



**Auf dem Weg zur Lohngleichheit!**  
Tatsachen und Trends

## Lohngleichheit

Erwerbsleben

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

Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra



## **Impressum**

### **Herausgeber**

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

### **Konzept/Redaktion**

Erika Linder, [www.linder-kom.ch](http://www.linder-kom.ch)

### **Gestaltung**

[www.teamschneider.ch](http://www.teamschneider.ch)

### **Fotos**

Jörg Brandt, Winterthur

Die Fotos entstanden im  
Büro Schoch Werkhaus in Winterthur

### **Vertrieb**

BBL, Verkauf Bundespublikationen, CH-3003 Bern  
[www.bundespublikationen.admin.ch](http://www.bundespublikationen.admin.ch)  
Art. Nr. 301.919.d

### **BBL Norm**

06.13 3000 311273/1

Bern, Juni 2013

Gedruckt auf FSC-Papier

«Von gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit profitieren die meisten: Frauen, Ehepaare, Familien und nicht zuletzt unsere Sozialversicherungen.»

*Sylvie Durrer, Direktorin Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG*

Was lohnrelevant sein darf und was nicht, das schreibt der Gesetzgeber vor. Obligatorische Schule oder akademischer Abschluss? Industrie oder Dienstleistung? Jung oder alt? Vollzeit oder Teilzeit? Diese und weitere persönliche Qualifikationsmerkmale sowie arbeitsplatz- und unternehmensbezogene Merkmale beeinflussen die Höhe des Lohnes. Ein Grundsatz muss aber immer eingehalten werden: Für gleiche und gleichwertige Arbeit haben Frauen und Männer in einem Unternehmen Anspruch auf denselben Lohn.

Die Analyse der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung von 1998 bis 2010 liefert interessante Fakten zur Entwicklung der Lohnunterschiede zwischen Frau und Mann:

In verschiedenen Branchen wurden Verbesserungen erzielt. Der durchschnittliche Lohnunterschied im privaten Sektor nimmt langsam aber kontinuierlich ab. Trotzdem: Frauen verdienen immer noch markant weniger als Männer. Das kann nur zum Teil objektiv er-

klärt werden. Der nicht erklärte Teil ist auf eine Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts zurückzuführen. Diese Lohndiskriminierung\* widerspricht der Bundesverfassung und verletzt das Gesetz.

### **Mehr wissen. Fair handeln.**

Für viele Unternehmen bedeutet eine faire Lohnpolitik eine Selbstverständlichkeit. Doch Lohndiskriminierung kann auch ohne Absicht geschehen. Diese Broschüre, in welcher die wichtigsten Resultate aus der Spezialanalyse der Lohnstrukturerhebung (LSE) zusammengefasst sind, soll hier mehr Klarheit bringen.

\* *Kommentar 21.11.2016: der Begriff der Lohndiskriminierung wird seit 2014 nicht mehr verwendet.* 3

## **FRAUEN VERDIENEN IM PRIVATEN SEKTOR DURCHSCHNITTlich 23,6% WENIGER ALS MÄNNER**

Der Unterschied verringert sich langsam, aber kontinuierlich.

**Seite 6**

## **62,4% DES DURCHSCHNITTlichen LOHNUntERSCHIEDES SIND DURCH OBJEKTIVE MERKMALE ERklÄRT**

Die wichtigsten Einflussfaktoren sind: Persönliche Qualifikationsmerkmale sowie arbeitsplatzbezogene und unternehmensspezifische Merkmale.

**Seiten 7–9**

## **37,6% DES DURCHSCHNITTlichen LOHNUntERSCHIEDES KöNNEN NIchT DURCH OBJEKTIVE MERKMALE ERklÄRT WERDEN**

Frauen verdienen pro Monat durchschnittlich 677 Franken weniger aufgrund des Geschlechts.

**Seiten 10–11**

## **TRENDS**

- > Der diskriminierende Lohnunterschied hat seit 2000 etwas abgenommen.
- > Im Tieflohnbereich hat sich die Situation insgesamt wenig 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**

## **DER LOHNUntERSCHIED IST BEIM BUND GERINGER ALS IM PRIVATEN SEKTOR**

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**

## **GLOSSAR**

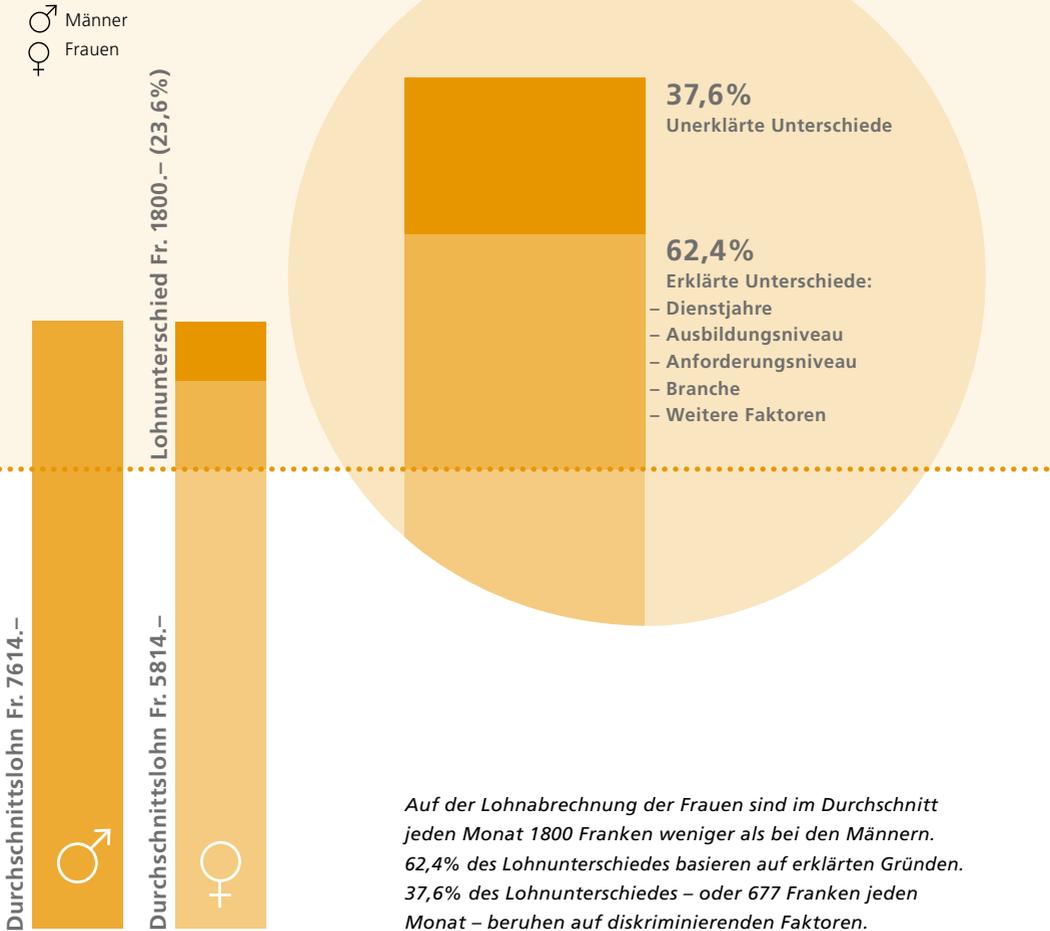
Lohnstrukturhebung, Bruttolohn, Lohnvergleich, Durchschnittslohn, Medianlohn, Lohngleichheit, Gleichstellungsgesetz, Lohnunterschied: Kurze Erläuterungen wichtiger Begriffe und Quellen.

**Seiten 18–19**

## KENNZAHLEN FÜR 2010 (PRIVATER SEKTOR)

Durchschnittlicher Lohnunterschied:	23,6%	1800 Fr. pro Monat
Unerklärter Anteil:	37,6%	677 Fr. pro Monat
Erklärter Anteil:	62,4%	1123 Fr. pro Monat

Diskriminierender Lohnunterschied:	8,7%
Volkswirtschaftlicher Diskriminierungseffekt:	7,7 Mrd. Franken pro Jahr



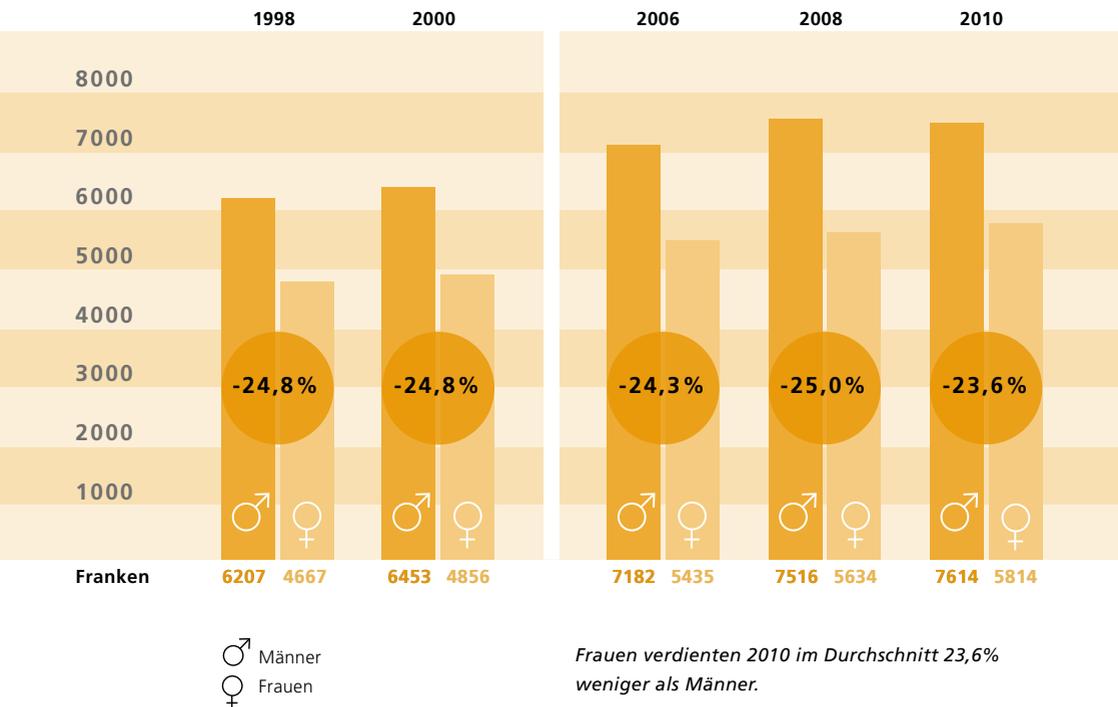
Die Analyse des Lohnunterschieds erfolgt aus statistischen Gründen mit den durchschnittlichen Löhnen (arithmetisches Mittel).

# WENIGER LOHN

## FRAUEN VERDIENEN IM PRIVATEN SEKTOR IM DURCHSCHNITT 23,6% WENIGER ALS MÄNNER

Frauen sind in anforderungsreichen Positionen und in Kaderstellen untervertreten und arbeiten eher in Niedriglohnbranchen. Die rund 1,26 Mio. Frauen, welche 2010 im privaten Sektor tätig waren, verdienten bezogen auf eine Vollzeitstelle rund einen Viertel weniger als ihre Kollegen. Dieser Unterschied verringert sich langsam: Der durchschnittliche Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern ist in zwölf Jahren (1998 bis 2010) lediglich um 1,2 Prozentpunkte kleiner geworden. Der Rückgang ist vorwiegend auf eine Abnahme der diskriminierenden Faktoren zurückzuführen (mehr dazu siehe Seite 12).

### ENTWICKLUNG BRUTTOLÖHNE UND LOHN-UNTERSCHIED (1998–2010, PRIVATER SEKTOR)



## 62,4% DER DURCHSCHNITTLICHEN LOHNUNTERSCHIEDE SIND DURCH OBJEKTIVE MERKMALE ERKLÄRT

Eine Person, ein Job, ein Lohn – das gilt in der Arbeitswelt nicht. Jede Person bringt einen anders gefüllten Rucksack mit und die Anforderungen am Arbeitsplatz variieren ebenso wie die Konditionen in den Unternehmen. Bei der Festsetzung des Lohnes spielen ganz unterschiedliche Faktoren eine mehr oder weniger grosse Rolle. Aufgrund von objektiv erklärten Merkmalen ergeben sich zum Teil erhebliche Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern, die jedoch nicht als direkte 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. Und trotz angleichenden Tendenzen weisen Frauen in den Unternehmen immer noch einen tieferen Bildungsstand auf, üben schlechter entlohnte Tätigkeiten aus, sind jünger und verfügen über weniger betriebsspezifische Erfahrungen als Männer.

Diese Merkmale sind mitbestimmend für den Lohn und erklären einen Teil der Lohnunterschiede:

### 1. Persönliche Qualifikationsmerkmale

Alter, Dienstalter, Ausbildung

- > **Im Durchschnitt weisen erwerbstätige Frauen weniger Berufserfahrung aus und haben immer noch einen tieferen Bildungsstand als Männer. Damit kann ein Teil der Lohnunterschiede erklärt werden.**

Der Lohnunterschied steigt mit dem Alter: Männer verfügen im Beruf über einen grösseren Erfahrungsschatz als Frauen, weil sie meistens ohne Unterbruch eine Erwerbsarbeit ausüben. Viele Frauen übernehmen z.B. unbezahlte Pflegeaufgaben in der Familie und scheiden so 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 der Lohnunterschied zu Ungunsten der Frauen bei 25%. Je höher die Ausbildung, desto höher der Lohn. Das stimmt. Aber die Lohnunterschiede sind gerade bei Akademikerinnen überdurchschnittlich hoch: Sie verdienen im Schnitt 30% weniger.

## 2. Arbeitsplatzbezogene Merkmale

Berufliche Stellung, Anforderungsniveau, Tätigkeitsbereich

- > **Je höher die berufliche Stellung und das Anforderungsniveau,**
- > **desto höher der Lohn,**
- > **desto niedriger der Frauenanteil,**
- > **umso grösser die Lohnunterschiede 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 Entlohnung. 44% der Beschäftigten im privaten Sektor sind Frauen, davon arbeiten drei Viertel in Stellen ohne Kaderfunktion. Hier verdienen sie im Schnitt gut 13% weniger. 2,7% der Frauen gehören zur oberen und obersten Führungsebene und verdienen dort rund einen Drittel weniger als Männer.

## 3. Unternehmensspezifische Merkmale

Unternehmensgrösse, Branche, Region

- > **Am grössten sind die Lohnunterschiede in Grossfirmen; in der Textilindustrie sowie im Banken- und Versicherungsbereich: Frauen verdienen hier zwischen 30% und 39% weniger.**
- > **Die geringsten Lohnunterschiede (zwischen 8% und 13%) wurden im Gastgewerbe und in der chemischen Industrie festgestellt.**

Einen überdurchschnittlichen Lohnunterschied weisen Grossfirmen mit über 500 Beschäftigten aus. Diese haben grösseren Spielraum bei Weiterbildungsangeboten und der Festsetzung der Löhne. 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. Im Gastgewerbe und in der chemischen Industrie ist der Lohnunterschied mit 8 resp. 13% relativ tief. Hingegen verdienen Frauen in der Textil- und Lederindustrie rund 32% und im Finanzbereich fast 39% weniger als Männer. Allerdings beruhen die Lohnunterschiede im Finanzbereich vorwiegend auf objektiv erklärten Merkmalen. Der Anteil der Lohndiskriminierung ist hier unterdurchschnittlich (siehe Grafik Seite 11).

Beim Vergleich der Regionen verzeichnet die Grossregion Zürich mit fast 30% den grössten Unterschied bei den Durchschnittslöhnen im privaten Sektor. Hier arbeitet ein Viertel der Erwerbstätigen. Mit 20% weist der Espace Mittelland den geringsten Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern aus.



Zivilstand	Anteil Beschäftigte nach Zivilstand		Innerhalb des gleichen Zivilstands		
	♂	♀	Insgesamt	♀ Anteil	Lohnunterschied
Ledig	36,3%	37,0%	36,7%	43,6%	-9,5%
Verheiratet	49,6%	55,0%	52,6%	41,5%	-30,9%
Anderer Zivilstand	14,1%	8,0%	10,7%	57,9%	-24,0%
Insgesamt	100,0%	100,0%	100,0%	44,0%	-23,6%

Anteil Beschäftigte nach Zivilstand, Frauenanteil und durchschnittlicher Lohnunterschied 2010, privater Sektor

#### 4. Individuelles Merkmal: der Zivilstand

Der Zivilstand gehört wie die Herkunft zu den individuellen Merkmalen, die keinen Einfluss auf den Lohn haben dürfen. Trotzdem ist der Lohnunterschied deutlich: Verheiratete Frauen erhalten im Schnitt 31% weniger Lohn als verheiratete Männer. Sie sind als Wiedereinsteigerinnen bzw. Teilzeitbeschäftigte oft in weniger gut bezahlten Jobs tätig. Im Vergleich dazu verdienen ledige Frauen im Durchschnitt 9,5% weniger als ledige Männer.

♂ Männer  
♀ Frauen

## **37,6% DES DURCHSCHNITTLICHEN LOHN- UNTERSCHIEDES KÖNNEN NICHT DURCH OBJEKTIVE MERKMALE ERKLÄRT WERDEN**

2010 verdienten Frauen pro Monat durchschnittlich 1800 Franken weniger als Männer. Für 37,6% von diesem Lohnunterschied – das sind 677 Franken – gibt es keine objektive Erklärung (wie z.B. Qualifikation, Stellung, Branche, Berufserfahrung im gleichen Unternehmen, usw.). Der Unterschied ist auf eine Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts zurückzuführen.

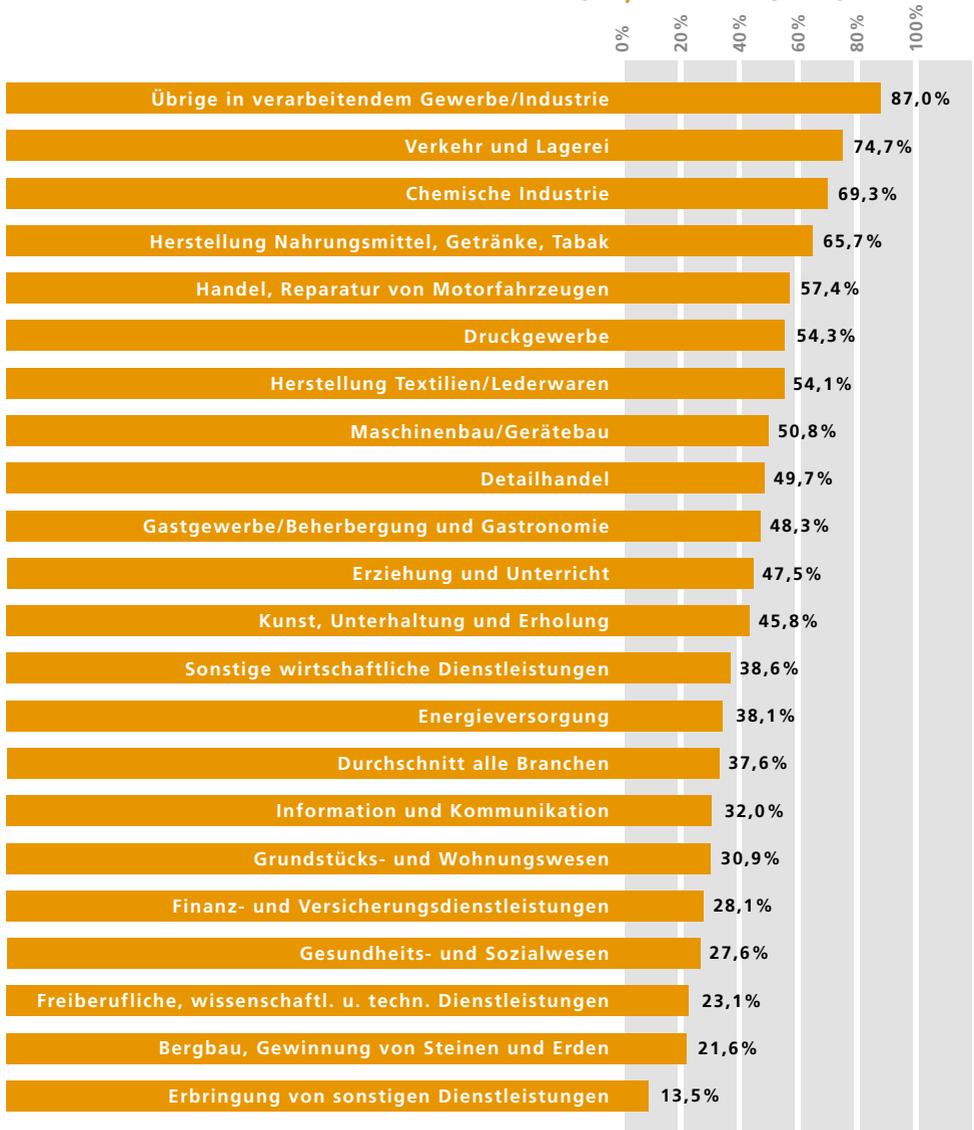
Mehr als die Hälfte der Diskriminierung entfällt auf den sogenannten «Basislohn». Dieser Lohn für Beschäftigte ohne jegliche Erfahrung oder Qualifikationen ist bei Frauen um 5% tiefer als bei Männern. Der Rest des diskriminierenden Lohnunterschiedes kommt durch die unterschiedliche Entlohnung einzelner Faktoren wie etwa der beruflichen Stellung zustande.

## **LOHNDISKRIMINIERUNG INNERHALB VERSCHIEDENER BRANCHEN**

Gesamthaft ist die Entwicklung positiv: Die durchschnittliche Lohndiskriminierung hat abgenommen. Doch die Entwicklung der Lohndiskriminierung ist in den einzelnen Branchen zwischen 2008 und 2010 sehr unterschiedlich:

- > **Unterdurchschnittlich ist die Lohndiskriminierung in der Branche «Information und Kommunikation», bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen.**
- > **Im Gesundheits- und Sozialwesen und auch in der chemischen Industrie nahm die Lohndiskriminierung zu.**
- > **In der Branche «Verkehr und Lagerei» sowie in der chemischen Industrie ist der diskriminierende Anteil der Lohnunterschiede besonders hoch.**
- > **Im Gastgewerbe und im Detailhandel sowie in der Herstellung von Textilien verringerte sich die Lohndiskriminierung.**

## UNERKLÄRTE (DISKRIMINIERENDE) ANTEILE IM VERHÄLTNISS ZUR DURCH- SCHNITTLICHEN LOHNDIFFERENZ DER BRANCHE, PRIVATER SEKTOR



Im Durchschnitt basieren die Lohnunterschiede im privaten Sektor zu 62,4% auf erklärten Anteilen und zu 37,6% auf unerklärten, diskriminierenden Anteilen. Beim Diskriminierungsanteil bestehen im Branchenvergleich grosse Unterschiede. So liegt er

beispielsweise im Bildungsbereich bei 47,5% und damit 10 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt. Die Ergebnisse für die Branchen «Baugewerbe» und «Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung» werden noch konsolidiert.

### DER DISKRIMINIERENDE LOHN- UNTERSCHIED GEHT LANGSAM ABER STETIG ZURÜCK

Der Anteil der Lohndiskriminierung an dem durchschnittlichen Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen hat sich nach einem Anstieg im Jahr 2000 kontinuierlich reduziert. Er betrug 2010 noch 37,6%.

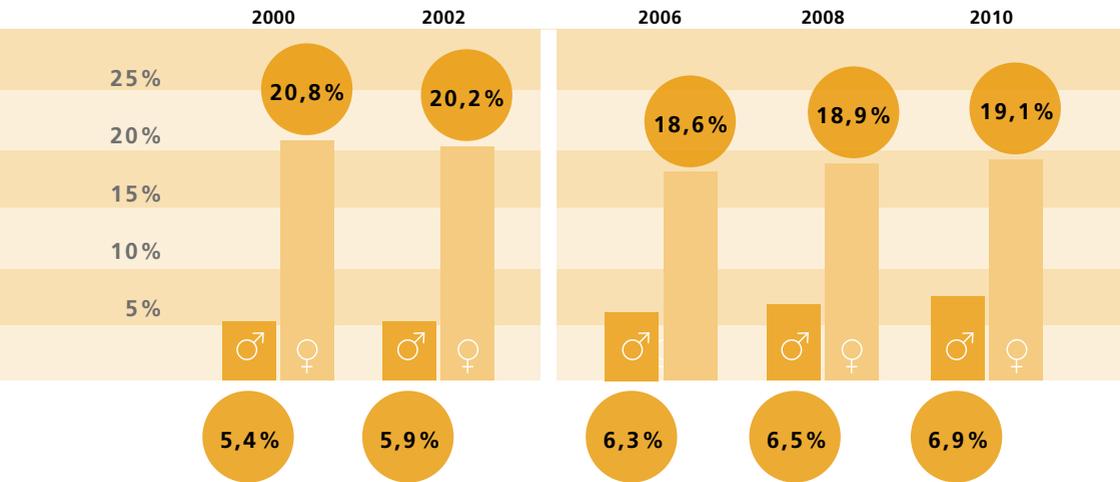
#### Durchschnittlicher Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen, privater Sektor

	1998	2000	2006	2008	2010
<b>Anteil erklärter Unterschied:</b> Begründet durch objektive Merkmale	58,9%	55,6%	61,4%	60,4%	62,4%
<b>Anteil Lohndiskriminierung:</b> Keine objektiven Gründe für Unterschied <i>nicht gesetzeskonform</i>	41,1%	44,4%	38,6%	39,6%	37,6%

*Die Werte 2008–2010 sind nicht direkt mit den Werten 1998–2006 vergleichbar da sie auf einer neuen Systematik der Wirtschaftszweige basieren (siehe Glossar unter NOGA). Die rückläufige Tendenz ist jedoch in beiden Serien zu beobachten.*

## ENTWICKLUNG ANTEIL FRAUEN UND MÄNNER MIT TIEFLÖHNEN, PRIVATER SEKTOR UND BUND

(Tieflohn = weniger als  $\frac{2}{3}$  des Bruttomedianlohns)



♂ Männer  
♀ Frauen

## FRAUEN ARBEITEN HÄUFIGER IM TIEFLOHNBEBEICH

Im Jahr 2010 waren die Arbeitsstellen im Tieflohnbereich im privaten Sektor und im Bund grösstenteils durch Frauen besetzt. Zwei von drei Personen, die in Tieflohnbranchen arbeiten, sind Frauen. In absoluten Zahlen sind weniger Männer von tiefen Löhnen betroffen: 2010 waren es 252 000 Frauen und 116 700 Männer. Die Unterschiede haben sich in den letzten zehn Jahren kaum verändert. Beinahe jede fünfte Frau arbeitet auf einer Tieflohnstelle.

## **AUCH GUT VERDIENENDE FRAUEN SIND VON LOHNUNGLEICHHEIT UND -DISKRIMINIERUNG BETROFFEN**

Frauen mit einem Top-Job verdienen gut – aber auch nicht immer gut genug: Sie müssen im Dienstleistungsbereich auf der obersten Führungsebene im Schnitt nicht nur den höchsten Lohnunterschied hinnehmen, sondern auch den grössten Anteil an nicht erklärten, 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 ceilings / gläsernen Decken»: Frauen stossen in der Lohnhierarchie an einen Punkt, an dem es nicht oder nur sehr schwierig weitergeht.**
- > **Das Phänomen der «sticky floors / klebrigen Böden»: Frauen müssen nach dem Einstieg ins Berufsleben längere Wartezeiten auf Beförderungen und Lohnerhöhungen in Kauf nehmen. Frauen kommen auch später in den Genuss von Weiterbildungsangeboten als Männer.**

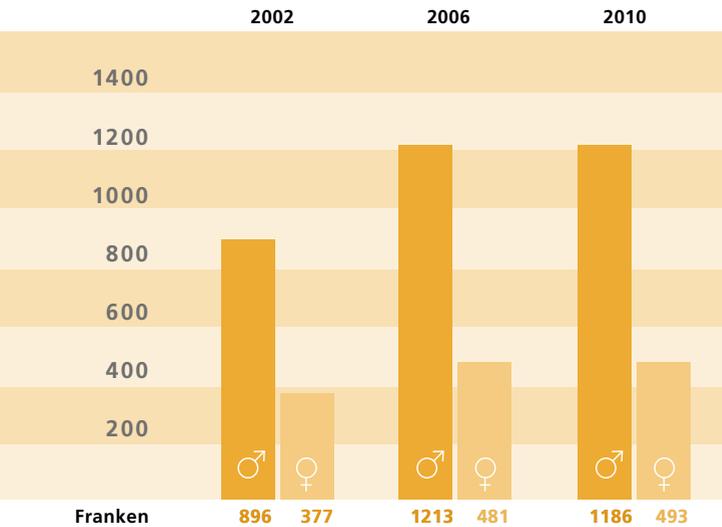
\* Analyse LSE 2002

## 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-/Gewinnbeteiligun-

gen und Gratifikationen. Im Schnitt erhalten drei von zehn Angestellten Sonderzahlungen, davon profitieren Männer bedeutend mehr. Dies trägt zur Vergrösserung der Ungleichheit im oberen Lohnbereich bei.

### SONDERZAHLUNGEN, PRIVATER SEKTOR



Männer erhielten 2010 im Schnitt 693 Franken mehr in Form von Sonderzahlungen als Frauen.

♂ Männer  
♀ Frauen

## **DER LOHNUNTERSCHIED IST IM ÖFFENTLICHEN SEKTOR (BUND) GERINGER ALS IM PRIVATEN SEKTOR**

Wie steht es mit der Gewährleistung der Lohn-  
gleichheit in der Bundesverwaltung und in den  
Bundesbetrieben? Unter den rund 100 000 Be-  
schäftigten im Jahr 2010 sind rund ein Drittel  
Frauen. Die Durchschnittslöhne sind – vor allem  
bei den Frauen – höher als im privaten Sektor.  
Ein Vergleich der Lohn- und Gehaltsdaten von 2010 zwischen  
dem öffentlichen und privaten Sektor hat erge-  
ben, dass die Lohn- und Gehaltsgleichheit auch im öffent-  
lichen Sektor noch nicht erreicht wurde. Der  
Unterschied ist aber kleiner. Das sind die Fakten:

- > **Frauen verdienen im öffentlichen Sektor  
14,7% weniger als Männer. Im privaten  
Sektor sind es 23,6%.**
- > **Bei den über 40-Jährigen ist der Lohn-  
unterschied überdurchschnittlich hoch.**
- > **Frauen sind auf den oberen Führungse-  
benen noch rarer als im privaten Sektor.**
- > **Der nicht erklärte, also diskriminierende  
Anteil am Lohnunterschied ist im  
öffentlichen Sektor mit 21,6% niedriger  
als im privaten Sektor, wo er bei 37,6%  
liegt.**

## **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  
der öffentlichen Hand.**

**EMPFEHLUNGEN****> FÜR ARBEITGEBENDE****Überprüfen Sie Ihre Lohnpolitik  
einfach und schnell**

Ob die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau eingehalten wird, können Arbeitgebende mit einer einfachen Standortbestimmung ihrer Lohnpolitik selbst überprüfen. Die Software dazu heisst *Logib* und ist geeignet für Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden. Wer Lohnunterschiede feststellt, die nicht erklärt werden können, macht mit Vorteil vertiefte Analysen. Unternehmen können auch am *Lohngleichheitsdialog* teilnehmen, um ihre Löhne freiwillig zu überprüfen und allfällige Diskriminierungen zu beseitigen.

[www.logib.ch](http://www.logib.ch)

[www.logib-schritt-für-schritt.ch](http://www.logib-schritt-für-schritt.ch)

[www.lohnvergleichsdialog.ch](http://www.lohnvergleichsdialog.ch)

**> 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 EBG, 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.

**Informationen zur Lohngleichheit  
und zu den Instrumenten  
zur Überprüfung der Lohnpolitik**

[www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch)

**> Themen: Arbeit > Lohngleichheit**

[www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch)

**> Themen: 03 Arbeit, Erwerb > Löhne,  
Erwerbseinkommen**

**> Themen: 20 Wirtschaftliche und soziale  
Situation der Bevölkerung > Gleichstellung  
von Frau und Mann**

## **Beschaffungswesen**

Der Bund vergibt Aufträge nur an Unternehmen, welche die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann einhalten. Er kontrolliert bei öffentlichen Beschaffungen, ob seine Auftragnehmer diese Vorgabe erfüllen. Es ist eine Frage von Gerechtigkeit gegenüber Frauen aber auch von ge- rechtem Wettbewerb zwischen den Unternehmen.

## **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.

## **Lohn: Bruttolohn**

Die vorliegende Untersuchung basiert auf standardisierten monatlichen Bruttolöhnen (4 $\frac{1}{3}$  Wochen bei 40 Stunden). Dies erlaubt, alle Beschäftigten zu berücksichtigen, unabhängig vom Beschäftigungsgrad. Im Bruttolohn enthalten sind alle Lohnkomponenten\* ausser den Familien- und Kinderzulagen.

\* *Bruttolohn pro Monat inklusive Arbeitnehmerbeiträge an die Sozialversicherung, Naturalleistungen, regelmässige Prämien-, Umsatz-, Provisionsanteile, Entschädigung für Schicht-, Nacht- und Sonntagsarbeit,  $\frac{1}{12}$  des 13. Monatslohns und der jährlichen Sonderzahlungen.*

## **Lohn: Durchschnittslohn**

Der Durchschnittslohn ist das arithmetische Mittel. Das heisst, die Lohnsumme wird durch die Anzahl befragter Personen geteilt. Diese Berechnungsart liegt – wo nichts anderes angegeben – den Aussagen in dieser Broschüre zugrunde. Beispiel: Der durchschnittliche standardisierte Bruttolohn der Männer im privaten Sektor (7614 Franken) wird mit dem gleichen Wert für Frauen (5814 Franken) verglichen.

Resultat: Frauen verdienen im Durchschnitt 23,6% weniger als Männer.

## **Lohn: 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, denn der Median ist weniger abhängig von Extremwerten. Resultat: Frauen verdienen 18,9% weniger als Männer.

Das BFS publiziert die Ergebnisse der Lohnstrukturerhebung in Form des Medianlohns, nicht des Durchschnittslohns.

## **Lohn: Tieflohn**

Eine Stelle gilt vereinbarungsgemäss als «Tieflohnstelle», wenn der auf 40 Wochenstunden standardisierte Lohn weniger als zwei Drittel des Bruttomedianlohnes ausmacht, das heisst im Jahr 2010 weniger als 3986 Franken beträgt.

## **Lohnunterschied: Ursachen**

Je nach persönlicher Ausgangslage haben Frauen und Männer unterschiedliche Anstellungsmöglichkeiten und Zugang zu Verdienstmöglichkeiten. Das erklärt einen Teil der Lohnungleichheiten. Im Unternehmen selbst sind dann weitere erklärende Faktoren lohnrelevant: z.B. Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes und Tätigkeitsbereich. Nicht

erklärte Lohnunterschiede sind nur auf ein unterschiedliches Geschlecht zurückzuführen und sind diskriminierend. Sie widersprechen geltendem Recht.

### **Lohndiskriminierung**

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

### **Lohndiskriminierung: Berechnungsmethoden**

Die Regressionsanalyse ist ein bewährtes statistisches Analyseverfahren. Mithilfe dieser Methode wird ermittelt, welcher Anteil des Lohnunterschiedes mit objektiven Merkmalen erklärt wird und welcher Anteil unerklärt bleibt, das heisst auf das Geschlecht zurückzuführen ist. Aus Gründen der Vergleichbarkeit wird die Zeitreihe ausschliesslich für den privaten Sektor berechnet.

### **Lohngleichheit**

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

### **NOGA 2002/2008**

Die Ergebnisse der schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) für die Jahre 1998 bis 2008 basieren auf der Allgemeinen Systematik der Wirtschaftszweige 2002 (NOGA 2002). Die LSE 2010 bezieht sich erstmals auf die NOGA 2008. Dieser Wechsel hat einen Bruch in den Zeitreihen zur Folge. Die Ergebnisse der LSE 2008 wurden anhand der neuen Allgemeinen Systematik der Wirtschaftszweige (NOGA 2008) erneut berechnet, um einen direkten Vergleich mit der LSE 2010 zu ermöglichen.

### **Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE) 2010**

Die Schweizerische Lohnstrukturerhebung wird alle zwei Jahre im Oktober durch das Bundesamt für Statistik durchgeführt. Sie basiert auf einem Fragebogen, der an Unternehmen verschickt wird. Im Jahr 2010 umfasste sie eine Stichprobe von 49 000 Unternehmen. Ab einer Unternehmensgrösse von 50 Arbeitnehmenden besteht Vollerhebung. Die Teilnahme ist obligatorisch. Durch den Einbezug von rund 1,9 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. Die Erhebung ist repräsentativ für sämtliche Wirtschaftszweige mit Ausnahme der Landwirtschaft, den privaten Haushalten und der Kirchen.

### **Quellen/ Fachliteratur**

- > **Analyse des salaires des femmes et des hommes sur la base des enquêtes sur la structure des salaires 2008 et 2010. Universität Freiburg i. Ü., 2013**
- > **Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998 bis 2006. Büro BASS und Universität Bern, 2008**
- > **Beide Berichte sind unter: [www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch) > Themen: 03 Arbeit, Erwerb > Löhne, Erwerbseinkommen > Indikatoren > Lohnniveau > nach Geschlecht**

