Auf dem Weg zur Lohngleichheit!

Tatsachen und Trends.
Informationen für Arbeitgebende
und Arbeitnehmende.

Lohngleichheit

Erwerbsleben

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG
Bundesamt für Statistik BFS

Impressum

Herausgeber
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung
von Frau und Mann EBG
Bundesamt für Statistik BFS

Konzept/Redaktion
Erika Linder, www.linder-kom.ch

Gestaltung
Marion González, www.teamschneider.ch

Fotos
Jörg Brandt, Winterthur

Die Fotos entstanden im
Büro Schoch Werkhaus in Winterthur

Vertrieb
BBL, Vertrieb Bundespublikationen, CH-3003 Bern
www.bundespublikationen.admin.ch

Bestellnummer
301.919.d

Bern, Mai 2009

Gedruckt auf FSC-Papier

GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE ODER GLEICHWERTIGE ARBEIT

«Frauen verdienen weniger, das ist einfach so.»
Arbeitgeber zu einer Verkäuferin auf deren Frage, warum sie weniger als ihr Kollege verdiene.

Nein, das ist nicht einfach so. Was lohnrelevant sein darf und was nicht, das schreibt der Gesetzgeber vor. Obligatorische Schule oder akademischer Abschluss? Industrie oder Dienstleistung? Jung oder alt? Weiblich oder männlich? Diese und weitere persönlichen Qualifikationsmerkmale sowie arbeitsplatzbezogene Merkmale beeinflussen die Höhe des Lohnes. Deren Stellenwert und Auswirkungen werden im Auftrag des Bundes regelmässig untersucht. Die Analyse der Schweizerischen Lohnstrukturerhebungen* von 1998 bis 2006 zeigt Interessantes zur Entwicklung der Lohndifferenzen zwischen Mann und Frau:

In verschiedenen Bereichen wurden Verbesserungen erzielt, beispielsweise im Tieflohnbereich. Und die durchschnittliche Lohndifferenz in der Privatwirtschaft nimmt langsam, aber kontinuierlich ab. Trotzdem: Frauen verdienen immer noch markant weniger als Männer. Das ist zum Teil erklärbar. Beim nicht erklärbaren Teil geht man von einer Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts aus. Und das ist nicht gesetzeskonform.

Mehr wissen. Fair handeln.

Für viele Unternehmen ist eine faire Lohnpolitik selbstverständlich. Und Arbeitnehmende können vielfach auf eine diskriminierungsfreie Entlöhnung vertrauen. Doch nicht immer sind die Tatsachen offensichtlich. Lohndiskriminierung geschieht häufig nicht mit Absicht. Mit dieser Präsentation der wichtigsten Resultate aus der vergleichenden Lohnanalyse laden wir zur Überprüfung und zum konstruktiven Dialog ein.

* *Erläuterungen zur Datenbasis der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) finden Sie auf Seite 18.*

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

FRAUEN VERDIENEN IN DER PRIVATWIRTSCHAFT IM DURCHSCHNITT RUND 24% WENIGER ALS MÄNNER
Der Unterschied verringert sich langsam, aber kontinuierlich.
Seite 6

RUND 60% DER DURCHSCHNITTLICHEN LOHNDIFFERENZEN BASIEREN AUF ERKLÄRBAREN MERKMALEN
Die wichtigsten Einflussfaktoren sind: persönliche Qualifikationsmerkmale sowie arbeitsplatzbezogene und unternehmensspezifische Merkmale.
Seiten 7 – 9

RUND 40% DER DURCHSCHNITTLICHEN LOHNDIFFERENZEN BASIEREN AUF NICHT ERKLÄRBAREN MERKMALEN
Frauen verdienen durchschnittlich 700 Franken weniger aufgrund des Geschlechts.
Seiten 10 – 11

POSITIVE TRENDS
Die diskriminierenden Lohnunterschiede haben seit 2000 abgenommen.
Im Tieflohnbereich hat sich die Situation insgesamt verbessert.
Seiten 12 – 13

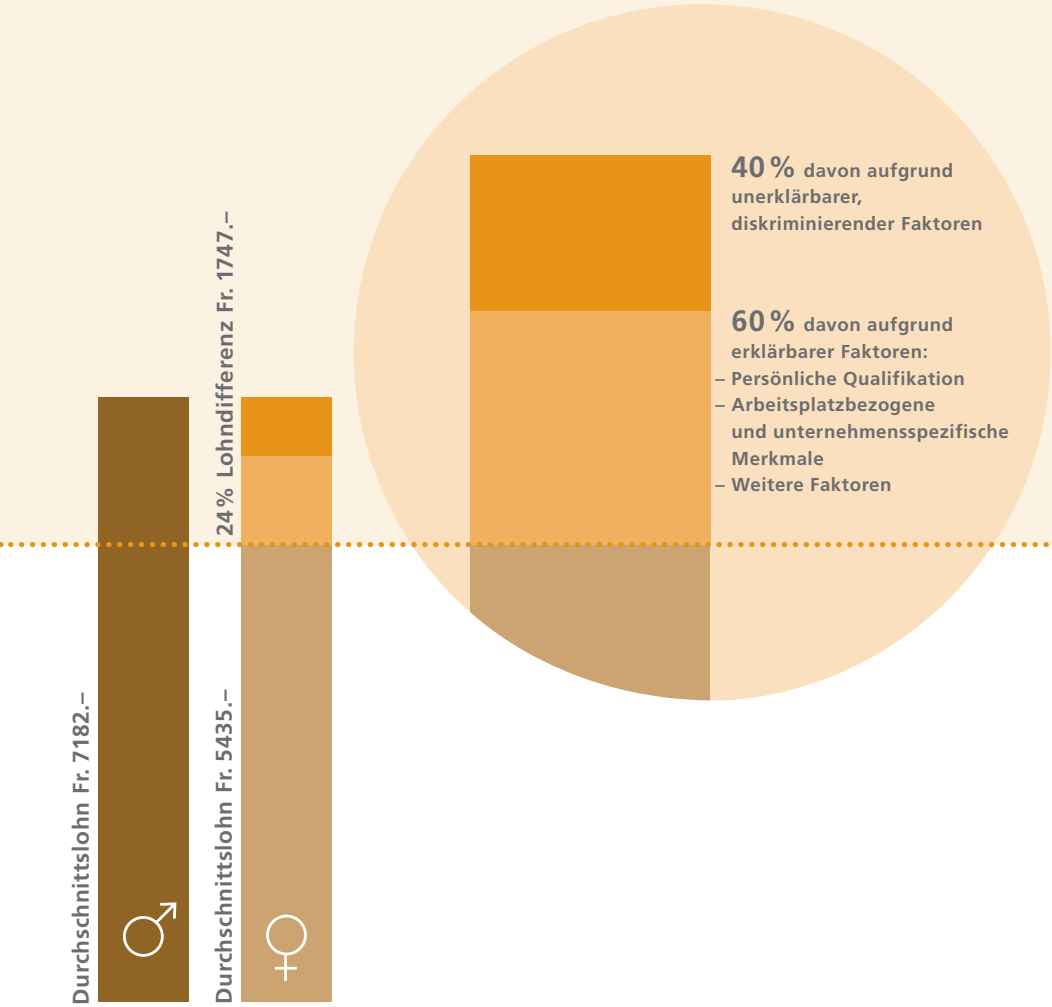
AUCH GUT VERDIENENDE FRAUEN SIND VON LOHNUNGLEICHHEIT UND -DISKRIMINIERUNG BETROFFEN
Frauen sind mit «gläsernen Decken» und «klebrigen Böden» konfrontiert und profitieren weniger von Sonderzahlungen.
Seiten 14 – 15

DIE LOHNDIFFERENZ IST BEIM BUND GERINGER ALS IN DER PRIVATWIRTSCHAFT
Auch im öffentlichen Sektor wurde die Lohngleichheit noch nicht erreicht.
Seite 16

LOHNGLEICHHEIT LOHNT SICH
Empfehlungen für Arbeitgebende und Arbeitnehmende. Hinweise auf weiterführende Informationen und Tools.
Seite 17

WAS BEDEUTET DAS GENAU?
Lohnstrukturerhebung, Bruttolohn, Lohnvergleich, Durchschnittslohn, Medianlohn, Lohngleichheit, Gleichstellungsgesetz, Lohndifferenzen: kurze Erläuterungen wichtiger Begriffe.
Seiten 18 – 19

DURCHSCHNITTLICHE LOHNDIFFERENZ RUND 24%



2006 fehlten im Durchschnitt 1747 Franken auf der Lohnabrechnung der Frauen. 60% der Lohndifferenz basieren auf erklärbaren Gründen. 40% – oder rund 700 Franken Lohndifferenz – beruhen auf diskriminierenden Faktoren.

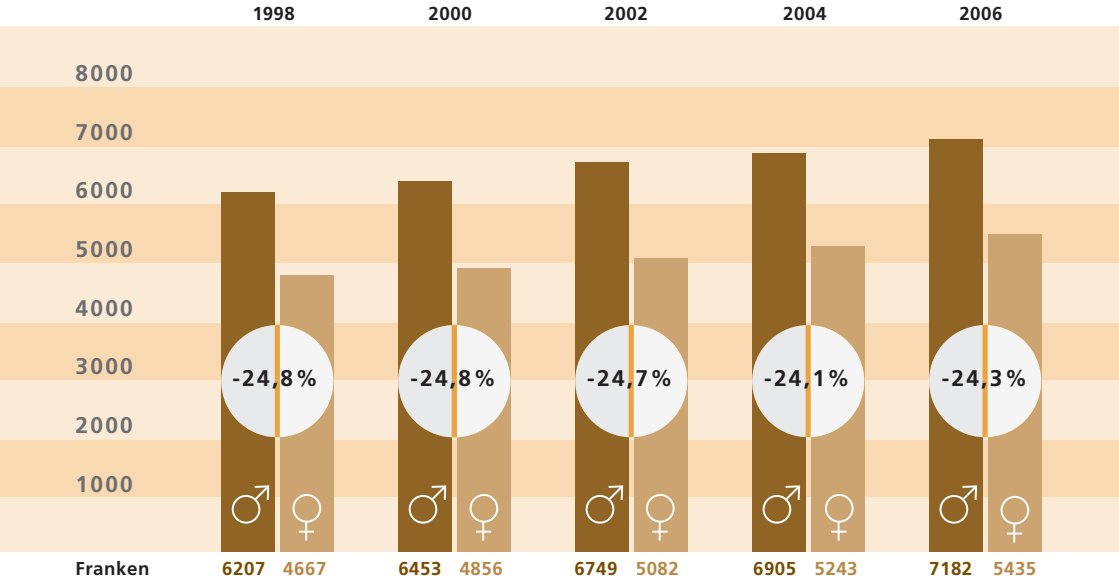
♂ Männer
♀ Frauen

WENIGER LOHN

FRAUEN VERDIENEN IN DER PRIVATWIRTSCHAFT IM DURCHSCHNITT RUND 24% WENIGER ALS MÄNNER

Frauen sind in anforderungsreichen Positionen und in Kaderstellen untervertreten und sie arbeiten eher in Niedriglohnbranchen. Die rund 1,1 Millionen Frauen, die 2006 in der Privatwirtschaft tätig waren, verdienten bezogen auf eine Vollzeitstelle rund einen Viertel weniger als ihre Kollegen. Der Unterschied verringert sich langsam, aber kontinuierlich: Die durchschnittliche Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern ist in acht Jahren (1998–2006) lediglich um 0,5% kleiner geworden. Der Rückgang ist vorwiegend auf eine Abnahme der diskriminierenden Faktoren zurückzuführen (mehr dazu siehe Seite 12).

ENTWICKLUNG BRUTTOLÖHNE UND LOHNDIFFERENZEN (1998–2006)



Frauen verdienten 2006 im Durchschnitt 24,3% weniger als Männer.

RUND 60% DER DURCHSCHNITTLICHEN LOHNDIFFERENZEN BASIEREN AUF ERKLÄRBAREN MERKMALEN

Eine Person, ein Job, ein Lohn – das gibt es in der Arbeitswelt nicht. Jede Person bringt einen anders gefüllten Rucksack mit, und die Anforderungen am Arbeitsplatz variieren ebensowie die Konditionen in den Unternehmen. Bei der Festsetzung des Lohnes spielen ganz unterschiedliche Faktoren eine mehr oder weniger grosse Rolle. Aufgrund von erklärbaren Merkmalen resultieren zum Teil erhebliche Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern, die jedoch nicht als Lohndiskriminierung zu werten sind. So verdienen Frauen beispielsweise weniger als Männer, weil sie in anforderungsreichen Positionen und Kaderstellen untervertreten sind und weil sie eher in Niedriglohnbranchen arbeiten. Weitere Gründe: Frauen sind weniger ausgebildet, üben schlechter entlöhnte Tätigkeiten aus, sind jünger und weisen weniger betriebsspezifische Erfahrungen aus als Männer.

Diese erklärbaren Merkmale sind mitbestimmend für den Lohn:

1. Persönliche Qualifikationsmerkmale

Alter, Dienstalter, Ausbildung

> **Erwerbstätige Frauen weisen im Schnitt weniger Erfahrung aus und sind weniger gut ausgebildet als Männer. Die Unterschiede erklären einen Teil der Lohndifferenzen.**

Die Lohndifferenz steigt mit dem Alter: Männer verfügen über einen grösseren Erfahrungsschatz als Frauen, weil sie meistens ohne Unterbruch im Beruf verweilen. Viele Frauen scheiden – z. B. aus familiären Gründen – vorübergehend ganz oder teilweise aus dem Arbeitsmarkt aus. Das schmälert ihre Verdienstchancen. Bei den Personen mit über 20 Dienstjahren sind Frauen markant untervertreten. In dieser Gruppe liegt die Lohndifferenz zu Ungunsten der Frauen bei rund 27%. Je höher die Ausbildung, desto höher der Lohn. Das stimmt. Aber die Lohndifferenzen sind gerade bei Akademikerinnen überdurchschnittlich hoch: Sie verdienen im Durchschnitt 30% weniger als ihre Kollegen.

2. Arbeitsplatzbezogene Merkmale
Berufliche Stellung, Anforderungsniveau, Tätigkeitsbereich, Arbeitspensum, Lohnform

- **Je höher die Stellung und die Anforderungen,**
  - **desto höher der Lohn**
  - **desto niedriger der Frauenanteil**
  - **umso grösser die Lohndifferenz zwischen Mann und Frau.**

Auf welcher Hierarchiestufe arbeitet eine Person, welche Anforderungen muss sie erfüllen und in welchem Bereich ist sie tätig? Das sind wesentliche Faktoren für die Festsetzung der individuellen Entlöhnung. 43% der Beschäftigten in der Privatwirtschaft sind Frauen, davon arbeiten rund drei Viertel an Stellen ohne Kaderfunktion. Hier verdienen sie im Schnitt gut 14% weniger. Auf der obersten Führungsebene sind Frauen mit knapp 18% vertreten, verdienen aber rund 31% weniger als Männer.

3. Unternehmensspezifische Merkmale
Unternehmensgrösse, Branche, Ort/Region

- **Am grössten sind die Lohnunterschiede in Grossfirmen und im Banken-, Versicherungs- und Informatikbereich: Frauen verdienen hier zwischen 31% und 37% weniger.**
- **Die geringsten Lohndifferenzen (zwischen 9% und 10%) wurden im Bau- und im Gastgewerbe sowie im Verkehrs- und Transportwesen festgestellt.**

Eine überdurchschnittliche Lohndifferenz weisen Grossfirmen mit über 500 Beschäftigten aus. Diese haben grösseren Spielraum bei Weiterbildungsangeboten und Löhnen. Bei Grossfirmen werden ausserordentlich hohe Spitzenlöhne für Kaderpositionen bezahlt und diese sind meist in Männerhand.

Ob Industrie, Gewerbe oder Dienstleistungsbranche, die Bandbreite der Lohnunterschiede ist gross. So erhalten Frauen im Bau- und im Gastgewerbe im Schnitt «nur» rund 9% weniger als ihre Kollegen. Hingegen wird Frauenarbeit in der Textil- und Lederindustrie um rund 29%, im Finanzbereich gar um über 37% schlechter entlöhnt. Allerdings beruhen die Lohndifferenzen im Finanzbereich vorwiegend auf erklärbaren Merkmalen, die Lohndiskriminierung ist hier am zweit niedrigsten (siehe Grafik Seite 11).

Beim Regionenvergleich verzeichnet die Grossregion Zürich mit über 29% die grösste Differenz bei den Durchschnittslöhnen in der Privatwirtschaft. Hier arbeitet fast ein Viertel der Erwerbstätigen. Zudem ist im Grossraum Zürich das Lohnniveau am höchsten, im Tessin am niedrigsten. Mit knapp 22% weist Espace Mittelland die geringste Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen aus.



Zivilstand	Anteil Beschäftigte nach Zivilstand			Innerhalb des gleichen Zivilstands	
	♂	♀	Insgesamt	♀ Anteil	Lohn-differenz
Ledig	34,6%	35,7%	35,1%	43,6%	-10,0%
Verheiratet	58,1%	50,6%	54,9%	39,6%	-31,0%
Anderer Zivilstand	7,3%	13,7%	10,0%	58,6%	-24,9%
Insgesamt	100,0%	100,0%	100,0%	42,9%	-24,3%

Anteil Beschäftigte nach Zivilstand, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz

4. Individuelles Merkmal: der Zivilstand

Der Zivilstand gehört wie die Herkunft zu den individuellen Merkmalen, die keinen Einfluss auf den Lohn haben dürfen. Trotzdem: Bei verheirateten Frauen ist die Lohndifferenz deutlich. Sie erhalten im Schnitt 31% weniger Lohn als verheiratete Männer, unter anderem, weil sie als Wiedereinsteigerinnen bzw. Teilzeitbeschäftigte in weniger gut bezahlten Jobs tätig sind. Hingegen verdienen ledige Frauen im Durchschnitt «nur» 10% weniger als ledige Männer.

♂ Männer
♀ Frauen

LOHNDISKRIMINIERUNG

RUND 40% DER DURCHSCHNITTLICHEN LOHNDIFFERENZ BASIEREN AUF NICHT ERKLÄRBAREN MERKMALEN

Im Jahr 2006 verdienten Frauen durchschnittlich 1747 Franken weniger als Männer. Für rund 40% dieses Minderverdiensts – das sind rund 700 Franken – gibt es keine plausible Erklärung (wie z.B. Qualifikation, Stellung, Branche). In diesen Fällen geht man von einer Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts aus, das heisst, Frauen mit den gleichen Voraussetzungen wie Männer werden teilweise schlechter entlöhnt.

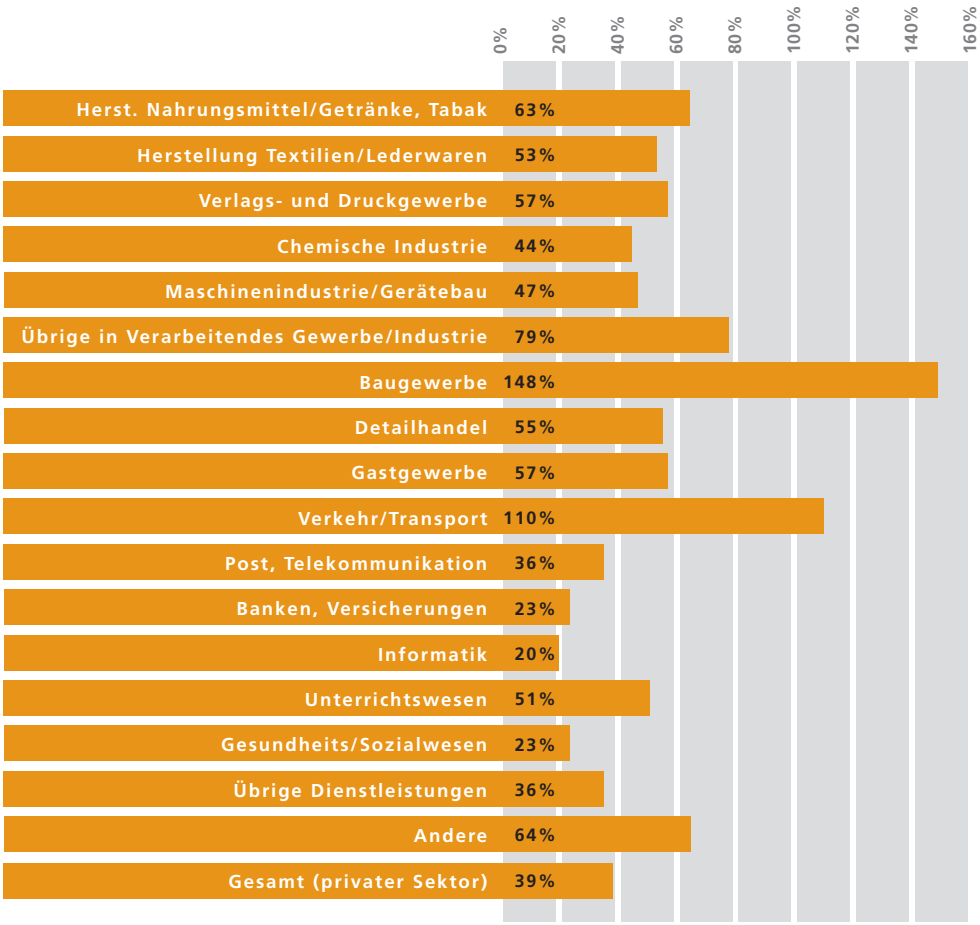
Mehr als die Hälfte der Diskriminierung entfällt auf den sogenannten «Basislohn» der Frauen. Dieser Lohn für Beschäftigte ohne jegliche Erfahrung, Qualifikationen usw. ist bei Frauen um 6% tiefer als bei Männern. Der Rest der diskriminierenden Lohndifferenz kommt durch die unterschiedliche Entlöhnung einzelner Faktoren zu Stande.

LOHNDISKIMINIERUNG INNERHALB VERSCHIEDENER BRANCHEN

Gesamthaft ist die Entwicklung positiv: Die durchschnittliche Lohndiskriminierung hat abgenommen. Doch die Entwicklung der Lohndiskriminierung in den einzelnen Branchen ist sehr unterschiedlich:

- **Im Baugewerbe und im Verkehr- und Transportbereich sind die diskriminierenden Lohnunterschiede ausserordentlich hoch.**
  Frauen sollten hier aufgrund ihrer Qualifikationsmerkmale eigentlich mehr verdienen als Männer. Tatsächlich hat die Lohndiskriminierung zwischen 2002 und 2006 aber zugenommen.
- **Am niedrigsten ist die Lohndiskriminierung in der Informatik, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie bei den Finanzdienstleistern. Bei Letzteren ist jedoch die Lohndifferenz aufgrund erklärbarer Merkmale am grössten.**
- **Deutliche Verbesserungen sind im Detailhandel, in der Textil- und in der chemischen Industrie zu verzeichnen.**

UNERKLÄRTE (DISKRIMINIERENDE) ANTEILE IM VERHÄLTNIS ZUR DURCHSCHNITTLICHEN LOHNDIFFERENZ DER BRANCHE



Im Durchschnitt basieren die Lohndifferenzen auf 60% erklärbaren Anteilen und auf 40% unerklärten, diskriminierenden Anteilen. Beim Diskriminierungsanteil bestehen im Branchenvergleich grosse Differenzen. So liegt er beispielsweise im Unterrichtswesen bei 51% und damit 12% über dem Landesdurchschnitt. Diskriminierungsanteile über 100% bedeuten, dass Frauen – aufgrund ihrer Qualifikation und Art der Tätigkeit – in diesen Branchen eigentlich mehr verdienen müssten als Männer.



POSITIVE TRENDS

DIE DISKRIMINIERENDEN LOHN-UNTERSCHIEDE HABEN SEIT 2000 ABGENOMMEN

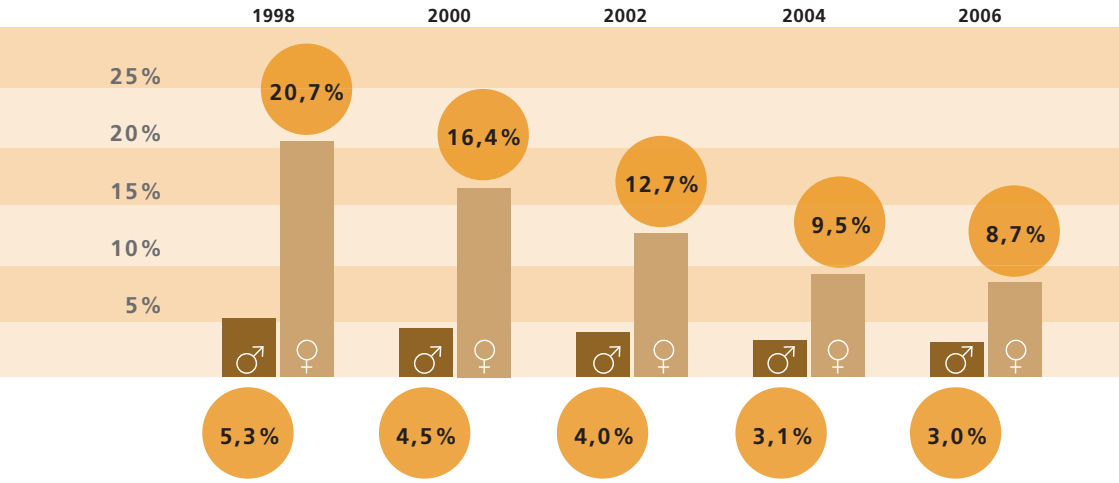
Die Anteil der Lohndiskriminierung an der durchschnittlichen Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen hat sich nach einem Anstieg im Jahr 2000 kontinuierlich reduziert. Er betrug 2006 noch 38,6%.

Durchschnittliche Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen	**1998**	**2000**	**2002**	**2004**	**2006**
Anteil erklärbare Differenz: Begründet durch erklärbare Merkmale	58,9%	55,6%	58,0%	60,5%	61,4%*
Anteil Lohndiskriminierung: Keine erklärbaren Gründe für Differenz, *nicht gesetzeskonform*	41,1%	44,4%	42,0%	39,5%	38,6%*

** Der Einfachheit halber werden in dieser Publikation die beiden Werte 60% und 40% verwendet.*

ENTWICKLUNG ANTEIL BESCHÄFTIGTE MIT TIEFLÖHNEN UNTER 3000 FRANKEN NETTO

Basis: auf Vollzeit (40-Stunden-Woche) standardisierte Löhne



♂ Männer
♀ Frauen

IM TIEFLOHNBEREICH HAT SICH DIE SITUATION INSGESAMT VERBESSERT

Markant weniger Frauen und Männer müssen heute mit tiefen Löhnen unter 3000 Franken netto pro Monat über die Runden kommen. Mit dieser insgesamten Verbesserung im Tieflohnbereich haben sowohl die Lohnunterschiede als auch die Lohndiskriminierung abgenommen. In absoluten Zahlen sind weniger Männer von tiefen Löhnen betroffen: Zwei von drei Personen, die in Tieflohnbranchen arbeiten, sind Frauen.

AUCH GUT VERDIENENDE FRAUEN SIND VON LOHNUNGLEICHHEIT UND -DISKRIMINIERUNG BETROFFEN

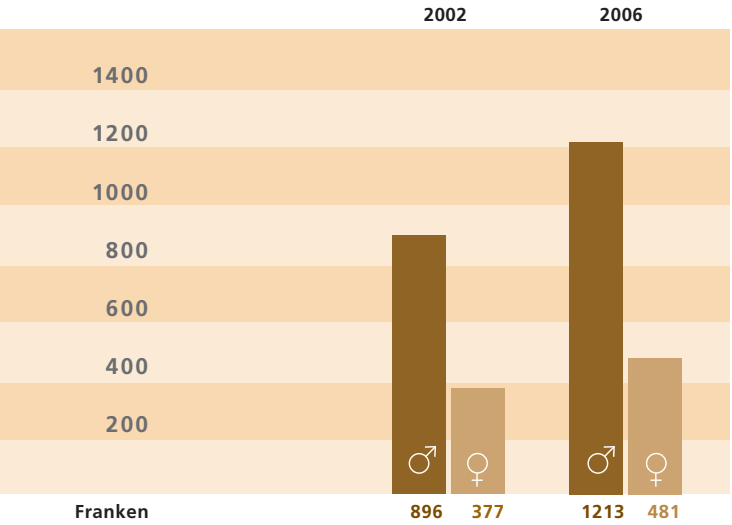
Auch Frauen mit einem Top-Job verdienen gut – aber nicht immer gut genug: Sie müssen im Dienstleistungsbereich auf der obersten Führungsebene im Schnitt nicht nur die höchste Lohndifferenz (31 %) hinnehmen, sondern auch den grössten Anteil an nicht erklärbaren, das heisst diskriminierenden Faktoren. Gründe dafür können sein:

- **Unterschiedliche, nicht offen deklarierte Beförderungsanforderungen für gleich qualifizierte Frauen und Männer: Der Aufstieg gelingt nur überdurchschnittlich fähigen Frauen.**
- **Das Phänomen der «glass celings / gläsernen Decken»: Frauen stossen in der Lohnhierarchie an einen Punkt, an dem es nicht oder nur sehr bedingt weitergeht.**
- **Das Phänomen der «sticky floors / klebrigen Böden»: Frauen müssen nach dem Einstieg ins Berufsleben längere Wartezeiten auf Beförderungen und Lohnerhöhungen in Kauf nehmen. Der Grund: Arbeitgebende sind unsicher, wie lange die Frauen im Betrieb verbleiben. Frauen kommen deshalb auch später in den Genuss von Weiterbildung als Männer.**

DIE LOHNSCHERE VERGRÖSSERT SICH AUCH WEGEN SONDERZAHLUNGEN

Wer Erfolg hat, verdient mehr! Erfolgsabhängige Lohnbestandteile haben markant zugenommen. Zu den unregelmässig ausbezahlten Sonderzahlungen gehören beispielsweise Prämien, Provisionen, Umsatz-/Gewinnbeteiligungen und Gratifikationen. Der steigende Trend trägt zur Vergrösserung der Ungleichheit im oberen Lohnbereich bei. Im Schnitt erhalten drei von zehn Angestellten Sonderzahlungen, davon profitieren nicht nur mehr Männer, sie erhalten auch in Franken bedeutend mehr.

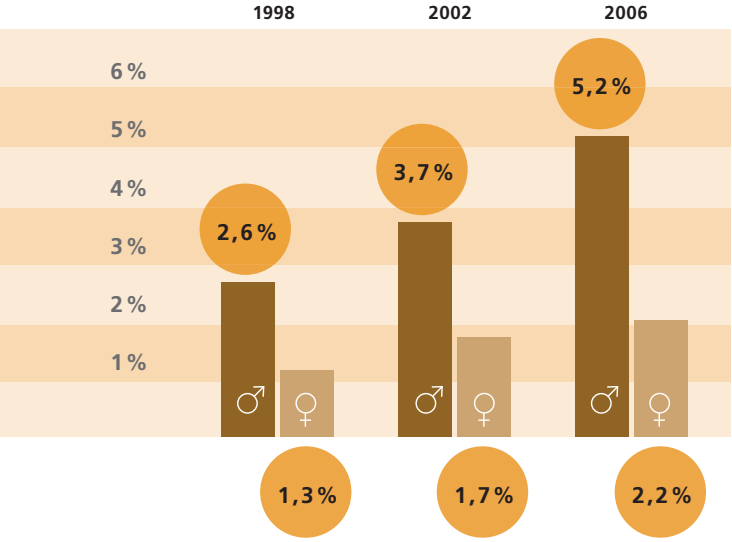
SONDERZAHLUNGEN



Männer erhielten 2006 im Schnitt 732 Franken mehr in Form von Sonderzahlungen als Frauen.

♂ Männer
♀ Frauen

ANTEIL LOHNBESTANDTEIL «SONDERZAHLUNGEN» AM BRUTTOLOHN IN %



Erfolgsabhängige Sonderzahlungen haben sich vor allem bei Männern zu einem immer grösseren Lohnbestandteil entwickelt. 2006 erhielten Männer leicht mehr als 5% ihres Bruttolohns in Form von Sonderzahlungen, bei Frauen lag der Anteil bei etwas über 2%.

DIE LOHNDIFFERENZ IST BEIM BUND GERINGER ALS IN DER PRIVATWIRTSCHAFT

Wie steht es mit der Gewährleistung der Lohngleichheit in der Bundesverwaltung und in den Bundesbetrieben? Unter den rund 120 000 Beschäftigten im Jahr 2006 sind ungefähr ein Drittel Frauen, ihr durchschnittliches Beschäftigungspensum liegt bei 67 %. Die Durchschnittslöhne sind – vor allem bei den Frauen – höher als in der Privatwirtschaft.

Ein Vergleich der Lohndaten von 2006 zwischen Bund und Privatwirtschaft hat ergeben, dass die Lohngleichheit auch im öffentlichen Sektor noch nicht erreicht wurde, die Differenzen aber kleiner sind. Das sind die Fakten:

- **Frauen verdienen beim Bund rund 18 % weniger als Männer, in der Privatwirtschaft sind es rund 24 %.**
- **Bei den über 40-Jährigen sind die Lohndifferenzen überdurchschnittlich hoch.**
- **Frauen sind auf den oberen Führungsebenen noch rarer als in der Privatwirtschaft.**
- **Die nicht erklärbaren, also diskriminierenden Anteile am Lohnunterschied sind beim Bund mit rund 18 % geringer als im privaten Sektor, wo sie bei rund 40 % liegen.**

LOHNGLEICHHEIT LOHNT SICH

Unternehmen, die gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit gewährleisten,

- handeln gesetzeskonform;
- werden auf dem Stellenmarkt als fair und attraktiv wahrgenommen;
- vergrössern ihre Chancen auf Aufträge des Bundes.

EMPFEHLUNGEN

> FÜR ARBEITGEBENDE

Überprüfen Sie Ihre Lohnpolitik

Ob die Lohngleichheit eingehalten wird, können Sie mit einer einfachen Standortbestimmung ihrer Lohnpolitik selbst überprüfen. Die Software dazu heisst Logib und ist geeignet für Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitenden. Wer nicht erklärbare Lohnunterschiede feststellt, macht mit Vorteil vertiefte Analysen. Beim EBG können Expertinnen und Experten nachgefragt werden.

> FÜR ARBEITNEHMENDE

Vermuten Sie, dass Ihr Lohn nicht gesetzeskonform ist?

Aufgrund des Gleichstellungsgesetzes können Sie gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit einfordern. Gehen Sie schrittweise vor: Konsultieren Sie die Broschüren des Eidgenössischen Büros für Gleichstellung von Frau und Mann, suchen Sie das Gespräch mit der vorgesetzten Person, kontaktieren Sie Fachleute und nutzen Sie allenfalls die kostenlosen Dienstleistungen der kantonalen Schlichtungsstellen, bevor Sie ein Gerichtsverfahren einleiten.

> LOHNGLEICHHEITSDIALOG

Die Sozialpartner haben mit Unterstützung des Bundes vereinbart, die diskriminierenden Lohnungleichheiten in den Unternehmen möglichst rasch zu eliminieren. Mehr Infos auf www.lohngleichheitsdialog.ch.

Informationen zur Lohngleichheit und zu den Instrumenten zur Überprüfung der Lohnpolitik

www.gleichstellung-schweiz.ch
> Themen: Erwerbsleben > Lohngleichheit
www.bfs.admin.ch
> Themen: 03 Arbeit, Erwerb > Löhne, Erwerbseinkommen
www.bfs.admin.ch
> Themen: 20 Wirtschaftliche und soziale Situation der Bevölkerung > Gleichstellung von Frau und Mann

Für Fachleute interessant ist die Lektüre der Untersuchung, welche diesem Kurzporträt zu Grunde liegt: Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 1998–2006. Schlussbericht 2008. Als pdf verfügbar auf der Website des Bundesamtes für Statistik:

www.bfs.admin.ch
> Themen: 03 Arbeit, Erwerb > Löhne, Erwerbseinkommen > Indikatoren
> Lohnniveau nach Geschlecht
> Vertiefte Analyse

BEGRIFFE

WAS BEDEUTET DAS GENAU?

Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE)

Die Schweizerische Lohnstrukturerhebung wird vom Bundesamt für Statistik alle zwei Jahre im Oktober durchgeführt. Sie basiert auf einem Fragebogen, der an Unternehmen verschickt wird. Im Jahr 2006 umfasste sie 46 300 Unternehmen. Durch den Einbezug von rund 1,6 Millionen Arbeitnehmenden bietet die LSE einen repräsentativen Überblick über die Lohnsituation der in der Industrie und im Dienstleistungssektor tätigen Arbeitskräfte in der gesamten Schweiz und in den Grossregionen. Für 2006 beziehen sich die Angaben (hochgerechnet) auf rund 2,5 Millionen Beschäftigte. Die Erhebung ist repräsentativ für sämtliche Wirtschaftszweige mit Ausnahme der Landwirtschaft.

Bruttolohn | Lohnvergleich

Die Untersuchung basiert auf standardisierten monatlichen Bruttolöhnen. Dadurch sind Vergleiche zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten möglich. Im Bruttolohn enthalten sind alle Lohnkomponenten* ausser den Familien- und Kinderzulagen.

** Bruttolohn pro Monat (4 1/3 Wochen bei 40 Std.), inklusive Arbeitnehmerbeiträge an die Sozialversicherung, Naturalleistungen, regelmässige Prämien-, Umsatz-, Provisionsanteile, Entschädigung für Schicht-, Nacht- und Sonntagsarbeit, 1/12 des 13. Monatlohns und der jährlichen Sonderzahlungen.*

Die Lohnvergleiche können auf zwei verschiedenen Berechnungsarten basieren:

Durchschnittslohn

Diese Berechnungsart liegt – wo nichts anderes angegeben – den Aussagen in dieser Broschüre zu Grunde. Beispiel: Der durchschnittliche standardisierte Bruttolohn der Männer im privaten Sektor (7182 Franken) wird mit dem gleichen Wert für Frauen (5435 Franken) verglichen.
Resultat: Frauen verdienten 2006 im Schnitt 24,3% weniger als Männer.

Medianlohn

Der Medianlohn ist der Wert zwischen zwei Hälften. Das heisst, 50% der Personen verdienen mehr, 50% verdienen weniger als der Medianlohn ihrer Gruppe. Er liegt bei Frauen und Männern tiefer als der Durchschnittslohn.
Resultat: 2006 verdienten Frauen 19,1% weniger als Männer.
Das Bundesamt für Statistik publiziert die Ergebnisse der Lohnstrukturerhebung in Form des Medianlohns, nicht des Durchschnittslohns. Der Median ist weniger abhängig von Extremwerten.

Ursachen von Lohndifferenzen

Je nach persönlicher Ausgangslage haben Frauen und Männer unterschiedliche Anstellungschancen und Zugang zu Verdienstmöglichkeiten. Das erklärt einen Teil der Lohnungleichheiten. Im Unternehmen selbst sind dann weitere Faktoren lohnrelevant: z.B. Qualifikation, Anforderungsniveau, Tätigkeitsbereich. Aufgrund dieser Merkmale sind Lohndifferenzen oft erklärbar. Nicht erklärbare Unterschiede werden als Diskriminierung interpretiert und widersprechen geltendem Recht.

Berechnungsmethode von Lohndifferenzen: die Regressionsanalyse

Die Regressionsanalyse ist ein statistisches Analyseverfahren. Mithilfe dieser Methode wird ermittelt, welcher Anteil der Lohndifferenz von erklärbaren Merkmalen beeinflusst wird und welcher Anteil unerklärbar, das heisst auf das Geschlecht zurückzuführen ist.

Lohngleichheit

Gleiche und gleichwertige Arbeit muss für beide Geschlechter gleich entlöhnt werden. Dieser Grundsatz ist in der Bundesverfassung und im Gleichstellungsgesetz verankert.

Der Bund darf Aufträge nur an Unternehmen vergeben, welche die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann einhalten. Er kann bei öffentlichen Beschaffungen kontrollieren, ob seine Auftragnehmer/innen diese Vorgabe erfüllen.

Gleichstellungsgesetz

Diese rechtliche Grundlage ist seit dem 1. Juli 1996 in Kraft. Das Gleichstellungsgesetz ist ein wichtiges Instrument zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann. Es gilt für alle Bereiche des Erwerbslebens, von der Anstellung über die Weiterbildung bis zur Kündigung, vom Lohn bis zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. Verboten sind sowohl direkte wie indirekte Diskriminierungen.

Hier gilt das Gleichstellungsgesetz:

Wenn Frauen und Männer innerhalb desselben Unternehmens für gleiche oder gleichwertige Arbeit unterschiedlich entlöhnt werden, liegt eine Lohndiskriminierung im Sinne des Gleichstellungsgesetzes vor. Sie kann eingeklagt werden.