6% | -21.7% |
| ≥ 1'000 Beschäftigte | 23.5% | 24.7% | 24.0% | 42.3% | -24.8% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 41.1% | -19.5% |

Quelle: LSE 2014, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 58: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Unternehmensgrösse, Privater Sektor

| Unternehmensgrösse | Bruttolohn | | |
|----------------------|------------|--------|-------|
| | Männer | Frauen | Total |
| < 20 Beschäftigte | 6'898 | 5'740 | 6'378 |
| 20-49 Beschäftigte | 7'000 | 6'024 | 6'651 |
| 50-249 Beschäftigte | 7'473 | 6'178 | 6'960 |
| 250-999 Beschäftigte | 8'032 | 6'287 | 7'323 |
| ≥ 1'000 Beschäftigte | 8'763 | 6'594 | 7'845 |
| Total | 7'661 | 6'166 | 7'046 |

Quelle: LSE 2014, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 59: Anteil Beschäftigte nach Wirtschaftsbranche, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Privater Sektor

| Wirtschaftsabteilungen (NOGA08) | Branchen (zusammengefasst) | Anteil der Beschäftigten | | | Frauen- Lohndiff.anteil | |
|--|---|--------------------------|---------------|---------------|-------------------------|---------------|
| | | Männer | Frauen | Total | innerhalb Branche | |
| 2. Sektor (Industrie und Gewerbe) | | | | | | |
| 8,9 | Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden | 0.2% | (0.0%) | 0.1% | [] | [] |
| 10,11,12 | Herstellung Nahrungsmittel/ Getränke, Tabak | 2.6% | 2.4% | 2.5% | 39.2% | -19.1% |
| 13,14,15 | Herstellung Textilien/ Lederwaren | 0.3% | 0.5% | 0.4% | 52.8% | -25.6% |
| 18 | Druckgewerbe | 0.6% | 0.5% | 0.5% | 35.6% | -18.4% |
| 19,20,21 | Chemische Industrie | 2.7% | 2.1% | 2.4% | 35.1% | -11.6% |
| 26,27,28,29,30,33 | Maschinenbau/Gerätebau | 9.9% | 5.4% | 8.0% | 27.7% | -23.9% |
| 35 | Energieversorgung | 1.0% | 0.3% | 0.7% | 17.4% | -14.4% |
| 36,37,38,39 | Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung | 0.6% | 0.1% | 0.4% | 11.8% | -3.4% |
| 16,17,22,23,24,25,31,32 | Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie | 8.7% | 3.4% | 6.5% | 21.6% | -14.6% |
| 41,42,43 | Baugewerbe | 14.0% | 2.1% | 9.1% | 9.7% | -6.5% |
| 3. Sektor (Dienstleistungen) | | | | | | |
| 45,46 | Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen | 9.4% | 6.7% | 8.3% | 33.1% | -12.3% |
| 47 | Detailhandel | 4.8% | 14.0% | 8.6% | 67.2% | -18.6% |
| 49,50,51,52,53 | Verkehr und Lagerei | 8.3% | 4.9% | 6.9% | 29.2% | -10.5% |
| 55,56 | Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie | 4.0% | 6.0% | 4.8% | 51.4% | -9.3% |
| 58,59,60,61,62,63 | Information und Kommunikation | 5.1% | 2.7% | 4.1% | 27.0% | -21.9% |
| 64,65,66 | Finanz- und Versicherungsdienstleistungen | 6.1% | 6.3% | 6.2% | 41.7% | -33.2% |
| 68 | Grundstücks- und Wohnungswesen | 0.7% | 1.2% | 0.9% | 56.1% | -20.1% |
| 69,70,71,72,73,74,75 | Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen | 8.2% | 8.1% | 8.2% | 40.6% | -22.9% |
| 77,78,79,80,81,82 | Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen | 6.1% | 5.1% | 5.7% | 37.0% | -14.1% |
| 84 | Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung | (0.0%) | (0.0%) | (0.0%) | [] | [] |
| 85 | Erziehung und Unterricht | 0.7% | 1.7% | 1.1% | 61.7% | -14.5% |
| 86,87,88 | Gesundheits- und Sozialwesen | 3.7% | 21.7% | 11.1% | 80.2% | -18.6% |
| 90,91,92,93 | Kunst, Unterhaltung und Erholung | 0.9% | 1.2% | 1.0% | 47.7% | -13.7% |
| 94,95,96 | Erbringung von sonstigen Dienstleistungen | 1.5% | 3.6% | 2.4% | 62.4% | -24.3% |
| | Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 41.1% | -19.5% |

Gruppierung der Wirtschaftsabteilungen gem. NOGA zu den Branchen, vgl. Tabelle 23 im Anhang, Abschnitt 10.3.

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

Quelle: LSE 2014, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 60: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Wirtschaftsbranche, Privater Sektor

| Wirtschaftsabteilungen (NOGA08) | Branchen (zusammengefasst) | Bruttolohn | | |
|--|---|------------|--------|--------|
| | | Männer | Frauen | Total |
| 2. Sektor (Industrie und Gewerbe) | | | | |
| 8,9 | Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden | 6'704 | [] | 6'645 |
| 10,11,12 | Herstellung Nahrungsmittel/ Getränke, Tabak | 6'225 | 5'035 | 5'759 |
| 13,14,15 | Herstellung Textilien/ Lederwaren | 6'340 | 4'719 | 5'485 |
| 18 | Druckgewerbe | 6'789 | 5'542 | 6'344 |
| 19,20,21 | Chemische Industrie | 10'449 | 9'236 | 10'023 |
| 26,27,28,29,30,33 | Maschinenbau/Gerätebau | 7'841 | 5'970 | 7'323 |
| 35 | Energieversorgung | 9'524 | 8'156 | 9'286 |
| 36,37,38,39 | Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung | 6'372 | 6'158 | 6'347 |
| 16,17,22,23,24,25,31,32 | Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie | 6'578 | 5'616 | 6'370 |
| 41,42,43 | Baugewerbe | 6'489 | 6'067 | 6'448 |
| 3. Sektor (Dienstleistungen) | | | | |
| 45,46 | Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen | 7'583 | 6'652 | 7'275 |
| 47 | Detailhandel | 5'973 | 4'861 | 5'226 |
| 49,50,51,52,53 | Verkehr und Lagerei | 6'896 | 6'171 | 6'684 |
| 55,56 | Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie | 4'855 | 4'403 | 4'623 |
| 58,59,60,61,62,63 | Information und Kommunikation | 9'533 | 7'450 | 8'972 |
| 64,65,66 | Finanz- und Versicherungsdienstleistungen | 12'545 | 8'379 | 10'808 |
| 68 | Grundstücks- und Wohnungswesen | 7'943 | 6'343 | 7'046 |
| 69,70,71,72,73,74,75 | Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen | 9'668 | 7'455 | 8'769 |
| 77,78,79,80,81,82 | Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen | 6'058 | 5'202 | 5'741 |
| 84 | Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung | [] | [] | [] |
| 85 | Erziehung und Unterricht | 8'041 | 6'872 | 7'320 |
| 86,87,88 | Gesundheits- und Sozialwesen | 7'696 | 6'267 | 6'550 |
| 90,91,92,93 | Kunst, Unterhaltung und Erholung | 6'921 | 5'973 | 6'469 |
| 94,95,96 | Erbringung von sonstigen Dienstleistungen | 7'884 | 5'965 | 6'686 |
| | Total | 7'661 | 6'166 | 7'046 |

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

Quelle: LSE 2014, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 61: Anteil Beschäftigte nach Grossregion, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Privater Sektor

| Grossregion | Anteil Beschäftigte nach Region | | | Frauenanteil innerhalb gleicher Region | Lohndifferenz |
|-------------------|---------------------------------|--------|--------|---|---------------|
| | Männer | Frauen | Total | | |
| Genferseeregion | 16.1% | 17.2% | 16.6% | 42.7% | -16.9% |
| Espace Mittelland | 21.8% | 22.0% | 21.9% | 41.3% | -17.5% |
| Nordwestschweiz | 13.2% | 12.7% | 13.0% | 40.2% | -18.4% |
| Zürich | 23.9% | 25.0% | 24.4% | 42.3% | -24.6% |
| Ostschweiz | 11.8% | 10.8% | 11.4% | 38.9% | -18.7% |
| Zentralschweiz | 9.6% | 8.6% | 9.2% | 38.6% | -18.0% |
| Tessin | 3.6% | 3.6% | 3.6% | 41.3% | -17.8% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 41.1% | -19.5% |

Quelle: LSE 2014, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 62: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Grossregion, Privater Sektor

| Grossregion | Bruttolohn | | |
|-------------------|------------|--------|-------|
| | Männer | Frauen | Total |
| Genferseeregion | 7'625 | 6'334 | 7'073 |
| Espace Mittelland | 7'171 | 5'913 | 6'651 |
| Nordwestschweiz | 7'977 | 6'510 | 7'388 |
| Zürich | 8'615 | 6'495 | 7'720 |
| Ostschweiz | 6'859 | 5'575 | 6'359 |
| Zentralschweiz | 7'578 | 6'216 | 7'053 |
| Tessin | 6'146 | 5'051 | 5'694 |
| Total | 7'661 | 6'166 | 7'046 |

Quelle: LSE 2014, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 63: Entwicklung durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert 2012 und 2014, Privater Sektor

| Lohnentwicklung | Bruttolohn | | | Lohndifferenz | |
|-----------------|------------|--------|-------|---------------|--------|
| | Männer | Frauen | Total | in Fr. | in % |
| 2012 | 7'776 | 6'117 | 7'105 | -1'659 | -21.3% |
| 2014 | 7'661 | 6'166 | 7'046 | -1'495 | -19.5% |

Quelle: LSE 2012,2014, Privater Sektor; Berechnungen BASS.

11.3 Öffentlicher Sektor

Tabelle 64: Anteil Frauen und Männer nach Beschäftigungsgrad, Frauenanteil und Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor

| Vertraglicher Beschäftigungsgrad | Anteil Beschäftigte pro BG-Kategorie | | | Frauenanteil innerhalb der BG-Kategorie | Lohndifferenz |
|----------------------------------|--------------------------------------|--------|--------|--|---------------|
| | Männer | Frauen | Total | | |
| Teilzeit 2 (20-49%) | 4.8% | 15.4% | 10.5% | 78.6% | -21.7% |
| Teilzeit 1 (50-89%) | 14.6% | 47.6% | 32.2% | 78.8% | -12.5% |
| Vollzeit (≥ 90%) | 80.6% | 36.9% | 57.3% | 34.4% | -16.4% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 53.3% | -16.6% |

Quelle: LSE 2014, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 65: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Beschäftigungsgrad, Öffentlicher Sektor

| Vertraglicher Beschäftigungsgrad | Bruttolohn | | |
|----------------------------------|------------|--------|-------|
| | Männer | Frauen | Total |
| Teilzeit 2 (20-49%) | 8'631 | 6'760 | 7'160 |
| Teilzeit 1 (50-89%) | 8'532 | 7'465 | 7'691 |
| Vollzeit (≥ 90%) | 8'839 | 7'388 | 8'340 |
| Total | 8'784 | 7'327 | 8'008 |

Quelle: LSE 2014 Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 66: Anteil Frauen und Männer nach weiteren Merkmalen der Entlohnung und Anstellung, Öffentlicher Sektor

| | Männer | Frauen | Total |
|--|--------|--------|-------|
| Lohnart | | | |
| Entlohnung im Stundenlohn | 0.9% | 3.1% | 2.0% |
| Entlohnung im Monatslohn | 99.1% | 96.9% | 98.0% |
| Vertragsart | | | |
| Befristet | 12.4% | 10.8% | 11.6% |
| Unbefristet | 87.6% | 89.2% | 88.4% |
| Lohnvereinbarung im Unternehmen | | | |
| Unternehmen mit Kollektivvertrag (Verbandsvertrag (GAV), Firmen- oder Hausvertrag, öffentlich-rechtliche Regelung) | 40.7% | 39.2% | 39.9% |
| Nur Einzelarbeitsverträge | 58.2% | 59.4% | 58.8% |
| Keine Angaben | 1.0% | 1.4% | 1.2% |

Quelle: LSE 2014, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 67: Anteil Beschäftigte mit zusätzlichen Lohnbestandteilen, Öffentlicher Sektor

| Zusätzliche Lohnbestandteile (nebst Grundlohn) | Männer | Frauen | Total |
|--|--------|--------|-------|
| Zulagen | | | |
| Mit Zulagen für Nacht-, Schicht-, Wochenendarbeit o.a. Erschwerniszulagen | 24.3% | 27.1% | 25.8% |
| 13. Monatslohn | | | |
| Mit 13. (14.) Monatslohn | 88.0% | 90.6% | 89.4% |
| Sonderzahlungen | | | |
| Mit Sonderzahlungen für unregelmässige Leistungen (Boni, Gratifikationen etc.) | 24.8% | 18.1% | 21.2% |

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

Quelle: LSE 2014, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 68: Anteil Beschäftigte pro Altersgruppe, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor

| Alter | Anteil Beschäftigte pro Altersgruppe | | | Frauenanteil innerhalb der Altersgruppen | Lohndifferenz |
|-------------|--------------------------------------|--------|--------|---|---------------|
| | Männer | Frauen | Total | | |
| < 30 Jahre | 13.1% | 17.1% | 15.2% | 59.9% | 0.5% |
| 30-49 Jahre | 51.7% | 53.1% | 52.4% | 54.0% | -12.7% |
| ≥ 50 Jahre | 35.2% | 29.8% | 32.3% | 49.2% | -22.5% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 53.3% | -16.6% |

Quelle: LSE 2014, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 69: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Alterskategorie, Öffentlicher Sektor

| Alterskategorie | Bruttolohn | | |
|-----------------|------------|--------|-------|
| | Männer | Frauen | Total |
| < 30 Jahre | 5'709 | 5'736 | 5'725 |
| 30-49 Jahre | 8'650 | 7'550 | 8'056 |
| 50+ Jahre | 10'124 | 7'843 | 9'003 |
| Total | 8'784 | 7'327 | 8'008 |

Quelle: LSE 2014, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 70: Anteil Beschäftigte pro Dienstaltersgruppe, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor

| Dienstalter (Anzahl Jahre im Unternehmen) | Anteil Beschäftigte pro Dienstaltersgruppe | | | Frauenanteil innerhalb der Dienstaltersgruppen | Lohndifferenz |
|--|--|--------|--------|---|---------------|
| | Männer | Frauen | Total | | |
| 0-1 Jahre | 18.5% | 22.7% | 20.8% | 58.3% | -10.6% |
| 2-3 Jahre | 14.0% | 15.8% | 15.0% | 56.3% | -11.5% |
| 4-5 Jahre | 9.8% | 11.5% | 10.7% | 57.3% | -14.8% |
| 6-9 Jahre | 13.8% | 15.8% | 14.8% | 56.7% | -16.4% |
| 10-19 Jahre | 26.7% | 23.4% | 25.0% | 50.1% | -18.9% |
| ≥ 20 Jahre | 17.2% | 10.8% | 13.8% | 41.7% | -14.4% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 53.3% | -16.6% |

Quelle: LSE 2014, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 71: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Dienstaltersgruppe, Öffentlicher Sektor

| Dienstaltersgruppe | Bruttolohn | | |
|--------------------|------------|--------|-------|
| | Männer | Frauen | Total |
| 0-1 Jahre | 7'352 | 6'575 | 6'899 |
| 2-3 Jahre | 7'736 | 6'844 | 7'234 |
| 4-5 Jahre | 8'258 | 7'039 | 7'559 |
| 6-9 Jahre | 8'909 | 7'445 | 8'079 |
| 10-19 Jahre | 9'813 | 7'961 | 8'886 |
| ≥ 20 Jahre | 9'784 | 8'374 | 9'195 |
| Total | 8'784 | 7'327 | 8'008 |

Quelle: LSE 2014, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 72: 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 |
|---|--|--------|--------|---|---------------|
| | Männer | Frauen | Total | | |
| Universitäre Hochschule (UNI, ETH) | 27.7% | 19.8% | 23.5% | 45.1% | -13.9% |
| Fachhochschule (FH), Pädag. Hochschule (PH) | 9.7% | 10.5% | 10.1% | 55.6% | -18.2% |
| Höhere Berufsausbildung | 16.9% | 15.8% | 16.3% | 51.9% | -14.2% |
| Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen | 1.7% | 2.3% | 2.0% | 61.6% | -6.2% |
| Gymnasiale, Berufs- oder Fachmaturität | 2.9% | 2.4% | 2.7% | 49.3% | -14.2% |
| Abgeschlossene Berufsausbildung | 36.9% | 39.5% | 38.3% | 55.2% | -12.0% |
| Unternehmensinterne Berufsausbildung | 1.6% | 3.0% | 2.4% | 68.1% | -11.2% |
| Obligatorische Schule | 2.6% | 6.5% | 4.7% | 73.9% | -13.1% |
| Total gültige Angaben | 100.0% | 100.0% | 100.0% | | |
| Keine Angaben | 10.8% | 10.1% | 10.4% | | |
| Total (inkl. «Keine Angaben») | | | | 53.3% | -16.6% |

Quelle: LSE 2014, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 73: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Ausbildungsabschluss, Öffentlicher Sektor

| Ausbildungsabschluss | Bruttolohn | | |
|--|------------|--------|--------|
| | Männer | Frauen | Total |
| Universitäre Hochschule (UNI, ETH) | 10'704 | 9'214 | 10'032 |
| Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH) | 9'839 | 8'047 | 8'843 |
| Höhere Berufsausbildung | 9'071 | 7'779 | 8'400 |
| Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen | 8'751 | 8'211 | 8'418 |
| Gymnasiale Maturität, Berufsmaturität, Fachmaturität | 8'638 | 7'414 | 8'035 |
| Abgeschlossene Berufsausbildung | 7'426 | 6'536 | 6'934 |
| Unternehmensinterne Berufsausbildung | 6'382 | 5'669 | 5'896 |
| Obligatorische Schule | 5'755 | 4'999 | 5'196 |
| Keine Angaben | 8'309 | 7'073 | 7'671 |
| Total | 8'784 | 7'327 | 8'008 |

Quelle: LSE 2014, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 74: Anteil Beschäftigte nach Zivilstand, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor

| Zivilstand | Anteil Beschäftigte nach Zivilstand | | | Frauenanteil innerhalb des gleichen Zivilstands | Lohndifferenz |
|--------------------|-------------------------------------|--------|--------|--|---------------|
| | Männer | Frauen | Total | | |
| Ledig | 32.6% | 36.7% | 34.8% | 56.3% | -3.6% |
| Verheiratet | 58.2% | 48.6% | 53.1% | 48.8% | -21.4% |
| Anderer Zivilstand | 9.3% | 14.7% | 12.1% | 64.4% | -19.6% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 53.3% | -16.6% |

Quelle: LSE 2014, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 75: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Zivilstand, Öffentlicher Sektor

| Zivilstand | Bruttolohn | | |
|--------------------|------------|--------|-------|
| | Männer | Frauen | Total |
| Ledig | 7'353 | 7'087 | 7'203 |
| Verheiratet | 9'508 | 7'472 | 8'513 |
| Anderer Zivilstand | 9'273 | 7'451 | 8'100 |
| Total | 8'784 | 7'327 | 8'008 |

Quelle: LSE 2014, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 76: Anteil Beschäftigte nach Aufenthaltsstatus, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor

| Aufenthaltsstatus | Anteil Beschäftigte nach Aufenthaltsstatus | | | Frauenanteil innerhalb Aufenthaltsstatus | Lohndifferenz |
|---------------------------------|--|--------|--------|---|---------------|
| | Männer | Frauen | Total | | |
| SchweizerInnen | 82.7% | 80.8% | 81.7% | 52.7% | -17.3% |
| KurzaufenthalterInnen (Kat.L) | 0.3% | 0.2% | 0.3% | 50.3% | -6.5% |
| JahresaufenthalterInnen (Kat.B) | 5.6% | 5.2% | 5.4% | 51.1% | -3.1% |
| Niedergelassene (Kat.C) | 7.9% | 9.9% | 9.0% | 58.8% | -20.9% |
| GrenzgängerInnen (Kat.G) | 3.3% | 3.8% | 3.6% | 56.6% | -5.1% |
| Andere | 0.1% | 0.1% | 0.1% | 51.1% | 0.7% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 53.3% | -16.6% |

Quelle: LSE 2014, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 77: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Aufenthaltsstatus, Öffentlicher Sektor

| Aufenthaltsstatus | Bruttolohn | | |
|---------------------------------|------------|--------|-------|
| | Männer | Frauen | Total |
| SchweizerInnen | 8'946 | 7'396 | 8'129 |
| KurzaufenthalterInnen (Kat.L) | 6'993 | 6'539 | 6'765 |
| JahresaufenthalterInnen (Kat.B) | 6'767 | 6'557 | 6'660 |
| Niedergelassene (Kat.C) | 8'766 | 6'935 | 7'690 |
| GrenzgängerInnen (Kat.G) | 8'411 | 7'979 | 8'166 |
| Andere | 7'226 | 7'273 | 7'250 |
| Total | 8'784 | 7'327 | 8'008 |

Quelle: LSE 2014, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 78: Anteil Beschäftigte nach beruflicher Stellung, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor

| Berufliche Stellung | Anteil Beschäftigte nach berufl. Stellung (bezogen auf Total gültige Angaben) | | | Frauenanteil innerhalb gleicher berufl. Stellung | Lohndifferenz |
|-------------------------------|--|--------|--------|---|---------------|
| | Männer | Frauen | Total | | |
| Oberes Kader | 5.0% | 1.2% | 3.0% | 22.3% | -13.8% |
| Mittleres Kader | 10.4% | 4.9% | 7.4% | 35.3% | -14.6% |
| Unteres Kader | 11.7% | 7.8% | 9.6% | 43.2% | -13.2% |
| Unterstes Kader | 9.9% | 7.5% | 8.6% | 46.8% | -13.9% |
| Ohne Kaderfunktion | 63.0% | 78.5% | 71.3% | 59.0% | -9.5% |
| Total gültige Angaben | 100.0% | 100.0% | 100.0% | | |
| Keine Angaben | 5.5% | 4.6% | 5.0% | | |
| Total (inkl. «Keine Angaben») | | | | 53.3% | -16.6% |

Quelle: LSE 2014, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 79: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach beruflicher Stellung, Öffentlicher Sektor

| Berufliche Stellung | Bruttolohn | | |
|---------------------|------------|--------|--------|
| | Männer | Frauen | Total |
| Oberes Kader | 14'780 | 12'737 | 14'325 |
| Mittleres Kader | 11'928 | 10'187 | 11'312 |
| Unteres Kader | 9'665 | 8'391 | 9'115 |
| Unterstes Kader | 8'809 | 7'588 | 8'238 |
| Ohne Kaderfunktion | 7'674 | 6'945 | 7'244 |
| Keine Angaben | 8'221 | 7'124 | 7'684 |
| Total | 8'784 | 7'327 | 8'008 |

Quelle: LSE 2014, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 80: Anteil Beschäftigte nach Berufsgruppe, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor

| ISCO 08 | Berufsgruppe | Anteil der Beschäftigten <i>pro Beruf (bezogen auf Total gültige Angaben)</i> | | | Frauen- anteil | Lohndif- ferenz |
|------------|---|---|--------|-------|-------------------|--------------------|
| | | Männer | Frauen | Total | | |
| | Militär | | | | | |
| 1,2,3 | Armeeangehörige | 0.2% | (0.0%) | 0.1% | [] | [] |
| | Führungskräfte | | | | | |
| 11 | GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung | 3.1% | 1.2% | 2.0% | 31.3% | -18.3% |
| 12 | Führungskräfte im kaufmännischen Bereich | 0.8% | 1.1% | 1.0% | 61.0% | -25.8% |
| 13 | Führungskräfte in Produktion und spezialisierten Dienstleistungen | 1.6% | 1.5% | 1.5% | 52.4% | -11.5% |
| 14 | Führungskräfte in Hotels, Restaurants, Handel und sonst. Dienstleistungen | (0.1%) | 0.1% | 0.1% | [] | [] |
| 10 | Führungskräfte - Zuordnung nicht möglich | 3.5% | 1.2% | 2.3% | 30.5% | -12.3% |
| | Akademische Berufe | | | | | |
| 21 | NaturwissenschaftlerInnen, MathematikerInnen und IngenieurInnen | 1.6% | 0.3% | 0.9% | 19.0% | -5.9% |
| 22 | Akademische und verwandte Gesundheitsberufe | 4.1% | 6.1% | 5.2% | 64.3% | -29.3% |
| 23 | Lehrkräfte | 14.8% | 12.5% | 13.5% | 50.8% | -7.0% |
| 24 | BetriebswirtschaftlerInnen und vergleichbare akademische Berufe | 1.6% | 1.2% | 1.4% | 48.4% | -7.5% |
| 25 | Akademische u. vergleichbare Fachkräfte in der Informations- u. Kommunikationstechnologie | 2.8% | 0.4% | 1.5% | 13.3% | -6.9% |
| 26 | JuristenInnen, SozialwissenschaftlerInnen und Kulturberufe | 3.6% | 5.6% | 4.7% | 65.7% | -15.3% |
| 20 | Akademische Berufe - Zuordnung nicht möglich | 4.3% | 2.7% | 3.4% | 43.2% | -5.9% |
| | TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe | | | | | |
| 31 | Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte | 7.3% | 1.8% | 4.3% | 23.1% | -12.3% |
| 32 | Assistenzberufe im Gesundheitswesen | 3.8% | 14.0% | 9.4% | 81.7% | -3.7% |
| 33 | Nicht akademische betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte | 6.9% | 10.2% | 8.7% | 64.1% | -18.4% |
| 34 | Nicht akademische juristische, sozialpflegerische, kulturelle und verwandte Fachkräfte | 1.9% | 2.2% | 2.1% | 58.3% | -5.3% |
| 35 | Informations- und KommunikationstechnikerInnen | 0.4% | 0.1% | 0.2% | 18.5% | -4.0% |
| 30 | TechnikerInnen und gleichrangige Berufe - Zuordnung nicht möglich | 6.2% | 7.5% | 6.9% | 59.5% | -20.5% |
| | Bürokräfte und verwandte Berufe | | | | | |
| 41 | Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte | 1.8% | 8.5% | 5.5% | 84.9% | -7.6% |
| 42 | Bürokräfte mit Kundenkontakt | 0.1% | 0.4% | 0.3% | 81.1% | -17.2% |
| 43 | Bürokräfte Finanz- u. Rechnungswesen, Statistik und Materialwirtschaft | 0.7% | 0.3% | 0.5% | 35.5% | 1.7% |
| 44 | Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe | 0.1% | 0.5% | 0.3% | 81.9% | -7.2% |
| 40 | Bürokräfte und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich | (0.0%) | 0.2% | 0.1% | [] | [] |
| | Dienstleistungsberufe und Verkaufskräfte | | | | | |
| 51 | Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen | 4.6% | 4.4% | 4.5% | 53.7% | -22.0% |
| 52 | Verkaufskräfte | (0.1%) | 0.1% | 0.1% | [] | [] |
| 53 | Betreuungsberufe | 2.0% | 9.0% | 5.9% | 84.6% | -10.0% |
| 54 | Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete | 9.2% | 1.5% | 5.0% | 16.9% | -12.8% |
| 50 | Dienstleistungsberufe und Verkaufskräfte - Zuordnung nicht möglich | 0.5% | 0.6% | 0.6% | 57.4% | 1.8% |

| ISCO 08 | Berufsgruppe | Anteil der Beschäftigten <i>pro Beruf (bezogen auf Total gültige Angaben)</i> | | | Frauen- anteil | Lohndif- ferenz |
|------------|---|---|--------|--------|-------------------|--------------------|
| | | Männer | Frauen | Total | | |
| | Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei | | | | | |
| 61 | Fachkräfte in der Landwirtschaft | 0.3% | (0.0%) | 0.2% | [] | [] |
| 62 | Fachkräfte in Forstwirtschaft, Fischerei und Jagd – Marktproduktion | 0.2% | (0.0%) | 0.1% | [] | [] |
| 63 | Landwirte, Fischer, Jäger und Sammler für den Eigenbedarf | (0.0%) | (0.0%) | (0.0%) | [] | [] |
| 60 | Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft, Fischerei - Zuordnung nicht möglich | (0.0%) | (0.0%) | (0.0%) | [] | [] |
| | Handwerks- und verwandte Berufe | | | | | |
| 71 | Bau- u. Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe, ausgen. ElektrikerInnen | 0.7% | 0.3% | 0.5% | 35.5% | -13.8% |
| 72 | MetallarbeiterInnen, MechanikerInnen und verwandte Berufe | 0.9% | (0.0%) | 0.4% | [] | [] |
| 73 | PräzisionshandwerkerInnen, DruckerInnen und kunsthandwerkliche Berufe | (0.0%) | (0.0%) | (0.0%) | [] | [] |
| 74 | ElektrikerInnen und ElektronikerInnen | 1.3% | (0.0%) | 0.6% | [] | [] |
| 75 | Nahrungsmittelverarbeitung, Bekleidungsherstellung und verwandte handwerkliche Berufe | 0.1% | (0.1%) | 0.1% | [] | [] |
| 70 | Handwerks- und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich | 1.2% | 0.2% | 0.6% | 14.6% | -21.7% |
| | Bedienen von Anlagen u. Maschinen und Montageberufe | | | | | |
| 81 | Bedienen stationärer Anlagen und Maschinen | 0.2% | 0.2% | 0.2% | 60.9% | -25.5% |
| 82 | Montageberufe | (0.3%) | (0.0%) | (0.1%) | [] | [] |
| 83 | Fahrzeugführen und bedienen mobiler Anlagen | 2.0% | 0.2% | 1.0% | 11.5% | -3.8% |
| 80 | Anlagen und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen - Zuordnung nicht möglich | (0.0%) | (0.0%) | (0.0%) | [] | [] |
| | Hilfsarbeitskräfte | | | | | |
| 91 | Reinigungspersonal und Hilfskräfte | 0.3% | 2.3% | 1.4% | 88.8% | -21.6% |
| 92 | Hilfskräfte in Land-, Forstwirtschaft u. Fischerei | 0.2% | (0.0%) | 0.1% | [] | [] |
| 93 | Hilfskräfte im Bergbau, Bau, bei der Herstellung von Waren u. im Transportwesen | 1.8% | (0.0%) | 0.8% | [] | [] |
| 94 | Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung | (0.0%) | (0.0%) | (0.0%) | [] | [] |
| 95 | Straßenhändler und auf der Straße arbeitende Dienstleistungskräfte | (0.0%) | (0.0%) | (0.0%) | [] | [] |
| 96 | Abfallentsorgungspersonal und sonstige Hilfsarbeitskräfte | 0.5% | (0.0%) | 0.2% | [] | [] |
| 90 | Hilfsarbeitskräfte- Zuordnung nicht möglich | 2.2% | 1.5% | 1.8% | 45.1% | -11.1% |
| | Total gültige Angaben | 100.0% | 100.0% | 100.0% | | |
| | <i>Keine Angaben</i> | 21.2% | 16.0% | 18.4% | | |
| | Total (inkl. «Keine Angaben») | | | | 53.3% | -16.6% |

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 2014, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 81: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Berufsgruppe, Öffentlicher Sektor

| ISCO 08 | Berufsgruppe | Bruttolohn | | |
|--|---|------------|--------|--------|
| | | Männer | Frauen | Total |
| Militärs | | | | |
| 1,2,3 | Armeeangehörige | 10'924 | [] | 10'895 |
| Führungskräfte | | | | |
| 11 | GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung | 12'709 | 10'386 | 11'982 |
| 12 | Führungskräfte im kaufmännischen Bereich | 10'435 | 7'741 | 8'792 |
| 13 | Führungskräfte in Produktion und spezialisierten Dienstleistungen | 10'542 | 9'334 | 9'909 |
| 14 | Führungskräfte in Hotels, Restaurants, Handel und sonst. Dienstleistungen | [] | 7'863 | 8'482 |
| 10 | Führungskräfte - Zuordnung nicht möglich | 10'606 | 9'299 | 10'208 |
| Akademische Berufe | | | | |
| 21 | NaturwissenschaftlerInnen, MathematikerInnen und IngenieurInnen | 9'978 | 9'387 | 9'866 |
| 22 | Akademische und verwandte Gesundheitsberufe | 12'072 | 8'539 | 9'801 |
| 23 | Lehrkräfte | 8'902 | 8'282 | 8'587 |
| 24 | BetriebswirtschaftlerInnen und vergleichbare akademische Berufe | 9'078 | 8'393 | 8'747 |
| 25 | Akademische u. vergleichb. Fachkräfte in der Informations- u. Kommunikationstechnologie | 9'523 | 8'862 | 9'435 |
| 26 | JuristenInnen, SozialwissenschaftlerInnen und Kulturberufe | 10'380 | 8'788 | 9'333 |
| 20 | Akademische Berufe - Zuordnung nicht möglich | 9'636 | 9'065 | 9'389 |
| TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe | | | | |
| 31 | Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte | 7'878 | 6'913 | 7'655 |
| 32 | Assistenzberufe im Gesundheitswesen | 7'694 | 7'407 | 7'459 |
| 33 | Nicht akademische betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte | 8'416 | 6'869 | 7'425 |
| 34 | Nicht akademische juristische, sozialpflegerische, kulturelle und verwandte Fachkräfte | 8'352 | 7'905 | 8'091 |
| 35 | Informations- und KommunikationstechnikerInnen | 8'429 | 8'090 | 8'366 |
| 30 | TechnikerInnen und gleichrangige Berufe - Zuordnung nicht möglich | 8'826 | 7'021 | 7'752 |
| Bürokräfte und verwandte Berufe | | | | |
| 41 | Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte | 7'273 | 6'717 | 6'801 |
| 42 | Bürokräfte mit Kundenkontakt | 7'516 | 6'224 | 6'468 |
| 43 | Bürokräfte Finanz- u. Rechnungswesen, Statistik und Materialwirtschaft | 6'528 | 6'637 | 6'567 |
| 44 | Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe | 7'713 | 7'161 | 7'261 |
| 40 | Bürokräfte und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich | [] | 5'843 | [] |
| Dienstleistungsberufe und Verkaufskräfte | | | | |
| 51 | Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen | 6'635 | 5'175 | 5'851 |
| 52 | Verkaufskräfte | [] | 5'905 | 6'628 |
| 53 | Betreuungsberufe | 6'338 | 5'706 | 5'803 |
| 54 | Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete | 8'088 | 7'050 | 7'913 |
| 50 | Dienstleistungsberufe und Verkaufskräfte - Zuordnung nicht möglich | 7'020 | 7'149 | 7'094 |
| Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei | | | | |
| 61 | Fachkräfte in der Landwirtschaft | 6'640 | [] | 6'593 |
| 62 | Fachkräfte in Forstwirtschaft, Fischerei und Jagd – Marktproduktion | 6'206 | [] | 6'197 |
| 63 | Landwirte, Fischer, Jäger und Sammler für den Eigenbedarf | [] | [] | [] |
| 60 | Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft, Fischerei - Zuordnung nicht möglich | [] | [] | [] |
| Handwerks- und verwandte Berufe | | | | |
| 71 | Bau- u. Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe, ausgen. ElektrikerInnen | 6'903 | 5'950 | 6'565 |
| 72 | MetallarbeiterInnen, MechanikerInnen und verwandte Berufe | 7'232 | [] | 7'222 |
| 73 | PräzisionshandwerkerInnen, DruckerInnen und kunsthandwerkliche Berufe | [] | [] | [] |
| 74 | ElektrikerInnen und ElektronikerInnen | 6'625 | [] | 6'630 |
| 75 | Nahrungsmittelverarbeitung, Bekleidungsherstellung und verwandte handwerkliche Berufe | 7'483 | [] | 7'063 |
| 70 | Handwerks- und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich | 6'469 | 5'068 | 6'265 |

| ISCO 08 | Berufsgruppe | Bruttolohn | | |
|--|---|------------|--------|-------|
| | | Männer | Frauen | Total |
| Bedienen von Anlagen u. Maschinen und Montageberufe | | | | |
| 81 | Bedienen stationärer Anlagen und Maschinen | 6'888 | 5'130 | 5'817 |
| 82 | Montageberufe | [] | [] | [] |
| 83 | Fahrzeugführen und bedienen mobiler Anlagen | 7'149 | 6'876 | 7'118 |
| 80 | Anlagen und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen - Zuordnung nicht möglich | [] | [] | [] |
| Hilfsarbeitskräfte | | | | |
| 91 | Reinigungspersonal und Hilfskräfte | 6'050 | 4'744 | 4'890 |
| 92 | Hilfskräfte in Land-, Forstwirtschaft u. Fischerei | 6'045 | [] | 6'001 |
| 93 | Hilfskräfte im Bergbau, Bau, bei der Herstellung von Waren u. im Transportwesen | 6'199 | [] | 6'179 |
| 94 | Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung | [] | [] | [] |
| 95 | Straßenhändler und auf der Straße arbeitende Dienstleistungskräfte | [] | [] | [] |
| 96 | Abfallentsorgungspersonal und sonstige Hilfsarbeitskräfte | 6'831 | [] | 6'846 |
| 90 | Hilfsarbeitskräfte- Zuordnung nicht möglich | 6'059 | 5'387 | 5'756 |
| Fehlende Angaben | | | | |
| | Keine Angaben | 9'342 | 7'446 | 8'465 |
| | Total | 8'784 | 7'327 | 8'008 |

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

Quelle: LSE 2014, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 82: 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 innerhalb Kompetenzniveau | |
|---|---|--------|--------|---|--------|
| | Männer | Frauen | Total | | |
| Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung und Entscheidungsfindung | 42.1% | 33.9% | 37.6% | 49.5% | -13.9% |
| Komplexe praktische Tätigkeiten, welche ein grosses Wissen in einem Spezialgebiet voraussetzen | 26.6% | 35.7% | 31.6% | 62.1% | -13.0% |
| Praktische Tätigkeiten wie Verkauf/ Pflege/ Datenverarbeitung/Administration/ Bedienen von Maschinen/Fahrdienst | 26.4% | 26.5% | 26.5% | 55.0% | -15.7% |
| Einfache Tätigkeiten körperlicher oder handwerklicher Art | 4.9% | 3.8% | 4.3% | 48.9% | -18.6% |
| Total gültige Angaben | 100.0% | 100.0% | 100.0% | | |
| Keine Angaben | 21.2% | 16.0% | 18.4% | | |
| Total (inkl. «Keine Angaben») | | | | 53.3% | -16.6% |

Quelle: LSE 2014, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 83: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Kompetenzniveau, Öffentlicher Sektor

| Kompetenzniveau | Bruttolohn | | |
|---|------------|--------|-------|
| | Männer | Frauen | Total |
| Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung und Entscheidungsfindung | 10'029 | 8'632 | 9'337 |
| Komplexe praktische Tätigkeiten, welche ein grosses Wissen in einem Spezialgebiet voraussetzen | 8'256 | 7'181 | 7'588 |
| Praktische Tätigkeiten wie Verkauf/ Pflege/ Datenverarbeitung/Administration/ Bedienen von Maschinen/Fahrdienst | 7'244 | 6'105 | 6'618 |
| Einfache Tätigkeiten körperlicher oder handwerklicher Art | 6'183 | 5'030 | 5'619 |
| Keine Angaben | 9'342 | 7'446 | 8'465 |
| Total | 8'784 | 7'327 | 8'008 |

Quelle: LSE 2014, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 84: Anteil Beschäftigte nach Unternehmensgrösse, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor

| Unternehmensgrösse (Anzahl MitarbeiterInnen gem. LSE) | Anteil Beschäftigte nach Firmengrösse | | | Frauenanteil innerhalb gleicher Firmengrösse | Lohndifferenz |
|--|---------------------------------------|--------|--------|---|---------------|
| | Männer | Frauen | Total | | |
| < 20 Beschäftigte | 1.9% | 2.1% | 2.0% | 55.2% | -15.9% |
| 20-49 Beschäftigte | 2.8% | 2.4% | 2.6% | 50.0% | -16.3% |
| 50-249 Beschäftigte | 8.5% | 13.6% | 11.2% | 64.6% | -21.1% |
| 250-999 Beschäftigte | 11.5% | 12.5% | 12.0% | 55.3% | -14.6% |
| ≥ 1'000 Beschäftigte | 75.3% | 69.4% | 72.2% | 51.3% | -15.3% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 53.3% | -16.6% |

Quelle: LSE 2014, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 85: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Unternehmensgrösse, Öffentlicher Sektor

| Unternehmensgrösse | Bruttolohn | | |
|----------------------|------------|--------|-------|
| | Männer | Frauen | Total |
| < 20 Beschäftigte | 7'957 | 6'695 | 7'260 |
| 20-49 Beschäftigte | 7'866 | 6'582 | 7'224 |
| 50-249 Beschäftigte | 7'879 | 6'216 | 6'804 |
| 250-999 Beschäftigte | 8'274 | 7'063 | 7'604 |
| ≥ 1'000 Beschäftigte | 9'019 | 7'638 | 8'311 |
| Total | 8'784 | 7'327 | 8'008 |

Quelle: LSE 2014, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 86: Anteil Beschäftigte nach Wirtschaftsbranche, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor

| Wirtschaftsabteilungen (NOGA08) | Branchen (zusammengefasst) | Anteil der Beschäftigten | | | Frauen- Lohndiff.anteil | |
|--|---|--------------------------|--------|--------|-------------------------|--------|
| | | Männer | Frauen | Total | innerhalb Branche | |
| 2. Sektor (Industrie und Gewerbe) | | | | | | |
| 8,9 | Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden | (0.0%) | (0.0%) | (0.0%) | [] | [] |
| 10,11,12 | Herstellung Nahrungsmittel/ Getränke, Tabak | (0.0%) | (0.0%) | (0.0%) | [] | [] |
| 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 | 4.2% | 0.9% | 2.4% | 19.1% | -10.6% |
| 36,37,38,39 | Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung | 1.5% | 0.2% | 0.8% | 14.4% | -5.8% |
| 16,17,22,23,24,25,31,32 | Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie | (0.0%) | (0.0%) | (0.0%) | [] | [] |
| 41,42,43 | Baugewerbe | 1.6% | 0.3% | 0.9% | 17.4% | -8.4% |
| 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 | 2.7% | 0.4% | 1.5% | 14.8% | -6.3% |
| 55,56 | Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie | (0.1%) | (0.1%) | (0.1%) | [] | [] |
| 58,59,60,61,62,63 | Information und Kommunikation | 0.2% | (0.0%) | 0.1% | [] | [] |
| 64,65,66 | Finanz- und Versicherungsdienstleistungen | 4.8% | 3.9% | 4.3% | 47.8% | -31.1% |
| 68 | Grundstücks- und Wohnungswesen | (0.0%) | (0.0%) | (0.0%) | [] | [] |
| 69,70,71,72,73,74,75 | Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen | 2.8% | 1.4% | 2.0% | 36.4% | -16.4% |
| 77,78,79,80,81,82 | Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen | 2.5% | 1.1% | 1.8% | 33.2% | -10.1% |
| 84 | Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung | 43.1% | 28.8% | 35.5% | 43.3% | -15.3% |
| 85 | Erziehung und Unterricht | 19.4% | 20.0% | 19.7% | 54.1% | -10.8% |
| 86,87,88 | Gesundheits- und Sozialwesen | 16.1% | 41.8% | 29.8% | 74.8% | -18.7% |
| 90,91,92,93 | Kunst, Unterhaltung und Erholung | 0.9% | 0.9% | 0.9% | 54.8% | -10.1% |
| 94,95,96 | Erbringung von sonstigen Dienstleistungen | 0.3% | 0.1% | 0.2% | 33.5% | 5.5% |
| Total | | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 53.3% | -16.6% |

Gruppierung der Wirtschaftsabteilungen gem. NOGA zu den Branchen, vgl. Tabelle 23 im Anhang, Abschnitt 10.3.

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 2014, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 87: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Wirtschaftsbranche, Öffentlicher Sektor

| Wirtschaftsabteilungen (NOGA08) | Branchen (zusammengefasst) | Bruttolohn | | |
|--|---|------------|--------|-------|
| | | Männer | Frauen | Total |
| 2. Sektor (Industrie und Gewerbe) | | | | |
| 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 | 8'095 | 7'241 | 7'932 |
| 36,37,38,39 | Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung | 7'627 | 7'182 | 7'563 |
| 16,17,22,23,24,25,31,32 | Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie | [] | [] | [] |
| 41,42,43 | Baugewerbe | 7'874 | 7'213 | 7'759 |
| 3. Sektor (Dienstleistungen) | | | | |
| 45,46 | Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen | [] | [] | [] |
| 47 | Detailhandel | [] | [] | [] |
| 49,50,51,52,53 | Verkehr und Lagerei | 7'578 | 7'104 | 7'508 |
| 55,56 | Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie | [] | [] | [] |
| 58,59,60,61,62,63 | Information und Kommunikation | [] | [] | [] |
| 64,65,66 | Finanz- und Versicherungsdienstleistungen | 10'733 | 7'397 | 9'139 |
| 68 | Grundstücks- und Wohnungswesen | [] | [] | [] |
| 69,70,71,72,73,74,75 | Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen | 9'794 | 8'186 | 9'208 |
| 77,78,79,80,81,82 | Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen | 7'529 | 6'767 | 7'276 |
| 84 | Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung | 8'934 | 7'567 | 8'342 |
| 85 | Erziehung und Unterricht | 8'714 | 7'774 | 8'205 |
| 86,87,88 | Gesundheits- und Sozialwesen | 8'527 | 6'933 | 7'335 |
| 90,91,92,93 | Kunst, Unterhaltung und Erholung | 8'334 | 7'489 | 7'871 |
| 94,95,96 | Erbringung von sonstigen Dienstleistungen | 7'539 | 7'957 | 7'679 |
| | Total | 8'784 | 7'327 | 8'008 |

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

Quelle: LSE 2014, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 88: Anteil Beschäftigte nach Grossregion, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz, Öffentlicher Sektor

| Grossregion | Anteil Beschäftigte nach Region | | | Frauenanteil innerhalb gleicher Region | Lohndifferenz |
|-------------------|---------------------------------|--------|--------|---|---------------|
| | Männer | Frauen | Total | | |
| Genferseeregion | 22.0% | 23.6% | 22.8% | 55.1% | -11.9% |
| Espace Mittelland | 25.9% | 22.0% | 23.8% | 49.2% | -17.6% |
| Nordwestschweiz | 12.1% | 11.4% | 11.8% | 51.8% | -15.1% |
| Zürich | 19.9% | 19.7% | 19.8% | 53.0% | -16.5% |
| Ostschweiz | 9.5% | 11.4% | 10.5% | 57.7% | -22.2% |
| Zentralschweiz | 5.3% | 7.4% | 6.4% | 61.5% | -24.4% |
| Tessin | 5.3% | 4.6% | 4.9% | 49.5% | -16.6% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 53.3% | -16.6% |

Quelle: LSE 2014, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 89: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Grossregion, Öffentlicher Sektor

| Grossregion | Bruttolohn | | |
|-------------------|------------|--------|-------|
| | Männer | Frauen | Total |
| Genferseeregion | 9'141 | 8'052 | 8'541 |
| Espace Mittelland | 8'961 | 7'385 | 8'185 |
| Nordwestschweiz | 8'126 | 6'896 | 7'488 |
| Zürich | 8'826 | 7'374 | 8'057 |
| Ostschweiz | 8'681 | 6'754 | 7'570 |
| Zentralschweiz | 8'968 | 6'777 | 7'621 |
| Tessin | 7'795 | 6'498 | 7'153 |
| Total | 8'784 | 7'327 | 8'008 |

Quelle: LSE 2014, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 90: Entwicklung durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert 2012 und 2014, Öffentlicher Sektor

| Lohnentwicklung | Bruttolohn | | | Lohndifferenz | |
|-----------------|------------|--------|-------|---------------|--------|
| | Männer | Frauen | Total | in Fr. | in % |
| 2012 | 8'933 | 7'454 | 8'168 | -1'478 | -16.5% |
| 2014 | 8'784 | 7'327 | 8'008 | -1'457 | -16.6% |

Quelle: LSE 2012,2014, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS.

12 Anhang C: Tabellen zu Kapitel 5

12.1 Gesamtwirtschaft

Tabelle 91: Ergebnisse Regressionsschätzung, Gesamtwirtschaft

| <i>Erklärte Variable (logarithmiert): Standardisierter Bruttolohn</i> | Männer | | | Frauen | | |
|--|-------------|-------|----------------|-------------|-------|----------------|
| | Koeffizient | Sign. | Standardfehler | Koeffizient | Sign. | Standardfehler |
| Erklärende Variablen: | | | | | | |
| Persönliche Qualifikationsmerkmale (Humankapital) | | | | | | |
| <i>Alter</i> | | | | | | |
| Alter-15 | 0.021 | *** | 0.000 | 0.020 | *** | 0.001 |
| Alter-15 quadriert (div. durch 100) | -0.023 | *** | 0.001 | -0.026 | *** | 0.001 |
| <i>Dienstjahre</i> | | | | | | |
| Dienstjahre | 0.002 | *** | 0.000 | 0.003 | *** | 0.000 |
| <i>Höchste abgeschlossene Ausbildung - Referenzkategorie: Abgeschlossene Berufsausbildung, Lehre</i> | | | | | | |
| Universitäre Hochschule (UNI, ETH) | 0.277 | *** | 0.012 | 0.256 | *** | 0.013 |
| Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH) | 0.192 | *** | 0.008 | 0.162 | *** | 0.008 |
| Höhere Berufsausbildung | 0.120 | *** | 0.006 | 0.124 | *** | 0.009 |
| Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen | 0.100 | *** | 0.021 | 0.121 | *** | 0.018 |
| Gymnasiale Maturität, Berufsmaturität, Fachmaturität | 0.049 | *** | 0.009 | 0.048 | *** | 0.007 |
| Unternehmensinterne Berufsausbildung | -0.081 | *** | 0.009 | -0.103 | *** | 0.008 |
| Obligatorische Schule | -0.132 | *** | 0.008 | -0.145 | *** | 0.009 |
| Keine Angaben | 0.023 | | 0.024 | -0.014 | | 0.015 |
| Weitere persönliche Merkmale | | | | | | |
| <i>Zivilstand - Referenzkategorie: ledig</i> | | | | | | |
| Verheiratet | 0.036 | *** | 0.002 | -0.018 | *** | 0.002 |
| Anderer Zivilstand | 0.015 | *** | 0.002 | -0.020 | *** | 0.002 |
| <i>Nationalität/Aufenthaltsstatus - Referenzkategorie: SchweizerIn</i> | | | | | | |
| KurzaufenthalterIn (Kat.L) | 0.031 | * | 0.013 | -0.023 | * | 0.012 |
| JahresaufenthalterIn (Kat.B) | 0.003 | | 0.006 | 0.010 | | 0.006 |
| Niedergelassene/r (Kat.C) | -0.005 | | 0.003 | 0.005 | | 0.003 |
| GrenzgängerIn (Kat.G) | -0.021 | *** | 0.005 | -0.010 | | 0.007 |
| Anderer Aufenthaltsstatus | -0.005 | | 0.010 | -0.004 | | 0.010 |
| Arbeitsplatzbezogene Merkmale | | | | | | |
| <i>Berufliche Stellung - Referenzkategorie: Ohne Kaderfunktion</i> | | | | | | |
| Oberes Kader | 0.351 | *** | 0.010 | 0.268 | *** | 0.010 |
| Mittleres Kader | 0.297 | *** | 0.013 | 0.267 | *** | 0.013 |
| Unteres Kader | 0.133 | *** | 0.006 | 0.135 | *** | 0.005 |
| Unterstes Kader | 0.078 | *** | 0.006 | 0.073 | *** | 0.006 |
| Keine Angaben | 0.138 | *** | 0.032 | 0.120 | *** | 0.023 |
| <i>Berufsgruppen - Referenzkategorie: Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte</i> | | | | | | |
| Armeeangehörige | 0.290 | * | 0.116 | (.) | | (.) |
| GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung | 0.152 | *** | 0.011 | 0.140 | *** | 0.019 |
| Führungskräfte im kaufmännischen Bereich | 0.201 | *** | 0.012 | 0.162 | *** | 0.018 |
| Führungskräfte in Produktion und spezialisierten Dienstleistungen | 0.110 | *** | 0.009 | 0.091 | *** | 0.012 |
| Führungskräfte in Hotels, Restaurants, Handel und sonst. Dienstleistungen | 0.005 | | 0.015 | -0.003 | | 0.014 |
| Führungskräfte - Zuordnung nicht möglich | 0.119 | *** | 0.010 | 0.114 | *** | 0.009 |
| NaturwissenschaftlerInnen, MathematikerInnen und IngenieurInnen | 0.013 | | 0.010 | -0.043 | *** | 0.012 |
| Akademische und verwandte Gesundheitsberufe | 0.212 | *** | 0.021 | 0.139 | *** | 0.010 |
| Lehrkräfte | 0.061 | | 0.048 | 0.063 | * | 0.031 |
| BetriebswirtschaftlerInnen und vergleichbare akademische Berufe | 0.045 | *** | 0.011 | 0.071 | *** | 0.011 |
| Akademische u. vergleichb. Fachkräfte in der Informations- u. Kommunikationstechnologie | 0.121 | *** | 0.012 | 0.152 | *** | 0.011 |
| JuristenInnen, SozialwissenschaftlerInnen und Kulturberufe | 0.069 | *** | 0.013 | 0.110 | *** | 0.010 |
| Akademische Berufe - Zuordnung nicht möglich | 0.090 | *** | 0.017 | 0.098 | *** | 0.020 |

| Erklärte Variable (logarithmiert): Standardisierter Bruttolohn | Männer | | | Frauen | | |
|--|--------------------|--------------|-----------------------|--------------------|--------------|-----------------------|
| | Koeffizient | Sign. | Standardfehler | Koeffizient | Sign. | Standardfehler |
| Erklärende Variablen: | | | | | | |
| Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte | 0.029 | *** | 0.009 | 0.005 | | 0.009 |
| Assistenzberufe im Gesundheitswesen | 0.084 | *** | 0.012 | 0.096 | *** | 0.008 |
| Nicht akademische betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte | 0.056 | *** | 0.009 | 0.045 | *** | 0.006 |
| Nicht akademische juristische, sozialpflegerische, kulturelle und verwandte Fachkräfte | 0.018 | | 0.011 | 0.033 | *** | 0.009 |
| Informations- und KommunikationstechnikerInnen | -0.020 | | 0.013 | -0.045 | * | 0.018 |
| TechnikerInnen und gleichrangige Berufe - Zuordnung nicht möglich | 0.055 | *** | 0.014 | 0.033 | * | 0.015 |
| Bürokräfte mit Kundenkontakt | -0.023 | | 0.021 | -0.031 | * | 0.013 |
| Bürokräfte Finanz- u. Rechnungswesen, Statistik und Materialwirtschaft | -0.093 | *** | 0.011 | -0.068 | *** | 0.016 |
| Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe | -0.198 | *** | 0.026 | -0.113 | * | 0.050 |
| Bürokräfte und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich | -0.134 | *** | 0.026 | -0.108 | *** | 0.019 |
| Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen | -0.029 | ** | 0.011 | -0.090 | *** | 0.009 |
| Verkaufskräfte | -0.005 | | 0.011 | -0.064 | *** | 0.009 |
| Betreuungsberufe | -0.014 | | 0.014 | -0.016 | ** | 0.006 |
| Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete | -0.025 | | 0.019 | 0.001 | | 0.013 |
| Dienstleistungsberufe und Verkaufskräfte - Zuordnung nicht möglich | 0.045 | | 0.024 | 0.081 | *** | 0.011 |
| Fachkräfte in der Landwirtschaft | -0.008 | | 0.016 | -0.052 | *** | 0.016 |
| Fachkräfte in Forstwirtschaft, Fischerei und Jagd – Marktproduktion | -0.027 | | 0.017 | (.) | | (.) |
| Bau- u. Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe, ausgenommen ElektrikerInnen | 0.027 | ** | 0.009 | -0.044 | | 0.029 |
| MetallarbeiterInnen, MechanikerInnen und verwandte Berufe | -0.023 | ** | 0.008 | -0.066 | *** | 0.013 |
| PräzisionshandwerkerInnen, DruckerInnen und kunsthandwerkliche Berufe | 0.000 | | 0.017 | -0.069 | ** | 0.022 |
| ElektrikerInnen und ElektronikerInnen | -0.014 | | 0.011 | -0.056 | * | 0.022 |
| Nahrungsmittelverarbeitung, Bekleidungsherstellung und verwandte handwerkliche Berufe | -0.031 | ** | 0.009 | -0.077 | *** | 0.009 |
| Handwerks- und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich | -0.046 | ** | 0.018 | -0.195 | * | 0.081 |
| Bedienen stationärer Anlagen und Maschinen | -0.018 | | 0.011 | -0.120 | *** | 0.015 |
| Montageberufe | -0.020 | * | 0.010 | -0.182 | *** | 0.026 |
| Fahrzeugführen und bedienen mobiler Anlagen | -0.066 | *** | 0.010 | -0.052 | * | 0.023 |
| Bedienen von Anlagen und Maschinen, Montageberufe - Zuordnung nicht möglich | -0.057 | | 0.042 | (.) | | (.) |
| Reinigungspersonal und Hilfskräfte | -0.150 | *** | 0.017 | -0.148 | *** | 0.011 |
| Hilfskräfte in Land-, Forstwirtschaft u. Fischerei | -0.045 | ** | 0.017 | (.) | | (.) |
| Hilfskräfte im Bergbau, Bau, bei der Herstellung von Waren und im Transportwesen | -0.039 | *** | 0.010 | -0.129 | *** | 0.011 |
| Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung | (.) | | (.) | (.) | | (.) |
| Abfallentsorgungspersonal und sonstige Hilfsarbeitskräfte | -0.116 | *** | 0.023 | -0.119 | | 0.063 |
| Hilfsarbeitskräfte- Zuordnung nicht möglich | -0.078 | *** | 0.015 | -0.122 | *** | 0.021 |
| Keine Angaben | 0.063 | *** | 0.008 | 0.043 | *** | 0.006 |
| Unternehmensspezifische Merkmale | | | | | | |
| <i>Firmengrösse - Referenzkategorie: 250-999 Beschäftigte</i> | | | | | | |
| Weniger als 20 Beschäftigte | -0.144 | *** | 0.006 | -0.100 | *** | 0.007 |
| 20-49 Beschäftigte | -0.078 | *** | 0.006 | -0.059 | *** | 0.007 |
| 50-249 Beschäftigte | -0.027 | *** | 0.006 | -0.023 | *** | 0.006 |
| 1000 oder mehr Beschäftigte | 0.019 | | 0.012 | 0.032 | ** | 0.011 |
| <i>Wirtschaftsbranche - Referenzkategorie: Verkehr und Lagerei</i> | | | | | | |
| Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden | 0.062 | ** | 0.023 | (.) | | (.) |
| Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung | -0.098 | *** | 0.022 | -0.098 | *** | 0.023 |
| Herstellung Textilien/ Lederwaren | -0.097 | *** | 0.029 | -0.147 | *** | 0.029 |
| Druckgewerbe | -0.024 | | 0.023 | -0.044 | | 0.029 |
| Chemische Industrie | 0.190 | *** | 0.046 | 0.225 | *** | 0.057 |
| Maschinenbau/Gerätebau | 0.021 | | 0.019 | -0.010 | | 0.022 |
| Energieversorgung | 0.065 | * | 0.031 | 0.103 | ** | 0.037 |
| Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung | 0.015 | | 0.020 | 0.021 | | 0.027 |

| Erklärte Variable (logarithmiert): Standardisierter Bruttolohn | Männer | | | Frauen | | |
|---|-------------|-------|----------------|-------------|-------|----------------|
| | Koeffizient | Sign. | Standardfehler | Koeffizient | Sign. | Standardfehler |
| Erklärende Variablen: | | | | | | |
| Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie | -0.005 | | 0.019 | -0.020 | | 0.022 |
| Baugewerbe | 0.051 | * | 0.020 | 0.021 | | 0.021 |
| Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen | 0.027 | | 0.020 | 0.054 | * | 0.022 |
| Detailhandel | -0.150 | *** | 0.023 | -0.168 | *** | 0.021 |
| Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie | -0.178 | *** | 0.022 | -0.115 | *** | 0.025 |
| Information und Kommunikation | 0.125 | *** | 0.020 | 0.080 | *** | 0.022 |
| Finanz- und Versicherungsdienstleistungen | 0.211 | *** | 0.024 | 0.123 | *** | 0.025 |
| Grundstücks- und Wohnungswesen | 0.043 | | 0.023 | 0.040 | | 0.025 |
| Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen | 0.090 | *** | 0.020 | 0.085 | *** | 0.022 |
| Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen | -0.034 | | 0.025 | -0.071 | ** | 0.024 |
| Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung | 0.077 | * | 0.036 | 0.070 | * | 0.033 |
| Erziehung und Unterricht | -0.018 | | 0.026 | 0.024 | | 0.024 |
| Gesundheits- und Sozialwesen | -0.042 | * | 0.021 | -0.015 | | 0.022 |
| Kunst, Unterhaltung und Erholung | -0.058 | * | 0.023 | -0.047 | * | 0.024 |
| Erbringung von sonstigen Dienstleistungen | -0.053 | * | 0.021 | -0.038 | | 0.022 |
| <i>Region - Referenzkategorie: Zürich</i> | | | | | | |
| Genferseeregion | -0.022 | | 0.012 | -0.009 | | 0.011 |
| Espace Mittelland | -0.052 | *** | 0.010 | -0.050 | *** | 0.009 |
| Nordwestschweiz | -0.024 | * | 0.012 | -0.027 | ** | 0.010 |
| Ostschweiz | -0.064 | *** | 0.007 | -0.069 | *** | 0.007 |
| Zentralschweiz | -0.023 | ** | 0.008 | -0.021 | ** | 0.008 |
| Tessin | -0.163 | *** | 0.011 | -0.177 | *** | 0.011 |
| Arbeitspensum und Entlohnung | | | | | | |
| <i>Beschäftigungsgrad - Referenzkategorie: Vollzeit (90-150%)</i> | | | | | | |
| Teilzeit 2 (20-49%) | -0.003 | | 0.008 | 0.029 | *** | 0.005 |
| Teilzeit 1 (50-89%) | -0.017 | *** | 0.005 | 0.007 | * | 0.003 |
| <i>Lohnart - Referenzkategorie: Monatslohn</i> | | | | | | |
| Stundenlohn | 0.019 | | 0.012 | 0.003 | | 0.007 |
| <i>Lohnvereinbarung - Referenzkategorie: Einzelarbeitsvertrag</i> | | | | | | |
| Kollektivvertrag | 0.004 | | 0.007 | -0.007 | | 0.007 |
| Keine Angaben | -0.026 | * | 0.011 | -0.051 | ** | 0.016 |
| <i>Zusätzliche Lohnbestandteile - Referenzkategorie: Keine</i> | | | | | | |
| Zulagen (Nacht-/ Schicht-/ Sonntagsarbeit o.a. Erschwernisz.) | 0.020 | *** | 0.005 | 0.018 | *** | 0.004 |
| Sonderzahlungen (Provisionen, Grati, Prämien, Boni, Umsatz-/ Gewinnbeteiligung) | 0.098 | *** | 0.005 | 0.087 | *** | 0.004 |
| 13. (14.) Monatslohn | 0.020 | * | 0.009 | 0.056 | *** | 0.007 |
| <i>Anstellungsdauer - Referenzkategorie: Unbefristet</i> | | | | | | |
| Befristet | -0.062 | ** | 0.019 | -0.065 | *** | 0.013 |
| Konstante | | | | | | |
| Konstante | 8.314 | *** | 0.022 | 8.272 | *** | 0.026 |
| Kennzahlen Modellschätzung | | | | | | |
| R-Quadrat | | | 69.8% | | | 63.1% |
| Anzahl Fälle N | | | 800'443 | | | 619'925 |
| Grösse Teil-Population (Gewichtung personenbezogen) | | | 2'062'655 | | | 1'560'483 |

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 2014; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 92: Zerlegung nach Branchen, Gesamtwirtschaft

| Wirtschafts-abt. NOGA08) | Branchen (zusammengefasst) | Diff. log. Durch- schnittslöhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|-----------------------------|---|------------------------------------|-------------------|--|------------------------------|-------------------|--|------------------|-------------------|------|
| | | Koeff. | Anteil v Diff. | | Koeff. | Anteil v Diff. | | Koeff. | Anteil v Diff. | |
| 8,9 | Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden | [.] | | | [.] | | | [.] | | |
| 10,11,12 | Herstellung Nahrungsmittel/ Getränke, Tabak | 0.206 (0.01) | *** 100% | | 0.088 (0.011) | *** 43% | | 0.118 (0.011) | *** | 57% |
| 13,14,15 | Herstellung Textilien/ Lederwa- ren | 0.282 (0.016) | *** 100% | | 0.136 (0.016) | *** 48% | | 0.146 (0.016) | *** | 52% |
| 18 | Druckgewerbe | 0.196 (0.019) | *** 100% | | 0.095 (0.026) | *** 48% | | 0.101 (0.022) | *** | 52% |
| 19,20,21 | Chemische Industrie | 0.126 (0.02) | *** 100% | | 0.051 (0.018) | ** 41% | | 0.075 (0.011) | *** | 59% |
| 26,27,28,29,30,33 | Maschinenbau/Gerätebau | 0.269 (0.014) | *** 100% | | 0.142 (0.013) | *** 53% | | 0.127 (0.006) | *** | 47% |
| 35 | Energieversorgung | 0.141 (0.018) | *** 100% | | 0.094 (0.017) | *** 67% | | 0.046 (0.011) | *** | 33% |
| 36,37,38,39 | Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung | 0.032 (0.03) | 100% | | -0.006 (0.027) | -17% | | 0.038 (0.018) | * | 117% |
| 16,17,22,23,24,25,31, 32 | Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie | 0.156 (0.008) | *** 100% | | 0.025 (0.008) | ** 16% | | 0.131 (0.007) | *** | 84% |
| 41,42,43 | Baugewerbe | 0.065 (0.008) | *** 100% | | -0.011 (0.016) | -16% | | 0.075 (0.015) | *** | 116% |
| 45,46 | Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeu- gen | 0.113 (0.009) | *** 100% | | 0.045 (0.009) | *** 40% | | 0.068 (0.007) | *** | 60% |
| 47 | Detailhandel | 0.180 (0.009) | *** 100% | | 0.078 (0.009) | *** 43% | | 0.102 (0.009) | *** | 57% |
| 49,50,51,52,53 | Verkehr und Lagerei | 0.095 (0.019) | *** 100% | | 0.035 (0.017) | * 36% | | 0.061 (0.014) | *** | 64% |
| 55,56 | Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie | 0.085 (0.007) | *** 100% | | 0.030 (0.007) | *** 35% | | 0.056 (0.006) | *** | 65% |
| 58,59,60,61,62,63 | Information und Kommunika- tion | 0.233 (0.014) | *** 100% | | 0.138 (0.013) | *** 59% | | 0.094 (0.006) | *** | 41% |
| 64,65,66 | Finanz- und Versicherungs- dienstleistungen | 0.356 (0.009) | *** 100% | | 0.257 (0.008) | *** 72% | | 0.099 (0.008) | *** | 28% |
| 68 | Grundstücks- und Woh- nungswesen | 0.189 (0.019) | *** 100% | | 0.120 (0.02) | *** 63% | | 0.069 (0.015) | *** | 37% |
| 69,70,71,72,73,74,75 | Freiberufliche, wissenschaftli- che und technische Dienstlei- stungen | 0.221 (0.01) | *** 100% | | 0.155 (0.011) | *** 70% | | 0.066 (0.007) | *** | 30% |
| 77,78,79,80,81,82 | Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen | 0.148 (0.016) | *** 100% | | 0.066 (0.013) | *** 44% | | 0.082 (0.009) | *** | 56% |
| 84 | Öffentliche Verwaltung, Ver- teidigung; Sozialversicherung | 0.161 (0.011) | *** 100% | | 0.094 (0.014) | *** 58% | | 0.067 (0.01) | *** | 42% |
| 85 | Erziehung und Unterricht | 0.105 (0.024) | *** 100% | | 0.037 (0.022) | 36% | | 0.067 (0.01) | *** | 64% |
| 86,87,88 | Gesundheits- und Sozialwesen | 0.176 (0.006) | *** 100% | | 0.121 (0.006) | *** 69% | | 0.055 (0.005) | *** | 31% |
| 90,91,92,93 | Kunst, Unterhaltung und Erholung | 0.113 (0.015) | *** 100% | | 0.062 (0.014) | *** 55% | | 0.051 (0.01) | *** | 45% |
| 94,95,96 | Erbringung von sonstigen Dienstleistungen | 0.273 (0.013) | *** 100% | | 0.201 (0.012) | *** 74% | | 0.072 (0.009) | *** | 26% |
| | Total | 0.175 (0.006) | *** 100% | | 0.101 (0.005) | *** 58% | | 0.074 (0.003) | *** | 42% |

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Hoch signifikante Koeffizienten sind mit drei *** ($p < 0.001$) bzw. zwei ** ($p < 0.01$) gekennzeichnet, signifikante Werte mit einem * ($p < 0.05$). Felder mit []: Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen (für mind. ein Geschlecht) 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 23 im Anhang, Abschnitt 10.3.
Quelle: LSE 2014; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 93: Zerlegung nach Regionen, Gesamtwirtschaft

| Grossregion | Diff. log. Durchschnittslöhne | | Erklärt durch Ausstattung | | Unerklärt | |
|-------------------|-------------------------------|----------------|---------------------------|----------------|----------------------|----------------|
| | Koeff. | Anteil v Diff. | Koeff. | Anteil v Diff. | Koeff. | Anteil v Diff. |
| Genferseeregion | 0.125 *** (0.013) | 100% | 0.068 *** (0.011) | 54% | 0.057 *** (0.006) | 46% |
| Espace Mittelland | 0.168 *** (0.012) | 100% | 0.097 *** (0.011) | 58% | 0.070 *** (0.005) | 42% |
| Nordwestschweiz | 0.174 *** (0.011) | 100% | 0.098 *** (0.011) | 56% | 0.076 *** (0.007) | 44% |
| Zürich | 0.225 *** (0.016) | 100% | 0.148 *** (0.013) | 66% | 0.077 *** (0.007) | 34% |
| Ostschweiz | 0.178 *** (0.01) | 100% | 0.077 *** (0.009) | 43% | 0.101 *** (0.007) | 57% |
| Zentralschweiz | 0.174 *** (0.009) | 100% | 0.095 *** (0.01) | 55% | 0.079 *** (0.007) | 45% |
| Tessin | 0.156 *** (0.024) | 100% | 0.066 ** (0.021) | 43% | 0.089 *** (0.008) | 57% |
| Total | 0.175 *** (0.006) | 100% | 0.101 *** (0.005) | 58% | 0.074 *** (0.003) | 42% |

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. 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 2014; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 94: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, 5 Kategorien, Gesamtwirtschaft

| Unternehmensgrösse | Diff. log. Durchschnittslöhne | | Erklärt durch Ausstattung | | Unerklärt | |
|----------------------|-------------------------------|----------------|---------------------------|----------------|----------------------|----------------|
| | Koeff. | Anteil v Diff. | Koeff. | Anteil v Diff. | Koeff. | Anteil v Diff. |
| < 20 Beschäftigte | 0.159 *** (0.004) | 100% | 0.070 *** (0.007) | 44% | 0.090 *** (0.006) | 56% |
| 20-49 Beschäftigte | 0.134 *** (0.006) | 100% | 0.058 *** (0.007) | 43% | 0.077 *** (0.006) | 57% |
| 50-249 Beschäftigte | 0.170 *** (0.004) | 100% | 0.099 *** (0.004) | 58% | 0.071 *** (0.003) | 42% |
| 250-999 Beschäftigte | 0.206 *** (0.009) | 100% | 0.129 *** (0.009) | 63% | 0.077 *** (0.006) | 37% |
| ≥ 1'000 Beschäftigte | 0.202 *** (0.018) | 100% | 0.128 *** (0.015) | 63% | 0.074 *** (0.007) | 37% |
| Total | 0.175 *** (0.006) | 100% | 0.101 *** (0.005) | 58% | 0.074 *** (0.003) | 42% |

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. 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 2014; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 95: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, 2 Kategorien, Gesamtwirtschaft

| Unternehmensgrösse | Diff. log. Durchschnitts-löhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|--------------------|--------------------------------|-----|----------------|---------------------------|-----|----------------|------------------|-----|----------------|
| | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. |
| < 50 Beschäftigte | 0.153 (0.003) | *** | 100% | 0.066 (0.005) | *** | 43% | 0.088 (0.004) | *** | 57% |
| ≥ 50 Beschäftigte | 0.189 (0.008) | *** | 100% | 0.115 (0.007) | *** | 61% | 0.074 (0.004) | *** | 39% |
| Total | 0.175 (0.006) | *** | 100% | 0.101 (0.005) | *** | 58% | 0.074 (0.003) | *** | 42% |

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. 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 2014; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 96: Zerlegung nach Berufsgruppen, Gesamtwirtschaft

| ISCO 08 Berufsgruppen | Diff. log. Durchschnitts-löhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|--|--------------------------------|-----|----------------|---------------------------|-----|----------------|------------------|-----|----------------|
| | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. |
| 1,2,3 Armeeangehörige | | | | | | | | | |
| 11 GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung u. gesetzgebenden Körpersch. | 0.254 (0.032) | *** | 100% | 0.165 (0.026) | *** | 65% | 0.089 (0.012) | *** | 35% |
| 12 Führungskräfte im kaufmännischen Bereich | 0.248 (0.022) | *** | 100% | 0.159 (0.022) | *** | 64% | 0.088 (0.01) | *** | 36% |
| 13 Führungskräfte in Produktion und bei speziellen Dienstleistungen | 0.149 (0.017) | *** | 100% | 0.081 (0.017) | *** | 54% | 0.068 (0.009) | *** | 46% |
| 14 Führungskräfte in Hotels und Restaurants, im Handel und sonstigen Dienstleistungen | 0.183 (0.022) | *** | 100% | 0.104 (0.023) | *** | 57% | 0.078 (0.012) | *** | 43% |
| 10 Führungskräfte - Zuordnung nicht möglich | 0.194 (0.021) | *** | 100% | 0.113 (0.017) | *** | 58% | 0.081 (0.009) | *** | 42% |
| 21 NaturwissenschaftlerInnen, MathematikerInnen und IngenieurInnen | 0.209 (0.011) | *** | 100% | 0.137 (0.009) | *** | 65% | 0.072 (0.007) | *** | 35% |
| 22 Akademische und verwandte Gesundheitsberufe | 0.293 (0.018) | *** | 100% | 0.248 (0.019) | *** | 85% | 0.045 (0.015) | ** | 15% |
| 23 Lehrkräfte | 0.068 (0.035) | | 100% | 0.029 (0.032) | | 42% | 0.040 (0.01) | *** | 58% |
| 24 BetriebswirtschafterInnen und vergleichbare akademische Berufe | 0.151 (0.028) | *** | 100% | 0.106 (0.027) | *** | 70% | 0.045 (0.01) | *** | 30% |
| 25 Akademische u. vergleichb. Fachkräfte in der Informations- u. Kommunikationstechnologie | 0.088 (0.012) | *** | 100% | 0.019 (0.01) | | 21% | 0.069 (0.008) | *** | 79% |
| 26 JuristenInnen, SozialwissenschaftlerInnen und Kulturberufe | 0.104 (0.01) | *** | 100% | 0.072 (0.009) | *** | 70% | 0.032 (0.007) | *** | 30% |
| 20 Akademische Berufe - Zuordnung nicht möglich | 0.116 (0.018) | *** | 100% | 0.069 (0.014) | *** | 60% | 0.047 (0.011) | *** | 40% |
| 31 Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte | 0.143 (0.009) | *** | 100% | 0.077 (0.009) | *** | 54% | 0.065 (0.007) | *** | 46% |
| 32 Assistenzberufe im Gesundheitswesen | 0.084 (0.01) | *** | 100% | 0.036 (0.011) | *** | 43% | 0.048 (0.007) | *** | 57% |
| 33 Nicht akademische betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte, Verwaltungsfachkr. | 0.187 (0.009) | *** | 100% | 0.117 (0.01) | *** | 63% | 0.070 (0.007) | *** | 37% |

| ISCO 08 | Berufsgruppen | Diff. log. Durchschnitts- löhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|------------|--|------------------------------------|-----|-------------------|------------------------------|-----|-------------------|------------------|-----|-------------------|
| | | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. |
| 34 | Nicht akademische juristische, sozialpflegerische, kulturelle und verwandte Fachkräfte | 0.046 (0.015) | ** | 100% | -0.003 (0.014) | | -8% | 0.049 (0.01) | *** | 108% |
| 35 | Informations- und KommunikationstechnikerInnen | 0.160 (0.019) | *** | 100% | 0.060 (0.021) | ** | 37% | 0.100 (0.011) | *** | 63% |
| 30 | TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe - Zuordnung nicht möglich | 0.227 (0.015) | *** | 100% | 0.143 (0.017) | *** | 63% | 0.085 (0.014) | *** | 37% |
| 41 | Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte | 0.115 (0.011) | *** | 100% | 0.034 (0.012) | ** | 29% | 0.081 (0.009) | *** | 71% |
| 42 | Bürokräfte mit Kundenkontakt | 0.092 (0.029) | ** | 100% | 0.031 (0.03) | | 33% | 0.061 (0.014) | *** | 67% |
| 43 | Bürokräfte im Finanz- u. Rechnungswesen, in der Statistik und Materialwirtschaft | 0.008 (0.013) | | 100% | -0.038 (0.01) | *** | -492% | 0.045 (0.01) | *** | 592% |
| 44 | Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe | 0.017 (0.03) | | 100% | 0.009 (0.031) | | 55% | 0.008 (0.006) | | 45% |
| 40 | Bürokräfte und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich | 0.095 (0.026) | *** | 100% | -0.010 (0.079) | | -10% | 0.105 (0.088) | | 110% |
| 51 | Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen | 0.108 (0.008) | *** | 100% | 0.026 (0.009) | ** | 24% | 0.082 (0.005) | *** | 76% |
| 52 | Verkaufskräfte | 0.220 (0.031) | *** | 100% | 0.106 (0.026) | *** | 48% | 0.115 (0.011) | *** | 52% |
| 53 | Betreuungsberufe | 0.095 (0.012) | *** | 100% | 0.047 (0.019) | * | 50% | 0.048 (0.019) | * | 50% |
| 54 | Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete | 0.108 (0.016) | *** | 100% | 0.068 (0.018) | *** | 62% | 0.041 (0.01) | *** | 38% |
| 50 | Dienstleistungsberufe und Verkaufskräfte - Zuordnung nicht möglich | -0.025 (0.02) | | 100% | -0.038 (0.021) | | 152% | 0.013 (0.012) | | -52% |
| 61 | Fachkräfte in der Landwirtschaft | 0.115 (0.025) | *** | 100% | 0.006 (0.023) | | 5% | 0.109 (0.018) | *** | 95% |
| 62 | Fachkräfte in Forstwirtschaft, Fischerei und Jagd – Marktproduktion | [] | | | [] | | | [] | | |
| 71 | Bau- u. Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe, ausgen. ElektrikerInnen | 0.195 (0.044) | *** | 100% | 0.054 (0.024) | * | 28% | 0.142 (0.037) | *** | 72% |
| 72 | MetallarbeiterInnen, MechanikerInnen und verwandte Berufe | 0.170 (0.014) | *** | 100% | 0.021 (0.02) | | 12% | 0.150 (0.018) | *** | 88% |
| 73 | PräzisionshandwerkerInnen, DruckerInnen und kunsthandwerkliche Berufe | 0.244 (0.027) | *** | 100% | 0.105 (0.025) | *** | 43% | 0.139 (0.015) | *** | 57% |
| 74 | ElektrikerInnen und ElektronikerInnen | 0.126 (0.021) | *** | 100% | 0.003 (0.016) | | 3% | 0.123 (0.019) | *** | 97% |
| 75 | Nahrungsmittelverarb'g, Holzverarbeit'g, Bekleidungsherst'g und verwandte handwerkliche Fachkräfte | 0.209 (0.012) | *** | 100% | 0.083 (0.012) | *** | 40% | 0.125 (0.011) | *** | 60% |
| 70 | Handwerks- und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich | 0.240 (0.025) | *** | 100% | 0.085 (0.035) | * | 35% | 0.155 (0.045) | *** | 65% |
| 81 | Bedienen v. stationären Anlagen und Maschinen | 0.285 (0.016) | *** | 100% | 0.142 (0.017) | *** | 50% | 0.144 (0.014) | *** | 50% |
| 82 | Montageberufe | 0.264 (0.033) | *** | 100% | 0.042 (0.023) | | 16% | 0.223 (0.022) | *** | 84% |
| 83 | Fahrzeugführen und bedienen mobiler Anlagen | 0.092 (0.036) | * | 100% | 0.049 (0.024) | * | 54% | 0.042 (0.017) | * | 46% |

| ISCO 08 | Berufsgruppen | Diff. log. Durchschnitts- löhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|------------|---|------------------------------------|-------------------|------|------------------------------|-------------------|------|-------------------|-------------------|-----|
| | | Koeff. | Anteil v Diff. | | Koeff. | Anteil v Diff. | | Koeff. | Anteil v Diff. | |
| 80 | Bedienen von Anlagen und Maschinen, Montageberufe - Zuordnung nicht möglich | [] | | | [] | | | [] | | |
| 91 | Reinigungspersonal und Hilfskräfte | 0.110 (0.029) | *** | 100% | 0.068 (0.029) | * | 61% | 0.042 (0.013) | *** | 39% |
| 92 | Hilfskräfte in der Land- u. Forstwirtschaft und Fischerei | [] | | | [] | | | [] | | |
| 93 | Hilfskräfte im Bergbau, Bau, bei der Herstellung von Waren u. im Transportwesen | 0.218 (0.017) | *** | 100% | 0.076 (0.011) | *** | 35% | 0.142 (0.013) | *** | 65% |
| 94 | Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung | [] | | | [] | | | [] | | |
| 96 | Abfallentsorgungspersonal und sonstige Hilfsarbeitskräfte | 0.152 (0.06) | * | 100% | 0.164 (0.05) | *** | 108% | -0.012 (0.039) | | -8% |
| 90 | Hilfsarbeitskräfte - Zuordnung nicht möglich | 0.152 (0.012) | *** | 100% | 0.069 (0.013) | *** | 45% | 0.083 (0.013) | *** | 55% |
| | Keine Angaben | 0.215 (0.008) | *** | 100% | 0.142 (0.007) | *** | 66% | 0.073 (0.004) | *** | 34% |
| | Total | 0.175 (0.006) | *** | 100% | 0.101 (0.005) | *** | 58% | 0.074 (0.003) | *** | 42% |

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Hoch signifikante Koeffizienten sind mit drei *** ($p < 0.001$) bzw. zwei ** ($p < 0.01$) gekennzeichnet, signifikante Werte mit einem * ($p < 0.05$). Felder mit []: Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen (für mind. ein Geschlecht) und/oder weniger als 5 Unternehmen. Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.
Quelle: LSE 2014; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 97: Zerlegung nach Kompetenzniveau, Gesamtwirtschaft

| Kompetenzniveau | Diff. log. Durchschnitts- löhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|---|------------------------------------|-------------------|------|------------------------------|-------------------|-----|------------------|-------------------|-----|
| | Koeff. | Anteil v Diff. | | Koeff. | Anteil v Diff. | | Koeff. | Anteil v Diff. | |
| Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung und Entscheidungsfindung | 0.191 (0.01) | *** | 100% | 0.122 (0.009) | *** | 64% | 0.069 (0.005) | *** | 36% |
| Komplexe praktische Tätigkeiten, welche ein grosses Wissen in einem Spezialgebiet voraussetzen | 0.138 (0.007) | *** | 100% | 0.077 (0.007) | *** | 56% | 0.061 (0.005) | *** | 44% |
| Praktische Tätigkeiten wie Verkauf/ Pflege/ Datenverarbeitung/Administration/ Bedienen von Maschinen/Fahrdienst | 0.117 (0.007) | *** | 100% | 0.028 (0.006) | *** | 24% | 0.088 (0.004) | *** | 76% |
| Einfache Tätigkeiten körperlicher oder handwerklicher Art | 0.193 (0.009) | *** | 100% | 0.116 (0.01) | *** | 60% | 0.077 (0.009) | *** | 40% |
| (Keine Angaben) | 0.215 (0.008) | *** | 100% | 0.142 (0.007) | *** | 66% | 0.073 (0.004) | *** | 34% |
| Total | 0.175 (0.006) | *** | 100% | 0.101 (0.005) | *** | 58% | 0.074 (0.003) | *** | 42% |

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. 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 2014; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 98: Zerlegung nach Beruflicher Stellung, Gesamtwirtschaft

| Berufliche Stellung | Diff. log. Durchschnitts-löhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|---------------------|--------------------------------|-----|----------------|---------------------------|-----|----------------|-----------|-----|----------------|
| | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. |
| Oberes Kader | 0.266 | *** | 100% | 0.148 | *** | 55% | 0.119 | *** | 45% |
| | (0.012) | | | (0.012) | | | (0.007) | | |
| Mittleres Kader | 0.228 | *** | 100% | 0.153 | *** | 67% | 0.075 | *** | 33% |
| | (0.015) | | | (0.013) | | | (0.006) | | |
| Unteres Kader | 0.157 | *** | 100% | 0.082 | *** | 52% | 0.075 | *** | 48% |
| | (0.007) | | | (0.007) | | | (0.005) | | |
| Unterstes Kader | 0.124 | *** | 100% | 0.055 | *** | 45% | 0.069 | *** | 55% |
| | (0.008) | | | (0.009) | | | (0.005) | | |
| Ohne Kaderfunktion | 0.099 | *** | 100% | 0.028 | *** | 28% | 0.071 | *** | 72% |
| | (0.006) | | | (0.005) | | | (0.004) | | |
| Keine Angaben | 0.136 | *** | 100% | 0.092 | *** | 67% | 0.045 | *** | 33% |
| | (0.001) | | | (0.001) | | | (0.001) | | |
| Total | 0.175 | *** | 100% | 0.101 | *** | 58% | 0.074 | *** | 42% |
| | (0.006) | | | (0.005) | | | (0.003) | | |

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. 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 2014; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 99: Zerlegung nach Beschäftigungsgrad, Gesamtwirtschaft

| Beschäftigungsgrad | Diff. log. Durchschnitts-löhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|---------------------|--------------------------------|-----|----------------|---------------------------|-----|----------------|-----------|-----|----------------|
| | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. |
| Teilzeit 2 (20-49%) | 0.095 | *** | 100% | 0.007 | | 7% | 0.089 | *** | 93% |
| | (0.013) | | | (0.013) | | | (0.008) | | |
| Teilzeit 1 (50-89%) | 0.099 | *** | 100% | 0.026 | *** | 27% | 0.073 | *** | 73% |
| | (0.008) | | | (0.007) | | | (0.004) | | |
| Vollzeit (>= 90%) | 0.177 | *** | 100% | 0.095 | *** | 54% | 0.082 | *** | 46% |
| | (0.006) | | | (0.005) | | | (0.003) | | |
| Total | 0.175 | *** | 100% | 0.101 | *** | 58% | 0.074 | *** | 42% |
| | (0.006) | | | (0.005) | | | (0.003) | | |

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. 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 2014; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 100: Zerlegung nach Ausbildung, Gesamtwirtschaft

| Ausbildung | Diff. log. Durchschnitts-löhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|--|--------------------------------|-----|----------------|---------------------------|-----|----------------|-----------|-----|----------------|
| | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. |
| Universitäre Hochschule (UNI, ETH) | 0.219 | *** | 100% | 0.161 | *** | 73% | 0.059 | *** | 27% |
| | (0.014) | | | (0.011) | | | (0.007) | | |
| Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH) | 0.240 | *** | 100% | 0.196 | *** | 82% | 0.044 | *** | 18% |
| | (0.009) | | | (0.009) | | | (0.005) | | |
| Höhere Berufsausbildung | 0.180 | *** | 100% | 0.123 | *** | 68% | 0.057 | *** | 32% |
| | (0.009) | | | (0.008) | | | (0.007) | | |
| Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen | 0.071 | ** | 100% | 0.011 | | 15% | 0.060 | *** | 85% |
| | (0.022) | | | (0.02) | | | (0.011) | | |
| Gymnasiale Maturität, Berufsmaturität, Fachmaturität | 0.156 | *** | 100% | 0.096 | *** | 62% | 0.059 | *** | 38% |
| | (0.011) | | | (0.01) | | | (0.006) | | |
| Abgeschlossene Berufsausbildung | 0.122 | *** | 100% | 0.047 | *** | 38% | 0.076 | *** | 62% |
| | (0.005) | | | (0.005) | | | (0.003) | | |
| Unternehmensinterne Berufsausbildung | 0.169 | *** | 100% | 0.096 | *** | 57% | 0.073 | *** | 43% |
| | (0.012) | | | (0.013) | | | (0.007) | | |
| Obligatorische Schule | 0.146 | *** | 100% | 0.063 | *** | 43% | 0.082 | *** | 57% |
| | (0.009) | | | (0.008) | | | (0.006) | | |
| Keine Angaben | 0.202 | *** | 100% | 0.123 | *** | 61% | 0.079 | *** | 39% |
| | (0.035) | | | (0.032) | | | (0.01) | | |
| Total | 0.175 | *** | 100% | 0.101 | *** | 58% | 0.074 | *** | 42% |
| | (0.006) | | | (0.005) | | | (0.003) | | |

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. 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 2014; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 101: Zerlegung nach Altersgruppe, Gesamtwirtschaft

| Altersgruppe | Diff. log. Durchschnitts-löhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|--------------|--------------------------------|-----|----------------|---------------------------|-----|----------------|-----------|-----|----------------|
| | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. |
| < 30 Jahre | 0.053 | *** | 100% | 0.020 | *** | 39% | 0.032 | *** | 61% |
| | (0.004) | | | (0.004) | | | (0.003) | | |
| 30-49 Jahre | 0.162 | *** | 100% | 0.094 | *** | 58% | 0.068 | *** | 42% |
| | (0.006) | | | (0.006) | | | (0.004) | | |
| ≥ 50 Jahre | 0.246 | *** | 100% | 0.153 | *** | 62% | 0.092 | *** | 38% |
| | (0.008) | | | (0.007) | | | (0.005) | | |
| Total | 0.175 | *** | 100% | 0.101 | *** | 58% | 0.074 | *** | 42% |
| | (0.006) | | | (0.005) | | | (0.003) | | |

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. 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 2014; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 102: Zerlegung nach Zivilstand, Gesamtwirtschaft

| Zivilstand | Diff. log. Durchschnitts-löhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|--------------------|--------------------------------|-----|----------------|---------------------------|-----|----------------|-----------|-----|----------------|
| | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. |
| Ledig | 0.054 | *** | 100% | 0.020 | *** | 38% | 0.033 | *** | 62% |
| | (0.005) | | | (0.004) | | | (0.002) | | |
| Verheiratet | 0.254 | *** | 100% | 0.167 | *** | 66% | 0.087 | *** | 34% |
| | (0.007) | | | (0.007) | | | (0.004) | | |
| Anderer Zivilstand | 0.200 | *** | 100% | 0.110 | *** | 55% | 0.090 | *** | 45% |
| | (0.007) | | | (0.007) | | | (0.005) | | |
| Total | 0.175 | *** | 100% | 0.101 | *** | 58% | 0.074 | *** | 42% |
| | (0.006) | | | (0.005) | | | (0.003) | | |

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. 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 2014; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 103: Zerlegung nach Aufenthaltsstatus, Gesamtwirtschaft

| Aufenthaltsstatus | Diff. log. Durchschnitts-löhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|----------------------------------|--------------------------------|-----|----------------|---------------------------|-----|----------------|-----------|-----|----------------|
| | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. |
| SchweizerInnen | 0.203 | *** | 100% | 0.125 | *** | 62% | 0.078 | *** | 38% |
| | (0.006) | | | (0.006) | | | (0.003) | | |
| KurzaufenthalterInnen (Kat. L) | 0.136 | *** | 100% | 0.058 | * | 43% | 0.078 | *** | 57% |
| | (0.025) | | | (0.025) | | | (0.014) | | |
| JahresaufenthalterInnen (Kat. B) | 0.105 | *** | 100% | 0.040 | *** | 38% | 0.065 | *** | 62% |
| | (0.009) | | | (0.009) | | | (0.005) | | |
| Niedergelassene (Kat. C) | 0.169 | *** | 100% | 0.102 | *** | 61% | 0.066 | *** | 39% |
| | (0.007) | | | (0.007) | | | (0.004) | | |
| GrenzgängerInnen (Kat. G) | 0.106 | *** | 100% | 0.024 | | 23% | 0.082 | *** | 77% |
| | (0.017) | | | (0.013) | | | (0.006) | | |
| Andere | 0.066 | * | 100% | 0.022 | | 33% | 0.044 | *** | 67% |
| | (0.028) | | | (0.028) | | | (0.013) | | |
| Total | 0.175 | *** | 100% | 0.101 | *** | 58% | 0.074 | *** | 42% |
| | (0.006) | | | (0.005) | | | (0.003) | | |

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. 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 2014; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

12.2 Privater Sektor

Tabelle 104: Ergebnisse Regressionsschätzung, Privater Sektor

| Erklärte Variable (logarithmiert): Standardisierter Bruttolohn | Männer | | | Frauen | | |
|--|-------------|-------|----------------|-------------|-------|----------------|
| | Koeffizient | Sign. | Standardfehler | Koeffizient | Sign. | Standardfehler |
| Erklärende Variablen: | | | | | | |
| Persönliche Qualifikationsmerkmale (Humankapital) | | | | | | |
| <i>Alter</i> | | | | | | |
| Alter-15 | 0.020 | *** | 0.000 | 0.019 | *** | 0.001 |
| Alter-15 quadriert (div. durch 100) | -0.022 | *** | 0.001 | -0.023 | *** | 0.001 |
| <i>Dienstjahre</i> | | | | | | |
| Dienstjahre | 0.002 | *** | 0.000 | 0.003 | *** | 0.000 |
| <i>Höchste abgeschlossene Ausbildung - Referenzkategorie: Abgeschlossene Berufsausbildung, Lehre</i> | | | | | | |
| Universitäre Hochschule (UNI, ETH) | 0.295 | *** | 0.012 | 0.268 | *** | 0.009 |
| Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH) | 0.203 | *** | 0.008 | 0.175 | *** | 0.008 |
| Höhere Berufsausbildung | 0.126 | *** | 0.006 | 0.131 | *** | 0.008 |
| Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen | 0.054 | *** | 0.012 | 0.075 | *** | 0.011 |
| Gymnasiale Maturität, Berufsmaturität, Fachmaturität | 0.045 | *** | 0.008 | 0.044 | *** | 0.006 |
| Unternehmensinterne Berufsausbildung | -0.077 | *** | 0.009 | -0.103 | *** | 0.008 |
| Obligatorische Schule | -0.132 | *** | 0.008 | -0.139 | *** | 0.010 |
| Keine Angaben | 0.017 | | 0.024 | -0.025 | | 0.014 |
| Weitere persönliche Merkmale | | | | | | |
| <i>Zivilstand - Referenzkategorie: ledig</i> | | | | | | |
| Verheiratet | 0.034 | *** | 0.002 | -0.020 | *** | 0.002 |
| Anderer Zivilstand | 0.014 | *** | 0.002 | -0.019 | *** | 0.002 |
| <i>Nationalität/Aufenthaltsstatus - Referenzkategorie: SchweizerIn</i> | | | | | | |
| KurzaufenthalterIn (Kat.L) | 0.018 | | 0.011 | -0.029 | * | 0.012 |
| JahresaufenthalterIn (Kat.B) | 0.014 | * | 0.005 | 0.023 | *** | 0.005 |
| Niedergelassene/r (Kat.C) | -0.003 | | 0.003 | 0.007 | ** | 0.003 |
| GrenzgängerIn (Kat.G) | -0.018 | *** | 0.005 | -0.014 | * | 0.006 |
| Anderer Aufenthaltsstatus | -0.014 | | 0.009 | -0.003 | | 0.011 |
| Arbeitsplatzbezogene Merkmale | | | | | | |
| <i>Berufliche Stellung - Referenzkategorie: Ohne Kaderfunktion</i> | | | | | | |
| Oberes Kader | 0.347 | *** | 0.010 | 0.260 | *** | 0.011 |
| Mittleres Kader | 0.310 | *** | 0.011 | 0.283 | *** | 0.012 |
| Unteres Kader | 0.136 | *** | 0.006 | 0.143 | *** | 0.005 |
| Unterstes Kader | 0.077 | *** | 0.006 | 0.080 | *** | 0.005 |
| Keine Angaben | - | | - | - | | - |
| <i>Berufsgruppen - Referenzkategorie: Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte</i> | | | | | | |
| Armeeangehörige | (.) | | (.) | (.) | | (.) |
| GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung | 0.152 | *** | 0.011 | 0.144 | *** | 0.020 |
| Führungskräfte im kaufmännischen Bereich | 0.199 | *** | 0.013 | 0.179 | *** | 0.011 |
| Führungskräfte in Produktion und spezialisierten Dienstleistungen | 0.107 | *** | 0.009 | 0.086 | *** | 0.010 |
| Führungskräfte in Hotels, Restaurants, Handel und sonst. Dienstleistungen | 0.003 | | 0.016 | 0.002 | | 0.013 |
| Führungskräfte - Zuordnung nicht möglich | 0.116 | *** | 0.011 | 0.111 | *** | 0.009 |
| NaturwissenschaftlerInnen, MathematikerInnen und IngenieurInnen | 0.000 | | 0.011 | -0.064 | *** | 0.012 |
| Akademische und verwandte Gesundheitsberufe | 0.179 | *** | 0.020 | 0.128 | *** | 0.009 |
| Lehrkräfte | 0.070 | *** | 0.016 | 0.023 | | 0.012 |
| BetriebswirtschafterInnen und vergleichbare akademische Berufe | 0.038 | ** | 0.012 | 0.064 | *** | 0.011 |
| Akademische u. vergleichb. Fachkräfte in der Informations- u. Kommunikationstechnologie | 0.111 | *** | 0.013 | 0.147 | *** | 0.012 |
| JuristenInnen, SozialwissenschaftlerInnen und Kulturberufe | 0.040 | ** | 0.014 | 0.084 | *** | 0.009 |
| Akademische Berufe - Zuordnung nicht möglich | 0.082 | *** | 0.018 | 0.093 | *** | 0.017 |
| Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte | 0.031 | ** | 0.010 | 0.007 | | 0.008 |
| Assistenzberufe im Gesundheitswesen | 0.075 | *** | 0.012 | 0.088 | *** | 0.007 |

| Erklärte Variable (logarithmiert): Standardisierter Bruttolohn | Männer | | | Frauen | | |
|--|-------------|-------|----------------|-------------|-------|----------------|
| | Koeffizient | Sign. | Standardfehler | Koeffizient | Sign. | Standardfehler |
| Erklärende Variablen: | | | | | | |
| Nicht akademische betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte | 0.057 | *** | 0.010 | 0.051 | *** | 0.005 |
| Nicht akademische juristische, sozialpflegerische, kulturelle und verwandte Fachkräfte | 0.023 | * | 0.012 | 0.020 | * | 0.009 |
| Informations- und KommunikationstechnikerInnen | -0.027 | | 0.014 | -0.042 | * | 0.017 |
| TechnikerInnen und gleichrangige Berufe - Zuordnung nicht möglich | 0.054 | ** | 0.017 | 0.045 | *** | 0.009 |
| Bürokräfte mit Kundenkontakt | -0.020 | | 0.021 | -0.025 | | 0.014 |
| Bürokräfte Finanz- u. Rechnungswesen, Statistik und Materialwirtschaft | -0.094 | *** | 0.011 | -0.068 | *** | 0.016 |
| Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe | -0.194 | *** | 0.028 | -0.121 | ** | 0.045 |
| Bürokräfte und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich | -0.117 | *** | 0.031 | -0.089 | *** | 0.022 |
| Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen | -0.026 | * | 0.012 | -0.085 | *** | 0.010 |
| Verkaufskräfte | -0.007 | | 0.012 | -0.061 | *** | 0.008 |
| Betreuungsberufe | -0.003 | | 0.014 | -0.015 | * | 0.006 |
| Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete | -0.057 | *** | 0.016 | 0.008 | | 0.016 |
| Dienstleistungsberufe und Verkaufskräfte - Zuordnung nicht möglich | -0.002 | | 0.019 | 0.078 | *** | 0.011 |
| Fachkräfte in der Landwirtschaft | -0.013 | | 0.016 | -0.061 | *** | 0.016 |
| Fachkräfte in Forstwirtschaft, Fischerei und Jagd – Marktproduktion | (.) | | (.) | (.) | | (.) |
| Bau- u. Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe, ausgenommen ElektrikerInnen | 0.025 | * | 0.010 | -0.046 | | 0.033 |
| MetallarbeiterInnen, MechanikerInnen und verwandte Berufe | -0.025 | ** | 0.009 | -0.064 | *** | 0.013 |
| PräzisionshandwerkerInnen, DruckerInnen und kunsthandwerkliche Berufe | 0.002 | | 0.017 | -0.064 | ** | 0.021 |
| ElektrikerInnen und ElektronikerInnen | -0.017 | | 0.012 | -0.057 | ** | 0.022 |
| Nahrungsmittelverarbeitung, Bekleidungsherstellung und verwandte handwerkliche Berufe | -0.033 | *** | 0.010 | -0.080 | *** | 0.009 |
| Handwerks- und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich | -0.021 | | 0.018 | -0.060 | | 0.064 |
| Bedienen stationärer Anlagen und Maschinen | -0.020 | | 0.011 | -0.118 | *** | 0.015 |
| Montageberufe | -0.024 | * | 0.010 | -0.182 | *** | 0.026 |
| Fahrzeugführen und bedienen mobiler Anlagen | -0.068 | *** | 0.010 | -0.074 | *** | 0.021 |
| Bedienen von Anlagen und Maschinen, Montageberufe - Zuordnung nicht möglich | (.) | | (.) | (.) | | (.) |
| Reinigungspersonal und Hilfskräfte | -0.153 | *** | 0.018 | -0.145 | *** | 0.012 |
| Hilfskräfte in Land-, Forstwirtschaft u. Fischerei | -0.048 | ** | 0.018 | (.) | | (.) |
| Hilfskräfte im Bergbau, Bau, bei der Herstellung von Waren und im Transportwesen | -0.039 | *** | 0.011 | -0.130 | *** | 0.011 |
| Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung | (.) | | (.) | (.) | | (.) |
| Abfallentsorgungspersonal und sonstige Hilfsarbeitskräfte | -0.130 | *** | 0.029 | (.) | | (.) |
| Hilfsarbeitskräfte- Zuordnung nicht möglich | -0.081 | *** | 0.015 | -0.117 | *** | 0.021 |
| Keine Angaben | 0.058 | *** | 0.009 | 0.041 | *** | 0.006 |
| Unternehmensspezifische Merkmale | | | | | | |
| <i>Firmengröße - Referenzkategorie: 250-999 Beschäftigte</i> | | | | | | |
| Weniger als 20 Beschäftigte | -0.143 | *** | 0.007 | -0.095 | *** | 0.007 |
| 20-49 Beschäftigte | -0.077 | *** | 0.006 | -0.054 | *** | 0.007 |
| 50-249 Beschäftigte | -0.026 | *** | 0.006 | -0.013 | * | 0.006 |
| 1000 oder mehr Beschäftigte | 0.012 | | 0.013 | 0.025 | * | 0.011 |
| <i>Wirtschaftsbranche - Referenzkategorie: Verkehr und Lagerei</i> | | | | | | |
| Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden | 0.063 | ** | 0.024 | (.) | | (.) |
| Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung | -0.098 | *** | 0.023 | -0.106 | *** | 0.024 |
| Herstellung Textilien/ Lederwaren | -0.094 | *** | 0.029 | -0.146 | *** | 0.028 |
| Druckgewerbe | -0.024 | | 0.023 | -0.052 | | 0.029 |
| Chemische Industrie | 0.185 | *** | 0.044 | 0.215 | *** | 0.057 |
| Maschinenbau/Gerätebau | 0.020 | | 0.020 | -0.012 | | 0.023 |
| Energieversorgung | 0.081 | | 0.043 | 0.118 | * | 0.054 |
| Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung | 0.001 | | 0.022 | 0.000 | | 0.023 |
| Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie | -0.005 | | 0.020 | -0.027 | | 0.022 |
| Baugewerbe | 0.047 | * | 0.020 | 0.014 | | 0.022 |

| Erklärte Variable (logarithmiert): Standardisierter Bruttolohn | Männer | | | Frauen | | |
|---|--------------------|--------------|-----------------------|--------------------|--------------|-----------------------|
| | Koeffizient | Sign. | Standardfehler | Koeffizient | Sign. | Standardfehler |
| Erklärende Variablen: | | | | | | |
| Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen | 0.025 | | 0.020 | 0.045 | * | 0.022 |
| Detailhandel | -0.148 | *** | 0.024 | -0.171 | *** | 0.022 |
| Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie | -0.186 | *** | 0.022 | -0.131 | *** | 0.025 |
| Information und Kommunikation | 0.122 | *** | 0.021 | 0.075 | ** | 0.023 |
| Finanz- und Versicherungsdienstleistungen | 0.210 | *** | 0.026 | 0.122 | *** | 0.027 |
| Grundstücks- und Wohnungswesen | 0.043 | | 0.023 | 0.030 | | 0.025 |
| Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen | 0.084 | *** | 0.020 | 0.074 | ** | 0.023 |
| Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen | -0.041 | | 0.024 | -0.086 | *** | 0.023 |
| Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung | (.) | | (.) | (.) | | (.) |
| Erziehung und Unterricht | -0.055 | * | 0.022 | -0.008 | | 0.023 |
| Gesundheits- und Sozialwesen | -0.056 | ** | 0.021 | -0.026 | | 0.022 |
| Kunst, Unterhaltung und Erholung | -0.076 | ** | 0.023 | -0.076 | ** | 0.024 |
| Erbringung von sonstigen Dienstleistungen | -0.054 | * | 0.021 | -0.051 | * | 0.023 |
| Region - Referenzkategorie: Zürich | | | | | | |
| Genferseeregion | -0.037 | *** | 0.009 | -0.022 | ** | 0.007 |
| Espace Mittelland | -0.061 | *** | 0.008 | -0.055 | *** | 0.006 |
| Nordwestschweiz | -0.018 | * | 0.009 | -0.019 | * | 0.008 |
| Ostschweiz | -0.072 | *** | 0.006 | -0.078 | *** | 0.006 |
| Zentralschweiz | -0.030 | *** | 0.008 | -0.020 | ** | 0.008 |
| Tessin | -0.183 | *** | 0.008 | -0.199 | *** | 0.008 |
| Arbeitspensum und Entlohnung | | | | | | |
| Beschäftigungsgrad - Referenzkategorie: Vollzeit (90-150%) | | | | | | |
| Teilzeit 2 (20-49%) | -0.008 | | 0.008 | 0.041 | *** | 0.004 |
| Teilzeit 1 (50-89%) | -0.023 | *** | 0.003 | 0.008 | ** | 0.003 |
| Lohnart - Referenzkategorie: Monatslohn | | | | | | |
| Stundenlohn | 0.017 | | 0.010 | 0.000 | | 0.006 |
| Lohnvereinbarung - Referenzkategorie: Einzelarbeitsvertrag | | | | | | |
| Kollektivvertrag | 0.008 | | 0.006 | -0.004 | | 0.005 |
| Keine Angaben | -0.024 | * | 0.011 | -0.058 | *** | 0.011 |
| Zusätzliche Lohnbestandteile - Referenzkategorie: Keine | | | | | | |
| Zulagen (Nacht-/ Schicht-/ Sonntagsarbeit o.a. Erschwernisz.) | 0.019 | *** | 0.006 | 0.019 | *** | 0.004 |
| Sonderzahlungen (Provisionen, Grati, Prämien, Boni, Umsatz-/ Gewinnbeteiligung) | 0.100 | *** | 0.005 | 0.090 | *** | 0.004 |
| 13. (14.) Monatslohn | 0.012 | | 0.008 | 0.048 | *** | 0.007 |
| Anstellungsdauer - Referenzkategorie: Unbefristet | | | | | | |
| Befristet | -0.002 | | 0.010 | -0.025 | ** | 0.008 |
| Konstante | | | | | | |
| Konstante | 8.344 | *** | 0.021 | 8.300 | *** | 0.024 |
| Kennzahlen Modellschätzung | | | | | | |
| R-Quadrat | 70.2% | | | 62.3% | | |
| Anzahl Fälle N | 634'349 | | | 443'593 | | |
| Grösse Teil-Population (Gewichtung personenbezogen) | 1'790'221 | | | 1'249'394 | | |

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 2014; Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 105: Zerlegung nach Branchen, Privater Sektor

| Wirtschafts-abt. NOGA08) | Branchen (zusammengefasst) | Diff. log. Durch- schnittslöhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|-----------------------------|---|------------------------------------|-------------------|--|------------------------------|-------------------|--|------------------|-------------------|--|
| | | Koeff. | Anteil v Diff. | | Koeff. | Anteil v Diff. | | Koeff. | Anteil v Diff. | |
| 8,9 | Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden | [] | | | [] | | | [] | | |
| 10,11,12 | Herstellung Nahrungsmittel/ Getränke, Tabak | 0.206 (0.01) | *** 100% | | 0.088 (0.011) | *** 43% | | 0.118 (0.011) | *** 57% | |
| 13,14,15 | Herstellung Textilien/ Lederwa- ren | 0.282 (0.016) | *** 100% | | 0.136 (0.016) | *** 48% | | 0.146 (0.016) | *** 52% | |
| 18 | Druckgewerbe | 0.196 (0.019) | *** 100% | | 0.095 (0.026) | *** 48% | | 0.101 (0.022) | *** 52% | |
| 19,20,21 | Chemische Industrie | 0.126 (0.02) | *** 100% | | 0.051 (0.018) | ** 41% | | 0.075 (0.011) | *** 59% | |
| 26,27,28,29,30,33 | Maschinenbau/Gerätebau | 0.269 (0.014) | *** 100% | | 0.142 (0.013) | *** 53% | | 0.127 (0.006) | *** 47% | |
| 35 | Energieversorgung | 0.157 (0.02) | *** 100% | | 0.104 (0.018) | *** 66% | | 0.053 (0.02) | ** 34% | |
| 36,37,38,39 | Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung | 0.022 (0.025) | 100% | | 0.002 (0.029) | 11% | | 0.020 (0.019) | 89% | |
| 16,17,22,23,24,25,31, 32 | Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie | 0.156 (0.008) | *** 100% | | 0.025 (0.008) | ** 16% | | 0.131 (0.007) | *** 84% | |
| 41,42,43 | Baugewerbe | 0.067 (0.009) | *** 100% | | -0.002 (0.016) | -3% | | 0.070 (0.016) | *** 103% | |
| 45,46 | Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeu- gen | 0.113 (0.009) | *** 100% | | 0.045 (0.009) | *** 40% | | 0.068 (0.007) | *** 60% | |
| 47 | Detailhandel | 0.180 (0.009) | *** 100% | | 0.078 (0.009) | *** 43% | | 0.102 (0.009) | *** 57% | |
| 49,50,51,52,53 | Verkehr und Lagerei | 0.092 (0.02) | *** 100% | | 0.031 (0.018) | 34% | | 0.061 (0.015) | *** 66% | |
| 55,56 | Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie | 0.085 (0.007) | *** 100% | | 0.030 (0.007) | *** 35% | | 0.055 (0.006) | *** 65% | |
| 58,59,60,61,62,63 | Information und Kommunika- tion | 0.233 (0.014) | *** 100% | | 0.138 (0.013) | *** 59% | | 0.094 (0.006) | *** 41% | |
| 64,65,66 | Finanz- und Versicherungs- dienstleistungen | 0.357 (0.01) | *** 100% | | 0.260 (0.01) | *** 73% | | 0.097 (0.008) | *** 27% | |
| 68 | Grundstücks- und Woh- nungswesen | 0.189 (0.019) | *** 100% | | 0.119 (0.02) | *** 63% | | 0.070 (0.015) | *** 37% | |
| 69,70,71,72,73,74,75 | Freiberufliche, wissenschaftli- che und technische Dienstlei- stungen | 0.222 (0.01) | *** 100% | | 0.156 (0.011) | *** 70% | | 0.066 (0.007) | *** 30% | |
| 77,78,79,80,81,82 | Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen | 0.147 (0.016) | *** 100% | | 0.064 (0.013) | *** 43% | | 0.084 (0.01) | *** 57% | |
| 84 | Öffentliche Verwaltung, Ver- teidigung; Sozialversicherung | [] | | | [] | | | [] | | |
| 85 | Erziehung und Unterricht | 0.137 (0.014) | *** 100% | | 0.084 (0.013) | *** 62% | | 0.053 (0.011) | *** 38% | |
| 86,87,88 | Gesundheits- und Sozialwesen | 0.169 (0.007) | *** 100% | | 0.117 (0.007) | *** 69% | | 0.052 (0.006) | *** 31% | |
| 90,91,92,93 | Kunst, Unterhaltung und Erholung | 0.124 (0.016) | *** 100% | | 0.072 (0.016) | *** 58% | | 0.053 (0.011) | *** 42% | |
| 94,95,96 | Erbringung von sonstigen Dienstleistungen | 0.276 (0.013) | *** 100% | | 0.204 (0.012) | *** 74% | | 0.072 (0.009) | *** 26% | |
| | Total | 0.191 (0.006) | *** 100% | | 0.116 (0.005) | *** 61% | | 0.075 (0.003) | *** 39% | |

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Hoch signifikante Koeffizienten sind mit drei *** ($p < 0.001$) bzw. zwei **

($p < 0.01$) gekennzeichnet, signifikante Werte mit einem * ($p < 0.05$). Felder mit []: Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen (für mind. ein Geschlecht) 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 23 im Anhang, Abschnitt 10.3.
Quelle: LSE 2014; Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 106: Zerlegung nach Regionen, Privater Sektor

| Grossregion | Diff. log. Durchschnitts-löhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|-------------------|--------------------------------|--|----------------|---------------------------|--|----------------|----------------------|--|----------------|
| | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. |
| Genferseeregion | 0.156 *** (0.01) | | 100% | 0.097 *** (0.01) | | 62% | 0.059 *** (0.006) | | 38% |
| Espace Mittelland | 0.177 *** (0.014) | | 100% | 0.106 *** (0.012) | | 60% | 0.071 *** (0.006) | | 40% |
| Nordwestschweiz | 0.185 *** (0.012) | | 100% | 0.112 *** (0.011) | | 60% | 0.074 *** (0.007) | | 40% |
| Zürich | 0.242 *** (0.016) | | 100% | 0.157 *** (0.013) | | 65% | 0.085 *** (0.007) | | 35% |
| Ostschweiz | 0.193 *** (0.009) | | 100% | 0.090 *** (0.009) | | 47% | 0.103 *** (0.008) | | 53% |
| Zentralschweiz | 0.177 *** (0.01) | | 100% | 0.101 *** (0.01) | | 57% | 0.076 *** (0.008) | | 43% |
| Tessin | 0.171 *** (0.013) | | 100% | 0.070 *** (0.013) | | 41% | 0.102 *** (0.008) | | 59% |
| Total | 0.191 *** (0.006) | | 100% | 0.116 *** (0.005) | | 61% | 0.075 *** (0.003) | | 39% |

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. 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 2014; Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 107: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, 5 Kategorien, Privater Sektor

| Unternehmensgrösse | Diff. log. Durchschnitts-löhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|----------------------|--------------------------------|--|----------------|---------------------------|--|----------------|----------------------|--|----------------|
| | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. |
| < 20 Beschäftigte | 0.161 *** (0.004) | | 100% | 0.071 *** (0.007) | | 44% | 0.090 *** (0.006) | | 56% |
| 20-49 Beschäftigte | 0.136 *** (0.006) | | 100% | 0.057 *** (0.007) | | 42% | 0.079 *** (0.006) | | 58% |
| 50-249 Beschäftigte | 0.170 *** (0.004) | | 100% | 0.098 *** (0.004) | | 58% | 0.072 *** (0.003) | | 42% |
| 250-999 Beschäftigte | 0.225 *** (0.009) | | 100% | 0.146 *** (0.009) | | 65% | 0.079 *** (0.006) | | 35% |
| ≥ 1'000 Beschäftigte | 0.251 *** (0.023) | | 100% | 0.176 *** (0.02) | | 70% | 0.075 *** (0.009) | | 30% |
| Total | 0.191 *** (0.006) | | 100% | 0.116 *** (0.005) | | 61% | 0.075 *** (0.003) | | 39% |

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. 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 2014; Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 108: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, 2 Kategorien, Privater Sektor

| Unternehmensgrösse | Diff. log. Durchschnitts-löhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|--------------------|--------------------------------|-----|----------------|---------------------------|-----|----------------|-----------|-----|----------------|
| | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. |
| < 50 Beschäftigte | 0.155 | *** | 100% | 0.066 | *** | 43% | 0.088 | *** | 57% |
| | (0.004) | | | (0.005) | | | (0.004) | | |
| ≥ 50 Beschäftigte | 0.212 | *** | 100% | 0.138 | *** | 65% | 0.074 | *** | 35% |
| | (0.009) | | | (0.007) | | | (0.004) | | |
| Total | 0.191 | *** | 100% | 0.116 | *** | 61% | 0.075 | *** | 39% |
| | (0.006) | | | (0.005) | | | (0.003) | | |

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. 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 2014; Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 109: Zerlegung nach Berufsgruppen, Privater Sektor

| ISCO 08 Berufsgruppen | Diff. log. Durchschnitts-löhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|--|--------------------------------|-----|----------------|---------------------------|-----|----------------|-----------|-----|----------------|
| | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. |
| 1,2,3 Armeeingehörige | | | | | | | | | |
| | [] | | | [] | | | [] | | |
| 11 GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung u. gesetzgebenden Körpersch. | 0.268 | *** | 100% | 0.174 | *** | 65% | 0.094 | *** | 35% |
| | (0.036) | | | (0.03) | | | (0.012) | | |
| 12 Führungskräfte im kaufmännischen Bereich | 0.228 | *** | 100% | 0.135 | *** | 59% | 0.093 | *** | 41% |
| | (0.016) | | | (0.014) | | | (0.011) | | |
| 13 Führungskräfte in Produktion und bei speziellen Dienstleistungen | 0.180 | *** | 100% | 0.102 | *** | 57% | 0.078 | *** | 43% |
| | (0.019) | | | (0.017) | | | (0.011) | | |
| 14 Führungskräfte in Hotels und Restaurants, im Handel und sonstigen Dienstleistungen | 0.183 | *** | 100% | 0.100 | *** | 55% | 0.083 | *** | 45% |
| | (0.022) | | | (0.024) | | | (0.012) | | |
| 10 Führungskräfte - Zuordnung nicht möglich | 0.208 | *** | 100% | 0.125 | *** | 60% | 0.083 | *** | 40% |
| | (0.023) | | | (0.02) | | | (0.009) | | |
| 21 NaturwissenschaftlerInnen, MathematikerInnen und IngenieurInnen | 0.218 | *** | 100% | 0.143 | *** | 66% | 0.075 | *** | 34% |
| | (0.011) | | | (0.009) | | | (0.007) | | |
| 22 Akademische und verwandte Gesundheitsberufe | 0.275 | *** | 100% | 0.221 | *** | 80% | 0.054 | *** | 20% |
| | (0.022) | | | (0.021) | | | (0.015) | | |
| 23 Lehrkräfte | 0.153 | *** | 100% | 0.085 | *** | 56% | 0.067 | *** | 44% |
| | (0.017) | | | (0.019) | | | (0.015) | | |
| 24 BetriebswirtschafterInnen und vergleichbare akademische Berufe | 0.162 | *** | 100% | 0.115 | *** | 71% | 0.047 | *** | 29% |
| | (0.029) | | | (0.028) | | | (0.011) | | |
| 25 Akademische u. vergleichb. Fachkräfte in der Informations- u. Kommunikationstechnologie | 0.092 | *** | 100% | 0.020 | | 22% | 0.072 | *** | 78% |
| | (0.013) | | | (0.011) | | | (0.009) | | |
| 26 JuristenInnen, SozialwissenschaftlerInnen und Kulturberufe | 0.101 | *** | 100% | 0.060 | *** | 59% | 0.041 | *** | 41% |
| | (0.011) | | | (0.01) | | | (0.009) | | |
| 20 Akademische Berufe - Zuordnung nicht möglich | 0.170 | *** | 100% | 0.104 | *** | 61% | 0.066 | *** | 39% |
| | (0.027) | | | (0.019) | | | (0.016) | | |
| 31 Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte | 0.155 | *** | 100% | 0.086 | *** | 56% | 0.069 | *** | 44% |
| | (0.01) | | | (0.009) | | | (0.006) | | |
| 32 Assistenzberufe im Gesundheitswesen | 0.078 | *** | 100% | 0.026 | | 33% | 0.053 | *** | 67% |
| | (0.013) | | | (0.015) | | | (0.01) | | |
| 33 Nicht akademische betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte, Verwaltungsfachkr. | 0.186 | *** | 100% | 0.125 | *** | 67% | 0.061 | *** | 33% |
| | (0.011) | | | (0.011) | | | (0.008) | | |

| ISCO 08 | Berufsgruppen | Diff. log. Durchschnitts- löhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|------------|--|------------------------------------|-----|-------------------|------------------------------|-----|-------------------|------------------|-----|-------------------|
| | | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. |
| 34 | Nicht akademische juristische, sozialpflegerische, kulturelle und verwandte Fachkräfte | 0.069 (0.016) | *** | 100% | 0.006 (0.016) | | 9% | 0.063 (0.012) | *** | 91% |
| 35 | Informations- und KommunikationstechnikerInnen | 0.153 (0.019) | *** | 100% | 0.053 (0.021) | * | 34% | 0.101 (0.011) | *** | 66% |
| 30 | TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe - Zuordnung nicht möglich | 0.245 (0.017) | *** | 100% | 0.167 (0.017) | *** | 68% | 0.077 (0.011) | *** | 32% |
| 41 | Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte | 0.126 (0.012) | *** | 100% | 0.034 (0.014) | * | 27% | 0.092 (0.011) | *** | 73% |
| 42 | Bürokräfte mit Kundenkontakt | 0.093 (0.031) | ** | 100% | 0.033 (0.031) | | 36% | 0.060 (0.014) | *** | 64% |
| 43 | Bürokräfte im Finanz- u. Rechnungswesen, in der Statistik und Materialwirtschaft | 0.012 (0.013) | | 100% | -0.036 (0.01) | *** | -289% | 0.048 (0.011) | *** | 389% |
| 44 | Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe | 0.032 (0.023) | | 100% | 0.023 (0.024) | | 73% | 0.009 (0.005) | | 27% |
| 40 | Bürokräfte und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich | 0.118 (0.023) | *** | 100% | 0.007 (0.073) | | 6% | 0.110 (0.085) | | 94% |
| 51 | Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen | 0.084 (0.009) | *** | 100% | 0.005 (0.009) | | 6% | 0.080 (0.005) | *** | 94% |
| 52 | Verkaufskräfte | 0.220 (0.031) | *** | 100% | 0.106 (0.026) | *** | 48% | 0.114 (0.011) | *** | 52% |
| 53 | Betreuungsberufe | 0.084 (0.015) | *** | 100% | 0.044 (0.025) | | 52% | 0.040 (0.025) | | 48% |
| 54 | Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete | 0.014 (0.029) | | 100% | -0.023 (0.027) | | -168% | 0.036 (0.012) | ** | 268% |
| 50 | Dienstleistungsberufe und Verkaufskräfte - Zuordnung nicht möglich | -0.059 (0.02) | ** | 100% | -0.071 (0.022) | ** | 120% | 0.012 (0.016) | | -20% |
| 61 | Fachkräfte in der Landwirtschaft | 0.122 (0.025) | *** | 100% | 0.006 (0.024) | | 5% | 0.116 (0.018) | *** | 95% |
| 62 | Fachkräfte in Forstwirtschaft, Fischerei und Jagd – Marktproduktion | [] | | | [] | | | [] | | |
| 71 | Bau- u. Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe, ausgen. ElektrikerInnen | 0.231 (0.04) | *** | 100% | 0.073 (0.023) | ** | 32% | 0.158 (0.041) | *** | 68% |
| 72 | MetallarbeiterInnen, MechanikerInnen und verwandte Berufe | 0.167 (0.014) | *** | 100% | 0.016 (0.02) | | 10% | 0.151 (0.018) | *** | 90% |
| 73 | PräzisionshandwerkerInnen, DruckerInnen und kunsthandwerkliche Berufe | 0.245 (0.027) | *** | 100% | 0.105 (0.025) | *** | 43% | 0.140 (0.015) | *** | 57% |
| 74 | ElektrikerInnen und ElektronikerInnen | 0.127 (0.021) | *** | 100% | 0.002 (0.016) | | 2% | 0.125 (0.019) | *** | 98% |
| 75 | Nahrungsmittelverarb'g, Holzverarbeit'g, Bekleidungsherst'g und verwandte handwerkliche Fachkräfte | 0.210 (0.012) | *** | 100% | 0.084 (0.012) | *** | 40% | 0.127 (0.011) | *** | 60% |
| 70 | Handwerks- und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich | 0.236 (0.025) | *** | 100% | 0.134 (0.039) | *** | 57% | 0.102 (0.037) | ** | 43% |
| 81 | Bedienen v. stationären Anlagen und Maschinen | 0.291 (0.017) | *** | 100% | 0.143 (0.016) | *** | 49% | 0.147 (0.013) | *** | 51% |
| 82 | Montageberufe | 0.261 (0.033) | *** | 100% | 0.039 (0.023) | | 15% | 0.222 (0.022) | *** | 85% |
| 83 | Fahrzeugführen und bedienen mobiler Anlagen | 0.125 (0.029) | *** | 100% | 0.073 (0.019) | *** | 59% | 0.052 (0.018) | ** | 41% |
| 80 | Bedienen von Anlagen und Maschinen, Montageberufe - Zuordnung nicht möglich | [] | | | [] | | | [] | | |

| ISCO 08 | Berufsgruppen | Diff. log. Durchschnitts- löhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|------------|---|------------------------------------|-----|-------------------|------------------------------|-----|-------------------|------------------|-----|-------------------|
| | | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. |
| 91 | Reinigungspersonal und Hilfskräfte | 0.105 (0.031) | *** | 100% | 0.065 (0.031) | * | 62% | 0.040 (0.013) | ** | 38% |
| 92 | Hilfskräfte in der Land- u. Forstwirtschaft und Fischerei | [] | | | [] | | | [] | | |
| 93 | Hilfskräfte im Bergbau, Bau, bei der Herstellung von Waren u. im Transportwesen | 0.212 (0.016) | *** | 100% | 0.069 (0.011) | *** | 33% | 0.142 (0.013) | *** | 67% |
| 94 | Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung | [] | | | [] | | | [] | | |
| 96 | Abfallentsorgungspersonal und sonstige Hilfsarbeitskräfte | [] | | | [] | | | [] | | |
| 90 | Hilfsarbeitskräfte- Zuordnung nicht möglich | 0.155 (0.013) | *** | 100% | 0.068 (0.013) | *** | 44% | 0.088 (0.013) | *** | 56% |
| | Keine Angaben | 0.220 (0.008) | *** | 100% | 0.146 (0.007) | *** | 67% | 0.074 (0.005) | *** | 33% |
| | Total | 0.191 (0.006) | *** | 100% | 0.116 (0.005) | *** | 61% | 0.075 (0.003) | *** | 39% |

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Hoch signifikante Koeffizienten sind mit drei *** ($p < 0.001$) bzw. zwei ** ($p < 0.01$) gekennzeichnet, signifikante Werte mit einem * ($p < 0.05$). Felder mit []: Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen (für mind. ein Geschlecht) und/oder weniger als 5 Unternehmen. Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.
Quelle: LSE 2014; Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 110: Zerlegung nach Kompetenzniveau, Privater Sektor

| Kompetenzniveau | Diff. log. Durchschnitts- löhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|---|------------------------------------|-----|-------------------|------------------------------|-----|-------------------|------------------|-----|-------------------|
| | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. |
| Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung und Entscheidungsfindung | 0.224 (0.01) | *** | 100% | 0.147 (0.009) | *** | 66% | 0.077 (0.005) | *** | 34% |
| Komplexe praktische Tätigkeiten, welche ein grosses Wissen in einem Spezialgebiet voraussetzen | 0.153 (0.006) | *** | 100% | 0.095 (0.007) | *** | 62% | 0.058 (0.005) | *** | 38% |
| Praktische Tätigkeiten wie Verkauf/ Pflege/ Datenverarbeitung/Administration/ Bedienen von Maschinen/Fahrdienst | 0.120 (0.007) | *** | 100% | 0.029 (0.006) | *** | 24% | 0.091 (0.005) | *** | 76% |
| Einfache Tätigkeiten körperlicher oder handwerklicher Art | 0.194 (0.009) | *** | 100% | 0.111 (0.01) | *** | 57% | 0.084 (0.01) | *** | 43% |
| (Keine Angaben) | 0.220 (0.008) | *** | 100% | 0.146 (0.007) | *** | 67% | 0.074 (0.005) | *** | 33% |
| Total | 0.191 (0.006) | *** | 100% | 0.116 (0.005) | *** | 61% | 0.075 (0.003) | *** | 39% |

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. 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 2014; Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 111: Zerlegung nach Beruflicher Stellung, Privater Sektor

| Berufliche Stellung | Diff. log. Durchschnitts-löhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|---------------------|--------------------------------|-----|----------------|---------------------------|-----|----------------|-----------|-----|----------------|
| | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. |
| Oberes Kader | 0.277 | *** | 100% | 0.154 | *** | 55% | 0.124 | *** | 45% |
| | (0.012) | | | (0.012) | | | (0.008) | | |
| Mittleres Kader | 0.248 | *** | 100% | 0.168 | *** | 68% | 0.080 | *** | 32% |
| | (0.014) | | | (0.014) | | | (0.007) | | |
| Unteres Kader | 0.166 | *** | 100% | 0.092 | *** | 56% | 0.073 | *** | 44% |
| | (0.007) | | | (0.008) | | | (0.006) | | |
| Unterstes Kader | 0.129 | *** | 100% | 0.064 | *** | 50% | 0.065 | *** | 50% |
| | (0.008) | | | (0.009) | | | (0.005) | | |
| Ohne Kaderfunktion | 0.119 | *** | 100% | 0.047 | *** | 40% | 0.071 | *** | 60% |
| | (0.006) | | | (0.005) | | | (0.004) | | |
| Keine Angaben | - | | | - | | | - | | |
| Total | 0.191 | *** | 100% | 0.116 | *** | 61% | 0.075 | *** | 39% |
| | (0.006) | | | (0.005) | | | (0.003) | | |

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Hoch signifikante Koeffizienten sind mit drei *** ($p < 0.001$) bzw. zwei ** ($p < 0.01$) gekennzeichnet, signifikante Werte mit einem * ($p < 0.05$). Felder mit []: Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen (für mind. ein Geschlecht) und/oder weniger als 5 Unternehmen. Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.
Quelle: LSE 2014; Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 112: Zerlegung nach Beschäftigungsgrad, Privater Sektor

| Beschäftigungsgrad | Diff. log. Durchschnitts-löhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|--------------------------|--------------------------------|-----|----------------|---------------------------|-----|----------------|-----------|-----|----------------|
| | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. |
| Teilzeit 2 (20-49%) | 0.063 | *** | 100% | -0.017 | | -26% | 0.079 | *** | 126% |
| | (0.012) | | | (0.013) | | | (0.009) | | |
| Teilzeit 1 (50-89%) | 0.098 | *** | 100% | 0.027 | *** | 28% | 0.071 | *** | 72% |
| | (0.009) | | | (0.008) | | | (0.005) | | |
| Vollzeit ($\geq 90\%$) | 0.188 | *** | 100% | 0.099 | *** | 53% | 0.088 | *** | 47% |
| | (0.006) | | | (0.005) | | | (0.003) | | |
| Total | 0.191 | *** | 100% | 0.116 | *** | 61% | 0.075 | *** | 39% |
| | (0.006) | | | (0.005) | | | (0.003) | | |

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. 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 2014; Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 113: Zerlegung nach Ausbildung, Privater Sektor

| Ausbildung | Diff. log. Durchschnitts-löhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|--|--------------------------------|-----|----------------|---------------------------|-----|----------------|-----------|-----|----------------|
| | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. |
| Universitäre Hochschule (UNI, ETH) | 0.261 | *** | 100% | 0.190 | *** | 73% | 0.071 | *** | 27% |
| | (0.01) | | | (0.009) | | | (0.006) | | |
| Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH) | 0.256 | *** | 100% | 0.205 | *** | 80% | 0.052 | *** | 20% |
| | (0.007) | | | (0.008) | | | (0.006) | | |
| Höhere Berufsausbildung | 0.192 | *** | 100% | 0.135 | *** | 70% | 0.057 | *** | 30% |
| | (0.007) | | | (0.008) | | | (0.007) | | |
| Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen | 0.096 | *** | 100% | 0.036 | | 37% | 0.061 | *** | 63% |
| | (0.022) | | | (0.023) | | | (0.015) | | |
| Gymnasiale Maturität, Berufsmaturität, Fachmaturität | 0.161 | *** | 100% | 0.101 | *** | 63% | 0.060 | *** | 37% |
| | (0.011) | | | (0.01) | | | (0.007) | | |
| Abgeschlossene Berufsausbildung | 0.130 | *** | 100% | 0.052 | *** | 40% | 0.078 | *** | 60% |
| | (0.005) | | | (0.005) | | | (0.004) | | |
| Unternehmensinterne Berufsausbildung | 0.187 | *** | 100% | 0.113 | *** | 61% | 0.074 | *** | 39% |
| | (0.011) | | | (0.012) | | | (0.008) | | |
| Obligatorische Schule | 0.153 | *** | 100% | 0.068 | *** | 44% | 0.085 | *** | 56% |
| | (0.009) | | | (0.009) | | | (0.007) | | |
| Keine Angaben | 0.245 | *** | 100% | 0.163 | *** | 66% | 0.082 | *** | 34% |
| | (0.042) | | | (0.039) | | | (0.013) | | |
| Total | 0.191 | *** | 100% | 0.116 | *** | 61% | 0.075 | *** | 39% |
| | (0.006) | | | (0.005) | | | (0.003) | | |

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. 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 2014; Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 114: Zerlegung nach Altersgruppe, Privater Sektor

| Altersgruppe | Diff. log. Durchschnitts-löhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|--------------|--------------------------------|-----|----------------|---------------------------|-----|----------------|-----------|-----|----------------|
| | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. |
| < 30 Jahre | 0.070 | *** | 100% | 0.033 | *** | 48% | 0.036 | *** | 52% |
| | (0.004) | | | (0.004) | | | (0.003) | | |
| 30-49 Jahre | 0.182 | *** | 100% | 0.112 | *** | 62% | 0.070 | *** | 38% |
| | (0.006) | | | (0.005) | | | (0.004) | | |
| ≥ 50 Jahre | 0.261 | *** | 100% | 0.165 | *** | 63% | 0.096 | *** | 37% |
| | (0.008) | | | (0.007) | | | (0.005) | | |
| Total | 0.191 | *** | 100% | 0.116 | *** | 61% | 0.075 | *** | 39% |
| | (0.006) | | | (0.005) | | | (0.003) | | |

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. 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 2014; Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 115: Zerlegung nach Zivilstand, Privater Sektor

| Zivilstand | Diff. log. Durchschnitts-löhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|--------------------|--------------------------------|-----|----------------|---------------------------|-----|----------------|-----------|-----|----------------|
| | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. |
| Ledig | 0.073 | *** | 100% | 0.036 | *** | 49% | 0.037 | *** | 51% |
| | (0.005) | | | (0.004) | | | (0.003) | | |
| Verheiratet | 0.271 | *** | 100% | 0.183 | *** | 68% | 0.088 | *** | 32% |
| | (0.008) | | | (0.007) | | | (0.005) | | |
| Anderer Zivilstand | 0.212 | *** | 100% | 0.120 | *** | 57% | 0.092 | *** | 43% |
| | (0.008) | | | (0.007) | | | (0.006) | | |
| Total | 0.191 | *** | 100% | 0.116 | *** | 61% | 0.075 | *** | 39% |
| | (0.006) | | | (0.005) | | | (0.003) | | |

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. 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 2014; Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 116: Zerlegung nach Aufenthaltsstatus, Privater Sektor

| Aufenthaltsstatus | Diff. log. Durchschnitts-löhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|----------------------------------|--------------------------------|-----|----------------|---------------------------|-----|----------------|-----------|-----|----------------|
| | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. |
| SchweizerInnen | 0.221 | *** | 100% | 0.141 | *** | 64% | 0.080 | *** | 36% |
| | (0.007) | | | (0.006) | | | (0.004) | | |
| KurzaufenthalterInnen (Kat. L) | 0.173 | *** | 100% | 0.089 | ** | 51% | 0.084 | *** | 49% |
| | (0.026) | | | (0.027) | | | (0.016) | | |
| JahresaufenthalterInnen (Kat. B) | 0.121 | *** | 100% | 0.054 | *** | 44% | 0.067 | *** | 56% |
| | (0.01) | | | (0.009) | | | (0.006) | | |
| Niedergelassene (Kat. C) | 0.181 | *** | 100% | 0.110 | *** | 61% | 0.071 | *** | 39% |
| | (0.007) | | | (0.007) | | | (0.005) | | |
| GrenzgängerInnen (Kat. G) | 0.138 | *** | 100% | 0.050 | *** | 36% | 0.088 | *** | 64% |
| | (0.012) | | | (0.011) | | | (0.005) | | |
| Andere | 0.093 | ** | 100% | 0.047 | | 50% | 0.047 | ** | 50% |
| | (0.029) | | | (0.029) | | | (0.015) | | |
| Total | 0.191 | *** | 100% | 0.116 | *** | 61% | 0.075 | *** | 39% |
| | (0.006) | | | (0.005) | | | (0.003) | | |

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. 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 2014; Privater Sektor; Berechnungen BASS.

Tabelle 117: Zerlegung der Lohnunterschiede 2012 und 2014, Privater Sektor

| Privater Sektor | Diff. log. Durchschnitts-löhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|-----------------|--------------------------------|-----|----------------|---------------------------|-----|----------------|-----------|-----|----------------|
| | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. |
| 2012 | 0.213 | *** | 100% | 0.126 | *** | 59% | 0.087 | *** | 41% |
| 2014 | 0.191 | *** | 100% | 0.116 | *** | 61% | 0.075 | *** | 39% |

Quelle: LSE 2012,2014, Privater Sektor, Berechnungen BASS.

12.3 Öffentlicher Sektor

Tabelle 118: Ergebnisse Regressionsschätzung, Öffentlicher Sektor

| Erklärte Variable (logarithmiert): Standardisierter Bruttolohn | Männer | | | Frauen | | |
|--|-------------|-------|----------------|-------------|-------|----------------|
| | Koeffizient | Sign. | Standardfehler | Koeffizient | Sign. | Standardfehler |
| Erklärende Variablen: | | | | | | |
| Persönliche Qualifikationsmerkmale (Humankapital) | | | | | | |
| <i>Alter</i> | | | | | | |
| Alter-15 | 0.031 | *** | 0.002 | 0.028 | *** | 0.001 |
| Alter-15 quadriert (div. durch 100) | -0.035 | *** | 0.003 | -0.036 | *** | 0.002 |
| <i>Dienstjahre</i> | | | | | | |
| Dienstjahre | 0.001 | ** | 0.000 | 0.003 | *** | 0.000 |
| <i>Höchste abgeschlossene Ausbildung - Referenzkategorie: Abgeschlossene Berufsausbildung, Lehre</i> | | | | | | |
| Universitäre Hochschule (UNI, ETH) | 0.191 | *** | 0.029 | 0.209 | *** | 0.031 |
| Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH) | 0.135 | *** | 0.021 | 0.104 | *** | 0.019 |
| Höhere Berufsausbildung | 0.096 | *** | 0.014 | 0.101 | *** | 0.012 |
| Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen | 0.129 | *** | 0.036 | 0.156 | *** | 0.039 |
| Gymnasiale Maturität, Berufsmaturität, Fachmaturität | 0.085 | *** | 0.019 | 0.075 | *** | 0.023 |
| Unternehmensinterne Berufsausbildung | -0.093 | ** | 0.029 | -0.087 | *** | 0.017 |
| Obligatorische Schule | -0.185 | *** | 0.014 | -0.183 | *** | 0.013 |
| Keine Angaben | 0.038 | | 0.024 | 0.034 | * | 0.015 |
| Weitere persönliche Merkmale | | | | | | |
| <i>Zivilstand - Referenzkategorie: ledig</i> | | | | | | |
| Verheiratet | 0.037 | *** | 0.004 | -0.007 | * | 0.003 |
| Anderer Zivilstand | 0.014 | *** | 0.004 | -0.025 | *** | 0.004 |
| <i>Nationalität/Aufenthaltsstatus - Referenzkategorie: SchweizerIn</i> | | | | | | |
| KurzaufenthalterIn (Kat.L) | -0.050 | | 0.030 | -0.042 | | 0.024 |
| JahresaufenthalterIn (Kat.B) | -0.093 | *** | 0.026 | -0.056 | ** | 0.020 |
| Niedergelassene/r (Kat.C) | -0.002 | | 0.009 | -0.005 | | 0.005 |
| GrenzgängerIn (Kat.G) | -0.007 | | 0.016 | 0.032 | | 0.019 |
| Anderer Aufenthaltsstatus | -0.059 | | 0.035 | -0.031 | | 0.030 |
| Arbeitsplatzbezogene Merkmale | | | | | | |
| <i>Berufliche Stellung - Referenzkategorie: Ohne Kaderfunktion</i> | | | | | | |
| Oberes Kader | 0.408 | *** | 0.024 | 0.389 | *** | 0.024 |
| Mittleres Kader | 0.226 | *** | 0.029 | 0.203 | *** | 0.027 |
| Unteres Kader | 0.106 | *** | 0.008 | 0.101 | *** | 0.014 |
| Unterstes Kader | 0.058 | *** | 0.016 | 0.041 | * | 0.017 |
| Keine Angaben | 0.026 | | 0.039 | 0.045 | | 0.034 |
| <i>Berufsgruppen - Referenzkategorie: Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte</i> | | | | | | |
| Armeeangehörige | 0.315 | *** | 0.090 | (.) | | (.) |
| GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung | 0.155 | *** | 0.029 | 0.131 | *** | 0.030 |
| Führungskräfte im kaufmännischen Bereich | 0.111 | ** | 0.042 | 0.026 | | 0.050 |
| Führungskräfte in Produktion und spezialisierten Dienstleistungen | 0.117 | *** | 0.029 | 0.124 | *** | 0.033 |
| Führungskräfte in Hotels, Restaurants, Handel und sonst. Dienstleistungen | (.) | | (.) | 0.062 | | 0.040 |
| Führungskräfte - Zuordnung nicht möglich | 0.143 | *** | 0.030 | 0.150 | *** | 0.023 |
| NaturwissenschaftlerInnen, MathematikerInnen und IngenieurInnen | 0.110 | *** | 0.028 | 0.141 | *** | 0.031 |
| Akademische und verwandte Gesundheitsberufe | 0.318 | *** | 0.041 | 0.183 | *** | 0.024 |
| Lehrkräfte | 0.152 | ** | 0.056 | 0.113 | * | 0.047 |
| BetriebswirtschaftlerInnen und vergleichbare akademische Berufe | 0.080 | ** | 0.027 | 0.123 | *** | 0.025 |
| Akademische u. vergleichb. Fachkräfte in der Informations- u. Kommunikationstechnologie | 0.162 | *** | 0.022 | 0.173 | *** | 0.025 |
| JuristenInnen, SozialwissenschaftlerInnen und Kulturberufe | 0.160 | *** | 0.026 | 0.165 | *** | 0.023 |
| Akademische Berufe - Zuordnung nicht möglich | 0.146 | *** | 0.031 | 0.141 | *** | 0.038 |
| Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte | 0.014 | | 0.019 | 0.007 | | 0.020 |
| Assistenzberufe im Gesundheitswesen | 0.087 | *** | 0.020 | 0.113 | *** | 0.019 |

| Erklärte Variable (logarithmiert): Standardisierter Bruttolohn | Männer | | | Frauen | | |
|--|-------------|-------|----------------|-------------|-------|----------------|
| | Koeffizient | Sign. | Standardfehler | Koeffizient | Sign. | Standardfehler |
| Erklärende Variablen: | | | | | | |
| Nicht akademische betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte | 0.073 | ** | 0.028 | 0.032 | * | 0.015 |
| Nicht akademische juristische, sozialpflegerische, kulturelle und verwandte Fachkräfte | 0.060 | ** | 0.020 | 0.102 | *** | 0.020 |
| Informations- und KommunikationstechnikerInnen | 0.088 | *** | 0.022 | 0.109 | *** | 0.022 |
| TechnikerInnen und gleichrangige Berufe - Zuordnung nicht möglich | 0.080 | *** | 0.024 | 0.032 | | 0.029 |
| Bürokräfte mit Kundenkontakt | -0.046 | | 0.055 | -0.066 | *** | 0.014 |
| Bürokräfte Finanz- u. Rechnungswesen, Statistik und Materialwirtschaft | -0.073 | ** | 0.025 | -0.024 | | 0.020 |
| Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe | -0.010 | | 0.026 | 0.041 | | 0.022 |
| Bürokräfte und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich | (.) | | (.) | (.) | | (.) |
| Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen | -0.053 | * | 0.024 | -0.104 | *** | 0.013 |
| Verkaufskräfte | (.) | | (.) | -0.019 | | 0.040 |
| Betreuungsberufe | -0.016 | | 0.027 | -0.016 | | 0.014 |
| Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete | 0.042 | | 0.027 | 0.022 | | 0.021 |
| Dienstleistungsberufe und Verkaufskräfte - Zuordnung nicht möglich | 0.212 | *** | 0.047 | 0.139 | *** | 0.036 |
| Fachkräfte in der Landwirtschaft | -0.029 | | 0.020 | (.) | | (.) |
| Fachkräfte in Forstwirtschaft, Fischerei und Jagd – Marktproduktion | -0.004 | | 0.026 | (.) | | (.) |
| Bau- u. Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe, ausgenommen ElektrikerInnen | -0.086 | *** | 0.026 | -0.093 | ** | 0.030 |
| MetallarbeiterInnen, MechanikerInnen und verwandte Berufe | 0.008 | | 0.019 | (.) | | (.) |
| PräzisionshandwerkerInnen, DruckerInnen und kunsthandwerkliche Berufe | (.) | | (.) | (.) | | (.) |
| ElektrikerInnen und ElektronikerInnen | 0.004 | | 0.022 | (.) | | (.) |
| Nahrungsmittelverarbeitung, Bekleidungsherstellung und verwandte handwerkliche Berufe | 0.011 | | 0.026 | (.) | | (.) |
| Handwerks- und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich | -0.103 | ** | 0.038 | -0.300 | *** | 0.061 |
| Bedienen stationärer Anlagen und Maschinen | 0.007 | | 0.038 | -0.128 | *** | 0.025 |
| Montageberufe | (.) | | (.) | (.) | | (.) |
| Fahrzeugführen und bedienen mobiler Anlagen | -0.024 | | 0.018 | 0.009 | | 0.035 |
| Bedienen von Anlagen und Maschinen, Montageberufe - Zuordnung nicht möglich | (.) | | (.) | (.) | | (.) |
| Reinigungspersonal und Hilfskräfte | -0.124 | *** | 0.036 | -0.155 | *** | 0.026 |
| Hilfskräfte in Land-, Forstwirtschaft u. Fischerei | -0.124 | ** | 0.038 | (.) | | (.) |
| Hilfskräfte im Bergbau, Bau, bei der Herstellung von Waren und im Transportwesen | -0.102 | *** | 0.019 | (.) | | (.) |
| Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung | (.) | | (.) | (.) | | (.) |
| Abfallentsorgungspersonal und sonstige Hilfsarbeitskräfte | -0.086 | ** | 0.028 | (.) | | (.) |
| Hilfsarbeitskräfte- Zuordnung nicht möglich | -0.030 | | 0.024 | -0.095 | * | 0.039 |
| Keine Angaben | 0.096 | *** | 0.018 | 0.067 | *** | 0.017 |
| Unternehmensspezifische Merkmale | | | | | | |
| <i>Firmengröße - Referenzkategorie: 250-999 Beschäftigte</i> | | | | | | |
| Weniger als 20 Beschäftigte | -0.093 | *** | 0.021 | -0.073 | *** | 0.021 |
| 20-49 Beschäftigte | -0.075 | *** | 0.017 | -0.050 | *** | 0.015 |
| 50-249 Beschäftigte | -0.031 | | 0.017 | -0.067 | *** | 0.016 |
| 1000 oder mehr Beschäftigte | 0.057 | ** | 0.018 | 0.022 | | 0.019 |
| <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 | 0.015 | | 0.023 | 0.032 | | 0.038 |
| Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung | 0.011 | | 0.023 | -0.019 | | 0.053 |
| Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie | (.) | | (.) | (.) | | (.) |
| Baugewerbe | 0.021 | | 0.042 | 0.041 | | 0.060 |

| Erklärte Variable (logarithmiert): Standardisierter Bruttolohn | Männer | | | Frauen | | |
|---|--------------------------|-------------|-----------------------------|--------------------------|-------------|-----------------------------|
| | Koeffi- zient | Sign | Standard- fehler | Koeffi- zient | Sign | Standard- fehler |
| Erklärende Variablen: | | | | | | |
| Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen | - | | - | - | | - |
| Detailhandel | - | | - | - | | - |
| Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie | (.) | | (.) | (.) | | (.) |
| Information und Kommunikation | (.) | | (.) | (.) | | (.) |
| Finanz- und Versicherungsdienstleistungen | 0.152 | *** | 0.032 | 0.038 | | 0.036 |
| Grundstücks- und Wohnungswesen | (.) | | (.) | (.) | | (.) |
| Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen | 0.113 | ** | 0.036 | 0.059 | | 0.044 |
| Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen | -0.042 | | 0.023 | -0.033 | | 0.044 |
| Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung | 0.032 | | 0.025 | 0.019 | | 0.040 |
| Erziehung und Unterricht | -0.002 | | 0.029 | -0.008 | | 0.040 |
| Gesundheits- und Sozialwesen | -0.050 | * | 0.025 | -0.053 | | 0.039 |
| Kunst, Unterhaltung und Erholung | -0.053 | | 0.032 | -0.031 | | 0.043 |
| Erbringung von sonstigen Dienstleistungen | -0.035 | | 0.034 | -0.001 | | 0.048 |
| Region - Referenzkategorie: Zürich | | | | | | |
| Genferseeregion | 0.037 | | 0.043 | 0.022 | | 0.031 |
| Espace Mittelland | 0.002 | | 0.044 | -0.038 | | 0.039 |
| Nordwestschweiz | -0.070 | | 0.044 | -0.057 | * | 0.028 |
| Ostschweiz | -0.028 | | 0.030 | -0.050 | ** | 0.018 |
| Zentralschweiz | -0.009 | | 0.029 | -0.047 | * | 0.020 |
| Tessin | -0.079 | ** | 0.030 | -0.114 | *** | 0.016 |
| Arbeitspensum und Entlöhnung | | | | | | |
| Beschäftigungsgrad - Referenzkategorie: Vollzeit (90-150%) | | | | | | |
| Teilzeit 2 (20-49%) | 0.024 | | 0.023 | -0.014 | | 0.012 |
| Teilzeit 1 (50-89%) | 0.015 | | 0.013 | 0.003 | | 0.007 |
| Lohnart - Referenzkategorie: Monatslohn | | | | | | |
| Stundenlohn | -0.049 | | 0.048 | 0.009 | | 0.020 |
| Lohnvereinbarung - Referenzkategorie: Einzelarbeitsvertrag | | | | | | |
| Kollektivvertrag | -0.006 | | 0.025 | -0.006 | | 0.020 |
| Keine Angaben | 0.081 | | 0.083 | 0.075 | | 0.115 |
| Zusätzliche Lohnbestandteile - Referenzkategorie: Keine | | | | | | |
| Zulagen (Nacht-/ Schicht-/ Sonntagsarbeit o.a. Erschwernisz.) | 0.023 | | 0.013 | 0.014 | | 0.009 |
| Sonderzahlungen (Provisionen, Grati, Prämien, Boni, Umsatz-/ Gewinnbeteiligung) | 0.074 | *** | 0.010 | 0.065 | *** | 0.011 |
| 13. (14.) Monatslohn | 0.068 | | 0.040 | 0.108 | *** | 0.025 |
| Anstellungsdauer - Referenzkategorie: Unbefristet | | | | | | |
| Befristet | -0.140 | *** | 0.028 | -0.093 | *** | 0.017 |
| Konstante | | | | | | |
| Konstante | 8.108 | *** | 0.054 | 8.190 | *** | 0.055 |
| Kennzahlen Modellschätzung | | | | | | |
| R-Quadrat | 69.3% | | | 62.2% | | |
| Anzahl Fälle N | 166'094 | | | 176'332 | | |
| Grösse Teil-Population (Gewichtung personenbezogen) | 272'434 | | | 311'089 | | |

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 2014; Öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen); Berechnungen BASS.

Tabelle 119: Zerlegung nach Branchen, Öffentlicher Sektor

| Wirtschafts-abt. NOGA08) | Branchen (zusammengefasst) | Diff. log. Durch- schnittslöhne | | Erklärt durch Ausstattung | | Unerklärt | |
|-----------------------------|---|------------------------------------|-------------------|------------------------------|-------------------|----------------|-------------------|
| | | Koeff. | Anteil v Diff. | Koeff. | Anteil v Diff. | Koeff. | Anteil v Diff. |
| 8,9 | Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden | [] | | [] | | [] | |
| 10,11,12 | Herstellung Nahrungsmittel/ Getränke, Tabak | [] | | [] | | [] | |
| 13,14,15 | Herstellung Textilien/ Lederwa- ren | - | | - | | - | |
| 18 | Druckgewerbe | - | | - | | - | |
| 19,20,21 | Chemische Industrie | - | | - | | - | |
| 26,27,28,29,30,33 | Maschinenbau/Gerätebau | - | | - | | - | |
| 35 | Energieversorgung | 0.108 *** 100% | | 0.075 ** 70% | | 0.033 * 30% | |
| | | (0.027) | | (0.025) | | (0.014) | |
| 36,37,38,39 | Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung | 0.082 100% | | 0.015 18% | | 0.067 82% | |
| | | (0.073) | | (0.04) | | (0.041) | |
| 16,17,22,23,24,25,31, 32 | Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie | [] | | [] | | [] | |
| 41,42,43 | Baugewerbe | 0.080 *** 100% | | -0.020 -25% | | 0.101 *** 125% | |
| | | (0.022) | | (0.027) | | (0.022) | |
| 45,46 | Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeu- gen | - | | - | | - | |
| 47 | Detailhandel | - | | - | | - | |
| 49,50,51,52,53 | Verkehr und Lagerei | 0.069 *** 100% | | 0.024 * 35% | | 0.045 * 65% | |
| | | (0.019) | | (0.01) | | (0.021) | |
| 55,56 | Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie | [] | | [] | | [] | |
| 58,59,60,61,62,63 | Information und Kommunika- tion | [] | | [] | | [] | |
| 64,65,66 | Finanz- und Versicherungs- dienstleistungen | 0.324 *** 100% | | 0.221 *** 68% | | 0.103 *** 32% | |
| | | (0.021) | | (0.017) | | (0.014) | |
| 68 | Grundstücks- und Woh- nungswesen | [] | | [] | | [] | |
| 69,70,71,72,73,74,75 | Freiberufliche, wissenschaftli- che und technische Dienstlei- stungen | 0.183 *** 100% | | 0.140 *** 77% | | 0.043 *** 23% | |
| | | (0.022) | | (0.019) | | (0.012) | |
| 77,78,79,80,81,82 | Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen | 0.123 *** 100% | | 0.069 * 56% | | 0.054 * 44% | |
| | | (0.029) | | (0.033) | | (0.026) | |
| 84 | Öffentliche Verwaltung, Ver- teidigung; Sozialversicherung | 0.161 *** 100% | | 0.094 *** 58% | | 0.067 *** 42% | |
| | | (0.011) | | (0.014) | | (0.01) | |
| 85 | Erziehung und Unterricht | 0.088 ** 100% | | 0.021 24% | | 0.067 *** 76% | |
| | | (0.03) | | (0.026) | | (0.014) | |
| 86,87,88 | Gesundheits- und Sozialwesen | 0.170 *** 100% | | 0.113 *** 66% | | 0.057 *** 34% | |
| | | (0.012) | | (0.01) | | (0.009) | |
| 90,91,92,93 | Kunst, Unterhaltung und Erholung | 0.102 *** 100% | | 0.067 ** 65% | | 0.035 ** 35% | |
| | | (0.021) | | (0.022) | | (0.012) | |
| 94,95,96 | Erbringung von sonstigen Dienstleistungen | -0.072 100% | | -0.087 ** 122% | | 0.016 -22% | |
| | | (0.036) | | (0.032) | | (0.042) | |
| | Total | 0.166 *** 100% | | 0.097 *** 58% | | 0.069 *** 42% | |
| | | (0.013) | | (0.013) | | (0.007) | |

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Hoch signifikante Koeffizienten sind mit drei *** (p<0.001) bzw. zwei **

($p < 0.01$) gekennzeichnet, signifikante Werte mit einem * ($p < 0.05$). Felder mit []: Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen (für mind. ein Geschlecht) 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 23 im Anhang, Abschnitt 10.3.
Quelle: LSE 2014; Öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen); Berechnungen BASS.

Tabelle 120: Zerlegung nach Regionen, Öffentlicher Sektor

| Grossregion | Diff. log. Durchschnitts-löhne | | Erklärt durch Ausstattung | | Unerklärt | |
|-------------------|--------------------------------|----------------|---------------------------|----------------|----------------------|----------------|
| | Koeff. | Anteil v Diff. | Koeff. | Anteil v Diff. | Koeff. | Anteil v Diff. |
| Genferseeregion | 0.107 *** (0.023) | 100% | 0.071 ** (0.023) | 66% | 0.036 *** (0.01) | 34% |
| Espace Mittelland | 0.183 *** (0.024) | 100% | 0.115 *** (0.024) | 63% | 0.068 *** (0.009) | 37% |
| Nordwestschweiz | 0.140 ** (0.048) | 100% | 0.071 (0.041) | 51% | 0.069 *** (0.013) | 49% |
| Zürich | 0.159 *** (0.025) | 100% | 0.115 *** (0.023) | 73% | 0.043 *** (0.013) | 27% |
| Ostschweiz | 0.235 *** (0.014) | 100% | 0.146 *** (0.015) | 62% | 0.089 *** (0.011) | 38% |
| Zentralschweiz | 0.265 *** (0.02) | 100% | 0.174 *** (0.023) | 66% | 0.091 *** (0.015) | 34% |
| Tessin | 0.170 *** (0.03) | 100% | 0.105 *** (0.024) | 61% | 0.066 *** (0.017) | 39% |
| Total | 0.166 *** (0.013) | 100% | 0.097 *** (0.013) | 58% | 0.069 *** (0.007) | 42% |

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. 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 2014; Öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen); Berechnungen BASS.

Tabelle 121: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, 5 Kategorien, Öffentlicher Sektor

| Unternehmensgrösse | Diff. log. Durchschnitts-löhne | | Erklärt durch Ausstattung | | Unerklärt | |
|---------------------------|--------------------------------|----------------|---------------------------|----------------|----------------------|----------------|
| | Koeff. | Anteil v Diff. | Koeff. | Anteil v Diff. | Koeff. | Anteil v Diff. |
| < 20 Beschäftigte | 0.166 *** (0.023) | 100% | 0.105 ** (0.037) | 63% | 0.062 * (0.027) | 37% |
| 20-49 Beschäftigte | 0.171 *** (0.024) | 100% | 0.131 *** (0.028) | 77% | 0.040 * (0.017) | 23% |
| 50-249 Beschäftigte | 0.226 *** (0.015) | 100% | 0.147 *** (0.017) | 65% | 0.078 *** (0.01) | 35% |
| 250-999 Beschäftigte | 0.145 *** (0.024) | 100% | 0.079 *** (0.024) | 55% | 0.065 *** (0.009) | 45% |
| $\geq 1'000$ Beschäftigte | 0.148 *** (0.016) | 100% | 0.084 *** (0.015) | 57% | 0.064 *** (0.009) | 43% |
| Total | 0.166 *** (0.013) | 100% | 0.097 *** (0.013) | 58% | 0.069 *** (0.007) | 42% |

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. 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 2014; Öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen); Berechnungen BASS.

Tabelle 122: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, 2 Kategorien, Öffentlicher Sektor

| Unternehmensgrösse | Diff. log. Durchschnitts-löhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|--------------------|--------------------------------|-----|----------------|---------------------------|-----|----------------|------------------|-----|----------------|
| | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. |
| < 50 Beschäftigte | 0.168 (0.017) | *** | 100% | 0.103 (0.02) | *** | 61% | 0.065 (0.013) | *** | 39% |
| ≥ 50 Beschäftigte | 0.166 (0.013) | *** | 100% | 0.092 (0.013) | *** | 55% | 0.074 (0.007) | *** | 45% |
| Total | 0.166 (0.013) | *** | 100% | 0.097 (0.013) | *** | 58% | 0.069 (0.007) | *** | 42% |

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. 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 2014; Öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen); Berechnungen BASS.

Tabelle 123: Zerlegung nach Berufsgruppen, Öffentlicher Sektor

| ISCO 08 Berufsgruppen | Diff. log. Durchschnitts-löhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|--|--------------------------------|-----|----------------|---------------------------|-----|----------------|------------------|-----|----------------|
| | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. |
| 1,2,3 Armeeangehörige | [] | | | [] | | | [] | | |
| 11 GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung u. gesetzgebenden Körpersch. | 0.206 (0.033) | *** | 100% | 0.138 (0.024) | *** | 67% | 0.068 (0.016) | *** | 33% |
| 12 Führungskräfte im kaufmännischen Bereich | 0.282 (0.036) | *** | 100% | 0.239 (0.035) | *** | 85% | 0.043 (0.018) | * | 15% |
| 13 Führungskräfte in Produktion und bei speziellen Dienstleistungen | 0.113 (0.016) | *** | 100% | 0.079 (0.02) | *** | 70% | 0.034 (0.012) | ** | 30% |
| 14 Führungskräfte in Hotels und Restaurants, im Handel und sonstigen Dienstleistungen | [] | | | [] | | | [] | | |
| 10 Führungskräfte - Zuordnung nicht möglich | 0.136 (0.024) | *** | 100% | 0.073 (0.012) | *** | 54% | 0.063 (0.017) | *** | 46% |
| 21 NaturwissenschaftlerInnen, MathematikerInnen und IngenieurInnen | 0.066 (0.02) | ** | 100% | 0.040 (0.016) | * | 61% | 0.026 (0.013) | * | 39% |
| 22 Akademische und verwandte Gesundheitsberufe | 0.287 (0.022) | *** | 100% | 0.249 (0.028) | *** | 87% | 0.039 (0.028) | | 13% |
| 23 Lehrkräfte | 0.029 (0.039) | | 100% | -0.009 (0.034) | | -30% | 0.037 (0.017) | * | 130% |
| 24 BetriebswirtschafterInnen und vergleichbare akademische Berufe | 0.073 (0.029) | * | 100% | 0.035 (0.023) | | 49% | 0.037 (0.013) | ** | 51% |
| 25 Akademische u. vergleichb. Fachkräfte in der Informations- u. Kommunikationstechnologie | 0.076 (0.016) | *** | 100% | 0.027 (0.017) | | 36% | 0.048 (0.008) | *** | 64% |
| 26 JuristenInnen, SozialwissenschaftlerInnen und Kulturberufe | 0.156 (0.018) | *** | 100% | 0.133 (0.017) | *** | 85% | 0.023 (0.011) | * | 15% |
| 20 Akademische Berufe - Zuordnung nicht möglich | 0.058 (0.021) | ** | 100% | 0.041 (0.021) | * | 71% | 0.017 (0.009) | | 29% |
| 31 Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte | 0.133 (0.021) | *** | 100% | 0.110 (0.022) | *** | 83% | 0.023 (0.011) | * | 17% |
| 32 Assistenzberufe im Gesundheitswesen | 0.041 (0.009) | *** | 100% | 0.018 (0.008) | * | 43% | 0.023 (0.007) | ** | 57% |
| 33 Nicht akademische betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte, Verwaltungsfachkr. | 0.192 (0.018) | *** | 100% | 0.111 (0.018) | *** | 58% | 0.081 (0.011) | *** | 42% |

| ISCO 08 | Berufsgruppen | Diff. log. Durchschnitts- löhne | | Erklärt durch Ausstattung | | Unerklärt | |
|------------|--|------------------------------------|-------------------|------------------------------|-------------------|----------------------|-------------------|
| | | Koeff. | Anteil v Diff. | Koeff. | Anteil v Diff. | Koeff. | Anteil v Diff. |
| 34 | Nicht akademische juristische, sozialpflegerische, kulturelle und verwandte Fachkräfte | 0.050 (0.032) | 100% | 0.026 (0.03) | 51% | 0.024 (0.017) | 49% |
| 35 | Informations- und KommunikationstechnikerInnen | 0.044 (0.029) | 100% | -0.003 (0.026) | -8% | 0.047 (0.018) | ** 108% |
| 30 | TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe - Zuordnung nicht möglich | 0.217 *** (0.022) | 100% | 0.141 *** (0.021) | 65% | 0.075 *** (0.011) | 35% |
| 41 | Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte | 0.057 ** (0.021) | 100% | 0.035 (0.021) | 62% | 0.022 * (0.011) | 38% |
| 42 | Bürokräfte mit Kundenkontakt | 0.166 ** (0.054) | 100% | 0.142 * (0.064) | 86% | 0.024 (0.042) | 14% |
| 43 | Bürokräfte im Finanz- u. Rechnungswesen, in der Statistik und Materialwirtschaft | -0.016 (0.024) | 100% | -0.013 (0.035) | 83% | -0.003 (0.022) | 17% |
| 44 | Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe | 0.051 (0.064) | 100% | 0.100 (0.069) | 194% | -0.048 (0.029) | -94% |
| 40 | Bürokräfte und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich | [] | | [] | | [] | |
| 51 | Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen | 0.241 *** (0.016) | 100% | 0.146 *** (0.016) | 60% | 0.095 *** (0.014) | 40% |
| 52 | Verkaufskräfte | [] | | [] | | [] | |
| 53 | Betreuungsberufe | 0.097 *** (0.02) | 100% | 0.064 ** (0.021) | 66% | 0.032 ** (0.01) | 34% |
| 54 | Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete | 0.133 *** (0.013) | 100% | 0.093 *** (0.015) | 70% | 0.040 * (0.017) | 30% |
| 50 | Dienstleistungsberufe und Verkaufskräfte - Zuordnung nicht möglich | -0.018 (0.02) | 100% | 0.015 (0.034) | -80% | -0.033 (0.034) | 180% |
| 61 | Fachkräfte in der Landwirtschaft | [] | | [] | | [] | |
| 62 | Fachkräfte in Forstwirtschaft, Fischerei und Jagd – Marktproduktion | [] | | [] | | [] | |
| 71 | Bau- u. Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe, ausgen. ElektrikerInnen | 0.153 * (0.07) | 100% | 0.129 * (0.058) | 84% | 0.024 (0.018) | 16% |
| 72 | MetallarbeiterInnen, MechanikerInnen und verwandte Berufe | [] | | [] | | [] | |
| 73 | PräzisionshandwerkerInnen, DruckerInnen und kunsthandwerkliche Berufe | [] | | [] | | [] | |
| 74 | ElektrikerInnen und ElektronikerInnen | [] | | [] | | [] | |
| 75 | Nahrungsmittelverarb'g, Holzverarbeit'g, Bekleidungsherst'g und verwandte handwerkliche Fachkräfte | [] | | [] | | [] | |
| 70 | Handwerks- und verwandte Berufe - Zuordnung nicht möglich | 0.253 *** (0.041) | 100% | 0.076 *** (0.019) | 30% | 0.177 *** (0.043) | 70% |
| 81 | Bedienen v. stationären Anlagen und Maschinen | 0.290 *** (0.04) | 100% | 0.060 (0.064) | 21% | 0.231 *** (0.065) | 79% |
| 82 | Montageberufe | [] | | [] | | [] | |
| 83 | Fahrzeugführen und bedienen mobiler Anlagen | 0.041 (0.022) | 100% | 0.027 (0.016) | 67% | 0.014 (0.012) | 33% |
| 80 | Bedienen von Anlagen und Maschinen, Montageberufe - Zuordnung nicht möglich | [] | | [] | | [] | |

| ISCO 08 | Berufsgruppen | Diff. log. Durchschnitts- löhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|------------|---|------------------------------------|-----|-------------------|------------------------------|-----|-------------------|-----------|-----|-------------------|
| | | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. |
| 91 | Reinigungspersonal und Hilfskräfte | 0.219 | * | 100% | 0.184 | * | 84% | 0.035 | | 16% |
| | | (0.089) | | | (0.091) | | | (0.027) | | |
| 92 | Hilfskräfte in der Land- u. Forstwirtschaft und Fischerei | [] | | | [] | | | [] | | |
| 93 | Hilfskräfte im Bergbau, Bau, bei der Herstellung von Waren u. im Transportwesen | [] | | | [] | | | [] | | |
| 94 | Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung | [] | | | [] | | | [] | | |
| 96 | Abfallentsorgungspersonal und sonstige Hilfsarbeitskräfte | [] | | | [] | | | [] | | |
| 90 | Hilfsarbeitskräfte- Zuordnung nicht möglich | 0.121 | *** | 100% | 0.060 | * | 49% | 0.061 | ** | 51% |
| | | (0.032) | | | (0.03) | | | (0.021) | | |
| | Keine Angaben | 0.211 | *** | 100% | 0.137 | *** | 65% | 0.074 | *** | 35% |
| | | (0.019) | | | (0.018) | | | (0.009) | | |
| | Total | 0.166 | *** | 100% | 0.097 | *** | 58% | 0.069 | *** | 42% |
| | | (0.013) | | | (0.013) | | | (0.007) | | |

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Hoch signifikante Koeffizienten sind mit drei *** ($p < 0.001$) bzw. zwei ** ($p < 0.01$) gekennzeichnet, signifikante Werte mit einem * ($p < 0.05$). Felder mit []: Wert nicht ausgewiesen, da basierend auf weniger als 150 Fällen (für mind. ein Geschlecht) und/oder weniger als 5 Unternehmen. Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.

Quelle: LSE 2014; Öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen); Berechnungen BASS.

Tabelle 124: Zerlegung nach Kompetenzniveau, Öffentlicher Sektor

| Kompetenzniveau | Diff. log. Durchschnitts- löhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|---|------------------------------------|-----|-------------------|------------------------------|-----|-------------------|-----------|-----|-------------------|
| | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. |
| Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung und Entscheidungsfindung | 0.125 | *** | 100% | 0.071 | *** | 57% | 0.054 | *** | 43% |
| | (0.024) | | | (0.02) | | | (0.01) | | |
| Komplexe praktische Tätigkeiten, welche ein grosses Wissen in einem Spezialgebiet voraussetzen | 0.133 | *** | 100% | 0.080 | *** | 61% | 0.052 | *** | 39% |
| | (0.012) | | | (0.011) | | | (0.009) | | |
| Praktische Tätigkeiten wie Verkauf/ Pflege/ Datenverarbeitung/Administration/ Bedienen von Maschinen/Fahrdienst | 0.169 | *** | 100% | 0.115 | *** | 68% | 0.054 | *** | 32% |
| | (0.015) | | | (0.018) | | | (0.01) | | |
| Einfache Tätigkeiten körperlicher oder handwerklicher Art | 0.208 | *** | 100% | 0.116 | *** | 56% | 0.092 | *** | 44% |
| | (0.021) | | | (0.026) | | | (0.022) | | |
| (Keine Angaben) | 0.211 | *** | 100% | 0.137 | *** | 65% | 0.074 | *** | 35% |
| | (0.019) | | | (0.018) | | | (0.009) | | |
| Total | 0.166 | *** | 100% | 0.097 | *** | 58% | 0.069 | *** | 42% |
| | (0.013) | | | (0.013) | | | (0.007) | | |

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. 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 2014; Öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen); Berechnungen BASS.

Tabelle 125: Zerlegung nach Beruflicher Stellung, Öffentlicher Sektor

| Berufliche Stellung | Diff. log. Durchschnitts-löhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|---------------------|--------------------------------|-----|----------------|---------------------------|-----|----------------|-----------|-----|----------------|
| | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. |
| Oberes Kader | 0.154 | *** | 100% | 0.106 | ** | 69% | 0.048 | *** | 31% |
| | (0.036) | | | (0.036) | | | (0.011) | | |
| Mittleres Kader | 0.150 | *** | 100% | 0.102 | *** | 67% | 0.049 | *** | 33% |
| | (0.023) | | | (0.022) | | | (0.01) | | |
| Unteres Kader | 0.141 | *** | 100% | 0.075 | *** | 53% | 0.066 | *** | 47% |
| | (0.015) | | | (0.014) | | | (0.009) | | |
| Unterstes Kader | 0.153 | *** | 100% | 0.091 | *** | 59% | 0.062 | *** | 41% |
| | (0.025) | | | (0.026) | | | (0.009) | | |
| Ohne Kaderfunktion | 0.094 | *** | 100% | 0.028 | | 30% | 0.066 | *** | 70% |
| | (0.016) | | | (0.016) | | | (0.01) | | |
| Keine Angaben | 0.136 | *** | 100% | 0.092 | *** | 67% | 0.045 | *** | 33% |
| | (0.001) | | | (0.001) | | | (0.001) | | |
| Total | 0.166 | *** | 100% | 0.097 | *** | 58% | 0.069 | *** | 42% |
| | (0.013) | | | (0.013) | | | (0.007) | | |

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. 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 2014; Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS.

Tabelle 126: Zerlegung nach Beschäftigungsgrad, Öffentlicher Sektor

| Unternehmensgrösse | Diff. log. Durchschnitts-löhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|---------------------|--------------------------------|-----|----------------|---------------------------|-----|----------------|-----------|-----|----------------|
| | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. |
| Teilzeit 2 (20-49%) | 0.210 | *** | 100% | 0.122 | *** | 58% | 0.088 | *** | 42% |
| | (0.027) | | | (0.028) | | | (0.013) | | |
| Teilzeit 1 (50-89%) | 0.122 | *** | 100% | 0.051 | *** | 42% | 0.071 | *** | 58% |
| | (0.015) | | | (0.013) | | | (0.007) | | |
| Vollzeit (>= 90%) | 0.169 | *** | 100% | 0.126 | *** | 74% | 0.044 | *** | 26% |
| | (0.013) | | | (0.012) | | | (0.008) | | |
| Total | 0.166 | *** | 100% | 0.097 | *** | 58% | 0.069 | *** | 42% |
| | (0.013) | | | (0.013) | | | (0.007) | | |

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. 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 2014; Öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen); Berechnungen BASS.

Tabelle 127: Zerlegung nach Ausbildung, Öffentlicher Sektor

| Ausbildung | Diff. log. Durchschnitts-löhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|--|--------------------------------|-----|----------------|---------------------------|-----|----------------|-----------|-----|----------------|
| | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. |
| Universitäre Hochschule (UNI, ETH) | 0.119 | *** | 100% | 0.077 | ** | 64% | 0.042 | ** | 36% |
| | (0.031) | | | (0.027) | | | (0.014) | | |
| Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH) | 0.188 | *** | 100% | 0.159 | *** | 85% | 0.029 | ** | 15% |
| | (0.019) | | | (0.019) | | | (0.011) | | |
| Höhere Berufsausbildung | 0.149 | *** | 100% | 0.110 | *** | 74% | 0.039 | ** | 26% |
| | (0.023) | | | (0.018) | | | (0.014) | | |
| Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen | 0.052 | | 100% | -0.002 | | -3% | 0.054 | ** | 103% |
| | (0.05) | | | (0.046) | | | (0.017) | | |
| Gymnasiale Maturität, Berufsmaturität, Fachmaturität | 0.130 | *** | 100% | 0.090 | ** | 69% | 0.040 | * | 31% |
| | (0.032) | | | (0.033) | | | (0.018) | | |
| Abgeschlossene Berufsausbildung | 0.122 | *** | 100% | 0.071 | *** | 58% | 0.052 | *** | 42% |
| | (0.014) | | | (0.013) | | | (0.007) | | |
| Unternehmensinterne Berufsausbildung | 0.117 | ** | 100% | 0.062 | | 53% | 0.055 | ** | 47% |
| | (0.041) | | | (0.034) | | | (0.018) | | |
| Obligatorische Schule | 0.135 | *** | 100% | 0.086 | *** | 64% | 0.049 | *** | 36% |
| | (0.017) | | | (0.018) | | | (0.012) | | |
| Keine Angaben | 0.154 | *** | 100% | 0.083 | *** | 54% | 0.071 | *** | 46% |
| | (0.019) | | | (0.012) | | | (0.013) | | |
| Total | 0.166 | *** | 100% | 0.097 | *** | 58% | 0.069 | *** | 42% |
| | (0.013) | | | (0.013) | | | (0.007) | | |

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. 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 2014; Öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen); Berechnungen BASS.

Tabelle 128: Zerlegung nach Altersgruppe, Öffentlicher Sektor

| Altersgruppe | Diff. log. Durchschnitts-löhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|--------------|--------------------------------|-----|----------------|---------------------------|-----|----------------|-----------|-----|----------------|
| | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. |
| < 30 Jahre | -0.006 | | 100% | -0.014 | | 242% | 0.008 | | -142% |
| | (0.018) | | | (0.017) | | | (0.008) | | |
| 30-49 Jahre | 0.130 | *** | 100% | 0.072 | *** | 56% | 0.057 | *** | 44% |
| | (0.013) | | | (0.012) | | | (0.007) | | |
| ≥ 50 Jahre | 0.247 | *** | 100% | 0.162 | *** | 65% | 0.086 | *** | 35% |
| | (0.014) | | | (0.013) | | | (0.008) | | |
| Total | 0.166 | *** | 100% | 0.097 | *** | 58% | 0.069 | *** | 42% |
| | (0.013) | | | (0.013) | | | (0.007) | | |

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. 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 2014; Öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen); Berechnungen BASS.

Tabelle 129: Zerlegung nach Zivilstand, Öffentlicher Sektor

| Zivilstand | Diff. log. Durchschnitts-löhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|--------------------|--------------------------------|-----|----------------|---------------------------|-----|----------------|------------------|-----|----------------|
| | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. |
| Ledig | 0.028 (0.014) | * | 100% | 0.009 (0.013) | | 33% | 0.019 (0.006) | ** | 67% |
| Verheiratet | 0.232 (0.013) | *** | 100% | 0.152 (0.013) | *** | 66% | 0.080 (0.008) | *** | 34% |
| Anderer Zivilstand | 0.211 (0.014) | *** | 100% | 0.124 (0.014) | *** | 59% | 0.087 (0.008) | *** | 41% |
| Total | 0.166 (0.013) | *** | 100% | 0.097 (0.013) | *** | 58% | 0.069 (0.007) | *** | 42% |

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. 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 2014; Öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen); Berechnungen BASS.

Tabelle 130: Zerlegung nach Aufenthaltsstatus, Öffentlicher Sektor

| Aufenthaltsstatus | Diff. log. Durchschnitts-löhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|----------------------------------|--------------------------------|-----|----------------|---------------------------|-----|----------------|------------------|-----|----------------|
| | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. |
| SchweizerInnen | 0.176 (0.011) | *** | 100% | 0.105 (0.012) | *** | 60% | 0.071 (0.007) | *** | 40% |
| KurzaufenthalterInnen (Kat. L) | 0.061 (0.021) | ** | 100% | 0.042 (0.021) | * | 68% | 0.019 (0.018) | | 32% |
| JahresaufenthalterInnen (Kat. B) | 0.023 (0.023) | | 100% | -0.005 (0.02) | | -20% | 0.028 (0.011) | * | 120% |
| Niedergelassene (Kat. C) | 0.212 (0.022) | *** | 100% | 0.173 (0.022) | *** | 81% | 0.039 (0.009) | *** | 19% |
| GrenzgängerInnen (Kat. G) | 0.033 (0.039) | | 100% | 0.005 (0.034) | | 15% | 0.028 (0.011) | ** | 85% |
| Andere | 0.002 (0.044) | | 100% | -0.014 (0.043) | | -607% | 0.016 (0.024) | | 707% |
| Total | 0.166 (0.013) | *** | 100% | 0.097 (0.013) | *** | 58% | 0.069 (0.007) | *** | 42% |

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. 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 2014; Öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen); Berechnungen BASS.

Tabelle 131: Zerlegung der Lohnunterschiede 2012 und 2014, Öffentlicher Sektor

| Öffentlicher Sektor | Diff. log. Durchschnitts-löhne | | | Erklärt durch Ausstattung | | | Unerklärt | | |
|---------------------|--------------------------------|-----|----------------|---------------------------|-----|----------------|------------------|-----|----------------|
| | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. | Koeff. | | Anteil v Diff. |
| 2012 | 0.168 (0.013) | *** | 100% | 0.103 (0.013) | *** | 61% | 0.065 (0.007) | *** | 39% |
| 2014 | 0.166 (0.013) | *** | 100% | 0.097 (0.013) | *** | 58% | 0.069 (0.007) | *** | 42% |

Quelle: LSE 2012,2014, Öffentlicher Sektor, Berechnungen BASS.