

## **Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998 bis 2006**

Untersuchung im Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes

Schlussbericht

Im Auftrag von:

Bundesamt für Statistik (Sektion Löhne und Arbeitsbedingungen),  
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann

Silvia Strub (Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS, Bern),  
Michael Gerfin, Aline Buetikofer (Departement Volkswirtschaftslehre, Universität Bern)

Bern, 16. Mai 2008

.....

**Auskunft:**

Regula Schmid, Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann,  
Bereich Erwerbsleben, Tel.: +41 31 325 13 34  
E-mail: Regula.Schmid@ebg.admin.ch

Bundesamt für Statistik,  
Sektion Löhne und Arbeitsbedingungen, Infodienst, Tel.: +41 32 713 64 29  
E-Mail: lohn@bfs.admin.ch

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Ausgangslage</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Vorgehen, Datengrundlage, methodische Vorbemerkungen</b> .....	<b>3</b>
2.1	Vorgehen und Strukturierung des Berichts.....	3
2.2	Datengrundlage Lohnstrukturerhebung.....	3
2.3	Lohnunterschiede: Was wird gemessen?.....	5
<b>3</b>	<b>Ursachen von Lohnunterschieden, Lohndiskriminierung im engeren Sinne und Beschäftigungsdiskriminierung</b> .....	<b>7</b>
<b>4</b>	<b>Integration der Frauen und Männer in den Schweizer Unternehmen und Entlöhnung nach verschiedenen Merkmalen</b> .....	<b>13</b>
4.1	Privater Sektor (2006).....	14
4.1.1	Durchschnittslöhne und Arbeitspensum sowie allgemeine Merkmale der Entlöhnung ...	14
4.1.2	Persönliche Qualifikationsmerkmale (Humankapital).....	20
4.1.3	Weitere persönliche Merkmale .....	24
4.1.4	Arbeitsplatzbezogene Merkmale. ....	27
4.1.5	Unternehmensspezifische Merkmale .....	33
4.2	Öffentlicher Sektor (Bund, 2006) .....	39
4.3	Lohnentwicklung von 1998 bis 2006 (privater Sektor) .....	43
4.3.1	Entwicklung Bruttolöhne.....	43
4.3.2	Entwicklung Nettolöhne.....	45
4.3.3	Tieflohne unter 3'000 Franken .....	46
4.3.4	Löhne unter Koordinationsabzug BV .....	47
<b>5</b>	<b>Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern</b> .....	<b>48</b>
5.1	Ergebnisse der Regressionsschätzungen und Zerlegung der Lohnunterschiede im privaten Sektor (2006) .....	49
5.2	Öffentlicher Sektor (Bund, 2006) .....	56
5.3	Entwicklung der Lohnunterschiede und der Lohndiskriminierung im privaten Sektor (1998-2006)	57
5.4	Unterschiede nach Branchen (privater Sektor, 2006, 2004, 2002).....	59
5.5	Regionale Unterschiede (privater Sektor, 2006, 2004, 2002).....	65
<b>6</b>	<b>Lohnungleichheit über die gesamte Lohnverteilung</b> .....	<b>69</b>
6.1	Theoretische Grundlagen: „glass ceilings“ und „sticky floors“ .....	69
6.2	Quantilszerlegung privater Sektor (2002).....	72
6.2.1	Quantilszerlegung nach Branchen .....	73
6.2.2	Quantilszerlegung nach Regionen .....	79
6.2.3	Quantilszerlegung privater Sektor: Veränderung seit 1998 .....	81
6.3	Quantilszerlegung öffentlicher Sektor (Bund, 2002).....	82
<b>7</b>	<b>Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse</b> .....	<b>83</b>
<b>8</b>	<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>86</b>
<b>9</b>	<b>Anhang A: Methodisches Vorgehen</b> .....	<b>89</b>
9.1	Fehlende Werte und Erhebungsdesigneffekte.....	89
9.2	Statistische Grundlagen .....	93
<b>10</b>	<b>Anhang B: Tabellen</b> .....	<b>99</b>

## 1 Ausgangslage

*„Die Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern halten sich hartnäckig.“ Dies stellt das Bundesamt für Statistik in seinen Standardauswertungen zur Lohnstrukturerhebung 2002 fest. Die durchschnittlichen Lohnunterschiede haben in den letzten Jahren nur sehr langsam abgenommen. Wenn die Änderungen im bisherigen Tempo weiter gehen, braucht es noch mehr als 60 Jahre bis sich der Lohngraben zwischen den Geschlechtern schliesst (Sousa-Poza 2003).*

Das Bundesamt für Statistik (BFS) hat Mitte März 2004 ein Forschungsmandat über eine vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Daten der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) 1998, 2000 und 2002 ausgeschrieben. Die Studie ist der zweite Teil einer umfassenderen Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes (GIG), welches nun seit bald 10 Jahren in Kraft ist.<sup>1</sup>

Eine erste Version des Schlussberichts mit den Ergebnissen der Analysen für die Jahre 1998 bis 2002 wurde im Sommer 2005 fertiggestellt (Strub et al. 2005, unveröffentlicht). Dieser diente unter anderem dem Bundesrat als Grundlage für seinen Bericht über die Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes vom 15. Februar 2006. Im Herbst 2006 wurde ein Teil der Analysen aktualisiert und mit den Daten der LSE 2004 fortgeschrieben (Strub et al. 2006). Im Frühjahr 2008 schliesslich wurde eine erneute Aktualisierung der Ergebnisse anhand der Daten der LSE 2006 vorgenommen.

Das Forschungsmandat wurde vom Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS in Bern und Prof. Dr. Michael Gerfin von der Universität Bern gemeinsam realisiert.

### Fragestellung

Der Auftrag hat entsprechend der Ausschreibung des BFS folgende Ziele zu erfüllen:

In diesem zweiten Teil der Evaluation des Gleichstellungsgesetzes geht es darum, den Einfluss des Gleichstellungsgesetzes auf die Lohnentwicklung zu analysieren. Zu diesem Zweck soll anhand der statistischen Daten aufgezeigt werden, wie sich die Lohnsituation zwischen Frauen und Männern im zeitlichen Ablauf entwickelt hat. Die Studie soll eine objektive Basis bilden, um die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern korrekt zu identifizieren, zu messen und zu interpretieren.

Eine frühere Studie zur Untersuchung der Lohnunterschiede von Frauen und Männern anhand der Daten der Lohnstrukturerhebung 1994 und 1996 wurde von der Universität Genf durchgeführt (vgl. Flückiger/Ramirez 2000 bzw. die Kurzfassung von EBG/BFS). Mit dem Vorliegen der Resultate der Lohnstrukturerhebungen 1998 bis 2006 wurde eine Aktualisierung im methodischen als auch im Ergebnisbereich vorgenommen.

Die Analysen sollen Erkenntnisse darüber liefern, wie sich die Beschäftigten in der Schweiz in ihren Qualifikationen und persönlichen Merkmalen, bezüglich hierarchischer Position, Anforderungen des Arbeitsplatzes, der ausgeübten Tätigkeit sowie weiteren lohnrelevanten Merkmalen unterscheiden. Die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sind in Abhängigkeit der verschiedenen Merkmale zu identifizieren und nach Branchen und Regionen aufzugliedern. Ein weiteres Ziel ist es, mit Hilfe ökonomisch-

---

<sup>1</sup> Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) vom 24. März 1995 ist am 1. Juli 1996 in Kraft getreten. Im Rahmen einer Bilanzierung des Gleichstellungsgesetzes hat das Bundesamt für Justiz im Herbst 2003 eine erste Ausschreibung für den rechtlichen Teil herausgegeben. Das Bundesamt für Statistik wurde für den zweiten Teil, den statistischen Teil der Evaluation des Gleichstellungsgesetzes, beauftragt.

Die Untersuchungen zum rechtlichen Teil der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes im Auftrag des Bundesamtes für Justiz wurden vom Büro BASS gemeinsam mit dem Büro a&o und dem Advokaturbüro Elisabeth Freivogel durchgeführt (Stutz et al. 2005).

## 1 Ausgangslage

statistischer Methoden die diskriminierenden Anteile der Lohndifferenzen zu bestimmen. Dabei geht es um die Identifizierung und Messung von Lohnunterschieden, welche

- a) objektiv gesehen auf die unterschiedliche strukturelle Zusammensetzung der LohnbezügerInnen zurückzuführen sind und
- b) nicht erklärt werden können (Lohndiskriminierung).

Es ist ausserdem aufzuzeigen, wie sich die Lohnunterschiede bzw. die Lohndiskriminierung seit der Inkraftsetzung des Gleichstellungsgesetzes über die Zeit verändert haben.

## 2 Vorgehen, Datengrundlage, methodische Vorbemerkungen

### 2.1 Vorgehen und Strukturierung des Berichts

Im vorliegenden *Kapitel 2* beschreiben wir die Datengrundlage und gehen auf einige grundsätzliche Punkte bezüglich unseres methodischen Vorgehens ein.

In *Kapitel 3* gehen wir der Frage nach, wie Diskriminierungen zu Stande kommen.

*Kapitel 4* zeigt die Integration der Frauen und Männer in den Schweizer Unternehmen im Jahr 2006 anhand verschiedener Merkmale und deren Entlohnung. Auch wird die jüngste Lohnentwicklung von 1998 bis 2006 anhand mehrerer Kenngrössen aufgezeigt.

Die zentrale Fragestellung, auf welche Faktoren die bestehenden Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern zurückgeführt werden können und wie gross die diskriminierenden Anteile sind, wird in *Kapitel 5* anhand der Durchschnittslöhne aufgezeigt und in *Kapitel 6* hinsichtlich der Unterschiede in der gesamten Lohnverteilung vertieft. Die Analysen beziehen sich grundsätzlich auf das Jahr 2006. Dabei werden jeweils auch die wichtigsten Entwicklungen zwischen 1998 und 2002 (*Kapitel 6*) bzw. bis 2006 (*Kapitel 5*) festgehalten.

In *Kapitel 7* schliesslich fassen wir die wichtigsten Erkenntnisse zusammen.

Weiterführende Informationen zum methodischen Vorgehen sowie ergänzende Tabellen und Abbildungen sind in den Anhangs-Kapiteln enthalten.

### 2.2 Datengrundlage Lohnstrukturhebung

Die vorliegende Untersuchung basiert hauptsächlich auf den Daten der Lohnstrukturhebung (LSE) 2006 und 2002. Um Aussagen zur jüngsten Lohnentwicklung machen zu können, werden zusätzlich die Daten der LSE 1998, 2000 und 2004 herangezogen.

Die LSE ist eine schriftliche Befragung, die vom Bundesamtes für Statistik (BFS) seit 1994 alle zwei Jahre bei den Schweizer Firmen durchgeführt wird. Die LSE bezweckt, 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 Bundesamtes für Statistik<sup>2</sup>.

Die Lohnstrukturhebung umfasst unselbständige ArbeitnehmerInnen aus Unternehmen aller Grössenklassen und Branchen (mit Ausnahme der Landwirtschaft). Seit 1994 werden die Lohnangaben der Bundesverwaltung und ihrer Betriebe (wie Post, SBB etc.) ebenfalls erhoben. Ab 1998 liegen auch Lohnangaben über die kantonale öffentliche Verwaltung und deren Betriebe vor.

Bei den ArbeitnehmerInnen werden Lehrlinge, Praktikanten, Heimarbeiter, durch Temporärfirmen Vermittelte, ausschliesslich auf Provisionsbasis Entlohnte, Personen, deren berufliche Aktivitäten grösstenteils im Ausland stattfinden etc. nicht berücksichtigt.

Die LSE ermöglicht eine Beschreibung der Schweizer Lohnlandschaft auf der Basis repräsentativer Daten für sämtliche Wirtschaftszweige (ausser der Landwirtschaft). Nebst der umfassenden Erhebung von Lohn- und arbeitsplatzbezogene Merkmale für jeweils eine halbe Million bis 1 Million Beschäftigte erhoben. In der LSE 2002 sind 42'000 Unternehmen bzw. Verwaltungen mit insgesamt rund

---

<sup>2</sup> Die Lohnstatistiken des BFS umfassen zur Zeit auch die Darstellung der Lohnentwicklung, der Statistik der Gesamtarbeitsverträge (Tariflöhne), der Entwicklung der betriebsüblichen Arbeitszeit sowie Lohninformationen im Rahmen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE). Vgl. [http://www.statistik.admin.ch/stat\\_ch/ber03/lohn/lse/dtfr03.htm](http://www.statistik.admin.ch/stat_ch/ber03/lohn/lse/dtfr03.htm)

## 2 Vorgehen, Datengrundlage, methodische Vorbemerkungen

1.1 Millionen Arbeitnehmenden erfasst (2004: 43'800 Unternehmen mit 1.4 Mio. Beschäftigten; 2006: 46'300 Betriebe mit 1.5 Mio. Beschäftigten).

In den Jahren 2000 und 1998 war die Stichprobe kleiner. Die Lohnstrukturerhebung wurde bis zur Erhebung 2000 in der Regel nur auf gesamtschweizerischer Ebene durchgeführt und wies somit keine kantonalen Ergebnisse aus. Die Erhebung 2000 stellte eine erstmalige Ausnahme dar, da zwei Kantone (Genf und Tessin) eine Erhöhung der LSE-Stichprobe für den jeweiligen Kanton veranlasst hatten. Mit der Ausweitung der Erhebung auf die Grossregionen konnten für das Jahr 2002 erstmals für die ganze Schweiz regionale Daten detailliert ausgewertet und publiziert werden. Daneben sind ab dem Jahr 2002 von verschiedenen Kantonen zusätzliche Aufstockungen der Stichprobe gewünscht worden.

### **Öffentlicher Sektor (Bund)**

Die in der Lohnstrukturerhebung erfassten Lohn- und MitarbeiterInnendaten des Bundes weisen einige Besonderheiten auf. Da sich Art und Zahl der erfassten öffentlich-rechtlichen Erhebungseinheiten von Jahr zu Jahr unterscheidet, ist es nicht möglich Zeitvergleiche für den öffentlichen Sektor durchzuführen.

Der Begriff Unternehmen lässt sich im öffentlichen Sektor nicht anwenden. Die Einheiten, die in der LSE erfasst sind, entsprechen den Stellen, welche die Lohndaten geliefert haben, was nicht einem Unternehmen entsprechen muss. Diese Einheiten können von LSE zu LSE ändern, je nach Organisation der Lohnbuchhaltung. Anhand der Daten des Bundes können deshalb keine Zeitvergleiche durchgeführt werden. In der vorliegenden Version des Berichts werden nur die Ergebnisse für das Jahr 2006 zwecks Vergleich mit der Privatwirtschaft ausgewiesen.

### **Kantonaler öffentlicher Sektor**

Seit 1998 liegen theoretisch auch Lohnangaben über die kantonale öffentliche Verwaltung und deren Betriebe vor. Diese Daten können aber aus erhebungstechnischen und Datenschutzgründen in der vorliegenden Untersuchung nicht ausgewertet werden. Dies ist im vorliegenden Zusammenhang besonders zu bedauern, da gerade in diesen Bereichen in den letzten Jahren mehrere Lohnklagen von Frauen erfolgreich geführt wurden, die für gewisse Berufsgruppen in einigen Kantonen substanzielle Lohnnachzahlungen und Lohnerhöhungen zur Folge hatten. Einige deskriptiv-statistische Auswertungen finden sich in den vom Bundesamt für Statistik durchgeführten Standardauswertungen zur Lohnstrukturerhebung (vgl. BFS 2004a).

### 2.3 Lohnunterschiede: Was wird gemessen?

Welche Löhne bzw. Lohndifferenzen werden ausgewiesen?

Es gibt nicht nur eine „richtige“ Lohndifferenz, sondern verschiedene Lohnarten und -masse, deren Aussagen unterschiedlich sein können. So bezieht sich zum Beispiel die vom Bundesamt für Statistik in den letzten Jahren ausgewiesene Lohndifferenz von rund 20 Prozent zwischen Frauen und Männern auf die Medianlohndifferenz der auf Vollzeit standardisierten Bruttolöhne.<sup>3</sup>

In der vorliegenden Untersuchung gehen wir wie folgt vor:

#### Grundgesamtheit

Es gibt in der Lohnstrukturerhebung Fälle, bei denen Informationen zu einem oder mehreren Merkmalen fehlen. Problematisch sind fehlende Angaben, wenn in sehr grosser Zahl auftreten und insbesondere wenn sie nicht gleichmässig über die gesamte Stichprobe verteilt sind.

Damit die Ergebnisse der hier präsentierten Auswertungen einerseits konsistent sind und untereinander verglichen werden können, und damit wir andererseits möglichst viele Fälle verwenden können und die Stichprobe nicht verzerrt wird, verwenden wir deshalb für alle Auswertungen eine *einheitliche Grundgesamtheit* (vgl. Abschnitt 9.1 im Anhang).

Dass sich die Aussagen jeweils auf die gleiche Basis beziehen, ist besonders wichtig, wenn Vergleiche über die Zeit oder zwischen verschiedenen Modellen gemacht werden und es darum geht, kleine bzw. kleinste Veränderungen zu erkennen. Dies ist hier der Fall: Die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern haben in den letzten Jahren zwar stetig abgenommen. Die Veränderungen geschehen aber in kleinen Schritten.

#### Median oder Mittelwerte?

Die „herkömmliche“ Analyse der Lohnunterschiede in Abschnitt 5 mittels OLS-Regressionen beruht auf einer Durchschnittslohn-Betrachtung. Die Untersuchung der Lohnunterschiede in der gesamten Lohnverteilung mittels Quantilsregressionen (Abschnitt 6) hingegen basiert auf dem Konzept des Medians.

In den deskriptiven Auswertungen von Abschnitt 4 werden wir deshalb in einem ersten Schritt sowohl Durchschnittswerte wie auch Medianwerte ausweisen. Für die detaillierte Darstellung der Lohnunterschiede nach verschiedenen Merkmalsgruppen (nach Ausbildung, beruflicher Stellung, Branche, Region etc.) beschränken wir uns auf die Durchschnittslohn Betrachtung.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> BFS-Pressemitteilung vom 18. November 2003.

<sup>4</sup> Eine eingehende Auswertung der Medianlöhne wird jeweils vom BFS vorgenommen (für das Jahr 2002 vgl. BFS 2004a, 2004b).

### Brutto- oder Nettolöhne?

Wo nichts anderes erwähnt wird, werden wir in der vorliegenden Untersuchung die auf Vollzeit standardisierten Bruttolöhne ausweisen, so wie sie vom BFS definiert wurden.<sup>5</sup> Diese Betrachtungsweise entspricht in etwa einer Stundenlohn-Betrachtung und ermöglicht es, Lohnvergleiche durchzuführen unabhängig vom Beschäftigungsgrad.

Je nach Fragestellung macht es aber auch Sinn, die effektiven, nicht auf Vollzeit standardisierten Brutto- oder Nettolöhne auszuweisen. Die *nicht standardisierten Nettolöhne* zum Beispiel beinhalten im Gegensatz zu den standardisierten Bruttolöhnen zusätzliche Elemente der Diskriminierung vor dem Markt (insbesondere bedingt durch die familiäre Rollenteilung, vgl. Abschnitt 4.1.1). In den Überblickstabellen der deskriptiven Analysen sowie in der Darstellung der jüngsten Lohnentwicklung werden wir deshalb zusätzlich zu den standardisierten Bruttolöhnen die Nettolohndifferenzen ausweisen.

### Gewichtung

Bei der Lohnstrukturerhebung handelt es sich nicht um eine Vollerhebung. Damit unverzerrte Aussagen gemacht werden können, müssen die Auswertungen gewichtet werden. In der LSE gibt es dazu eine personen- und eine stellenbezogene Gewichtungsvariable. Wir verwenden in der vorliegenden Untersuchung den personenbezogenen Gewichtungsfaktor „gewicht“ (vgl. Abschnitt 9.1 im Anhang).

---

<sup>5</sup> Lohndefinitionen gemäss BFS (2004a):

■ *Monatlicher Bruttolohn, standardisiert (Variable „mbls“)*: Um den Vergleich zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten zu ermöglichen, werden die erhobenen Beträge auf standardisierte Monatslöhne umgerechnet, das heisst, auf eine einheitliche Arbeitszeit von 4 1/3 Wochen à 40 Stunden.

*Lohnkomponenten*: Bruttolohn im Monat Oktober (inkl. Arbeitnehmerbeiträge an die Sozialversicherung, Naturalleistungen, regelmässig ausbezahlte Prämien-, Umsatz- oder Provisionsanteile), Entschädigung für Schicht-, Nacht- und Sonntagsarbeit, 1/12 vom 13. Monatslohn und 1/12 von den jährlichen Sonderzahlungen. Nicht enthalten sind dagegen die Familien- und Kinderzulagen.

■ *Monatlicher Nettolohn, nicht standardisiert (Variable „mnliv“)*: Die Nettolöhne zeigen die effektiv ausbezahlten Beträge pro Monat ohne Umrechnung auf Vollzeit.

*Lohnkomponenten*: Bruttolohn im Monat Oktober (inkl. Naturalleistungen, regelmässig ausbezahlte Prämien-, Umsatz- oder Provisionsanteile), Entschädigung für Schicht-, Nacht- und Sonntagsarbeit, 1/12 vom 13. Monatslohn und 1/12 von den jährlichen Sonderzahlungen, Verdienst aus Überzeit und Überstunden - abzüglich obligatorische und überobligatorische Sozialabgaben.



### 3 Ursachen von Lohnunterschieden, Lohndiskriminierung im engeren Sinne und Beschäftigungsdiskriminierung

#### Ungleichstellungen „vor dem Markt“ versus Diskriminierungen „auf dem Markt“

Frauen verdienen in der Schweiz im Durchschnitt immer noch 20-25 Prozent<sup>6</sup> weniger als Männer mit gleichem Beschäftigungspensum wie die vorliegende Untersuchung zeigt. Welche Faktoren führen zu dieser Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern?

Neben direkten und indirekten Diskriminierungen existieren auch Gründe für Lohnunterschiede, die nicht unmittelbar durch die ArbeitgeberInnen beeinflusst werden können. Für diese können die Firmen vom Gesetz auch nicht verantwortlich gemacht werden. Aus einer ökonomischen Perspektive lassen sich die Ursachen für Lohnunterschiede auf *Ungleichstellungen vor dem Markt* und *Diskriminierungen auf dem Markt* aufteilen (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Faktoren von Lohnungleichheit bzw. Lohndiskriminierung



Darstellung BASS.

<sup>6</sup> Je nachdem welche Masszahl verwendet wird, vgl. Abschnitt 4.1.1.

### 3 Ursachen von Lohndifferenzen, Lohndiskriminierung im engeren Sinne und Beschäftigungsdiskriminierung

■ *Ungleichstellungen vor dem Markt* ergeben sich zum Beispiel durch die familiäre Rollenteilung und Unterschiede in der Qualifikation (Ausbildung, berufliche Erfahrung). So weisen Frauen und insbesondere Mütter zum Teil weniger Berufserfahrung auf, da viele von ihnen die Erwerbstätigkeit unterbrechen, um sich den Kindern und den familiären Aufgaben zu widmen. Auch sind die erwerbstätigen Frauen in der Schweiz im Durchschnitt immer noch schlechter ausgebildet als die Männer, was sich negativ auf die Verdienstmöglichkeiten auswirkt (vgl. Kapitel 4).

■ Die in der Bundesverfassung und dem Gleichstellungsgesetz festgeschriebene Lohngleichheit bezieht sich auf die *Diskriminierung auf dem Markt*. Innerhalb eines Unternehmens muss Frauen und Männern der gleiche Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit bezahlt werden.

Diese beiden Bereiche sind stark miteinander verknüpft:

Ungleichstellungen *vor dem Markt* sind für einen Teil der Lohnungleichheit verantwortlich, zugleich werden sie ihrerseits aber auch wieder durch die Lohnungleichheit *auf dem Markt* bestimmt. Ein Abbau von Diskriminierungen auf dem Markt trägt infolgedessen wiederum zu einem Abbau von Ungleichstellungen vor dem Markt bei. Wenn sich die Lohnschere zwischen den Geschlechtern verringert, kann zum Beispiel ein Paar die Berufs- und Hausarbeit gleichmässig aufteilen, ohne dass dadurch finanzielle Einbussen in Kauf zu nehmen sind.

Die Analyse der LSE-Daten ermöglicht es aufzuzeigen, welcher Teil der gesamtwirtschaftlichen Lohnunterschiede dadurch bedingt ist, dass Frauen weniger qualifiziert sind oder in schlechter entlöhnten Bereichen arbeiten und welcher Teil durch eine ungleiche Entlohnung bei sonst gleichen Voraussetzungen zu erklären ist und somit als diskriminierend betrachtet werden muss (vgl. Kapitel 5 und 6).

#### **Lohndiskriminierung im engeren Sinne und Beschäftigungsdiskriminierung**

Die durch die Bundesverfassung und das Gleichstellungsgesetz geforderte Lohngleichheit bezieht sich auf die Diskriminierung *auf dem Markt*. Sie beinhaltet, dass innerhalb eines Unternehmens Frauen und Männern der gleiche Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit bezahlt wird.

Eine Verletzung des Gebots der Lohngleichheit kann dabei durch Lohndiskriminierung im engeren Sinne, das heisst durch ungleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit zu Stande kommen. Sie kann aber auch die Form von Beschäftigungsdiskriminierung annehmen, das heisst durch ungleiche Anstellungschancen bzw. ungleichen Aufstieg bei gleichwertiger Qualifikation, erfolgen. Im letzteren Fall wird zwar das Gleichstellungsgesetz verletzt. Eine Verletzung des Prinzips „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ liegt aber nicht vor. Aus ökonomischer Perspektive führen sowohl Lohndiskriminierungen im engeren Sinne wie auch Beschäftigungsdiskriminierungen dazu, dass die Entlohnung trotz gleichen (objektiven) Qualifikationen ungleich und somit diskriminierend ist.

Dabei gilt es zu beachten, dass offensichtliche, direkte Lohndiskriminierungen heute relativ selten sind. Oft ergeben sich Diskriminierungen auf Grund von an sich geschlechtsneutralen Regelungen, die im Ergebnis auf die Frauen diskriminierend wirken können wie zum Beispiel niedrigere Sozialleistungen bzw. beschränkte Aufstiegsmöglichkeiten bei Teilzeitarbeit oder auch die Benachteiligung von Arbeitnehmenden, die in typischen Frauenberufen tätig sind.<sup>7</sup> Dementsprechend geschieht Lohndiskriminierung häufig nicht mit Absicht.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Bezüglich indirekter Lohndiskriminierung vgl. z.B. Steiner in AJP (2001).

<sup>8</sup> Interessant ist in diesem Zusammenhang eine minutiöse rechtssoziologische Analyse von Lohngleichheitsklagen in den USA, die aufzeigt, wie ungerechtfertigte Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern in grösseren Organisationen zu Stande kommen und

#### Lohnungleichheit innerhalb von Unternehmen und zwischen Unternehmen

Wird in der gesamten Wirtschaft bzw. innerhalb einer Branche Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern mit gleichen Qualifikationen beobachtet, kann diese auf Lohnunterschiede innerhalb von Unternehmen und/oder zwischen den Firmen zurückgeführt werden (vgl. Abbildung 2).

■ Geschlechtsspezifische Lohnungleichheit innerhalb der einzelnen Unternehmen stellt eine Lohndiskriminierung nach dem Gleichstellungsgesetz dar (vgl. Abbildung 1). Frauen verdienen weniger als ihre männlichen Arbeitskollegen in derselben Firma, trotz gleichwertiger Ausbildung und Erfahrung.

■ Lohnungleichheit in der gesamten Wirtschaft bzw. innerhalb einer Branche kann aber auch durch eine ungleiche Verteilung von Männern und Frauen auf besser bzw. schlechter entlohnende Branchen bzw. Unternehmen zu Stande kommen. Dieser Teil der Lohnungleichheit kann (wie die Ungleichstellung „vor dem Markt“) durch das Gleichstellungsgesetz nicht angegangen werden.<sup>9</sup>

Voraussetzung für eine Klage auf Lohndiskriminierung nach GlG ist, dass die Ungleichheit innerhalb des gleichen Arbeitgebers besteht. Während somit generelle Unterschiede in den Lohnniveaus zwischen frauengeprägten Branchen (z.B. Gastgewerbe) und männergeprägten Branchen (z.B. Informatik) nicht mit Hilfe des GlG verringert werden können, sind Lohnvergleiche zwischen typischen Frauenberufen und Männerberufen (z.B. Krankenschwestern versus Polizisten) bei gleichem Arbeitgeber (z.B. Kanton XY) und unter der Einhaltung bestimmter Voraussetzungen möglich.

Wie gross sind die Anteile der nicht durch objektive Faktoren zu erklärenden Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern, die innerhalb desselben Arbeitgebers auftreten und die somit unter das Gleichstellungsgesetz fallen?

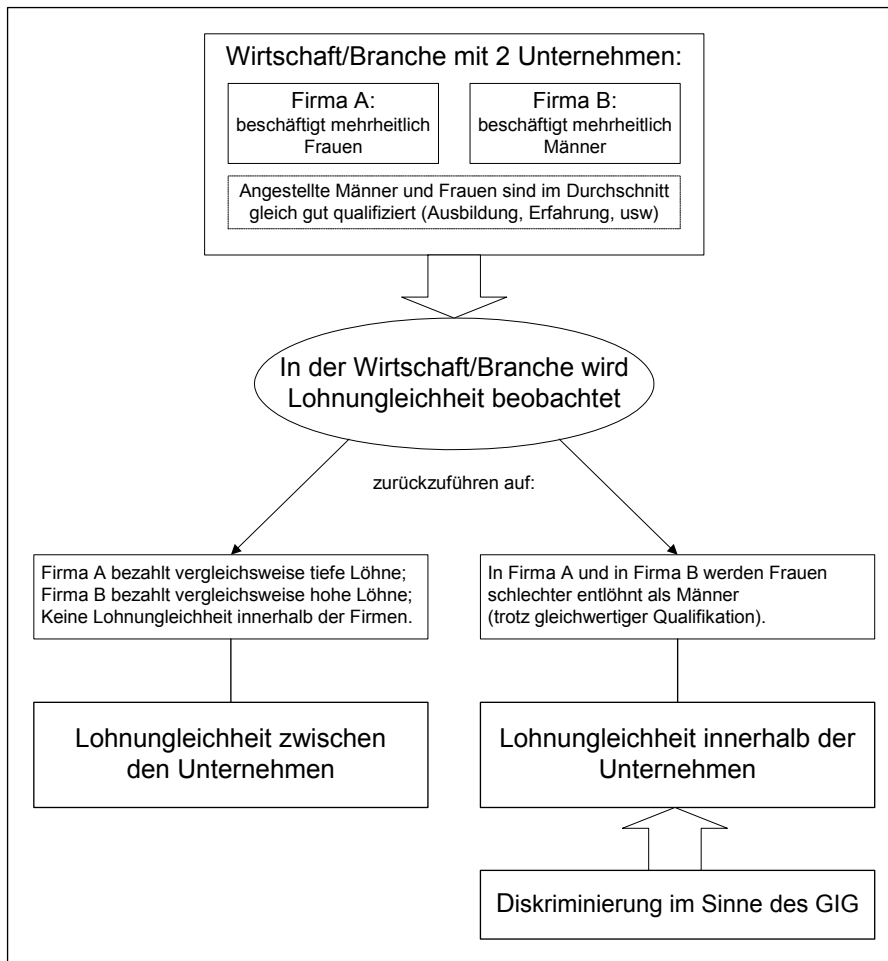
Entsprechende statistische Analysen für die Baubranche wie für das Druck- und Verlagsgewerbe sowie Erfahrungen aus Lohngleichheitskontrollen im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens oder in Gerichtsfällen haben gezeigt, dass die Lohnunterschiede zu Ungunsten der Frauen vollumfänglich durch geschlechtsspezifische Lohnungleichheit innerhalb der Betriebe zu erklären ist und nicht auf Unterschiede bezüglich Frauenanteil und Lohnniveau zwischen den Betrieben zurückzuführen ist. Das bedeutet, die Beseitigung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede kann mit den Mitteln des Gleichstellungsgesetzes angegangen werden (vgl. Strub 2004, Bauer et al. 2001).

---

weshalb auch die Gerichte bei Lohnungleichheitsfällen nicht immer gegen gesellschaftliche Wertungen zu Ungunsten von Frauen gefeit sind (vgl. Nelson/Bridges 1999). Für die Schweiz siehe dazu zum Beispiel Strub/Bauer in AJP (2001).

<sup>9</sup> Lohnunterschiede zwischen verschiedenen Arbeitgebern können nicht geahndet werden: Entsprechend dem Prinzip der Vertragsfreiheit hat jedes Unternehmen die Wahl, seinen Mitarbeitenden höhere oder niedrigere Löhne zu bezahlen als die Konkurrenz, um zum Beispiel besser qualifizierte Angestellte anzuziehen bzw. um die Lohnkosten niedrig zu halten. Die gewählte Lohnpolitik darf aber nicht dazu führen, dass Frauen in einem Unternehmen systematisch niedriger entlohnt werden als Männer.

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



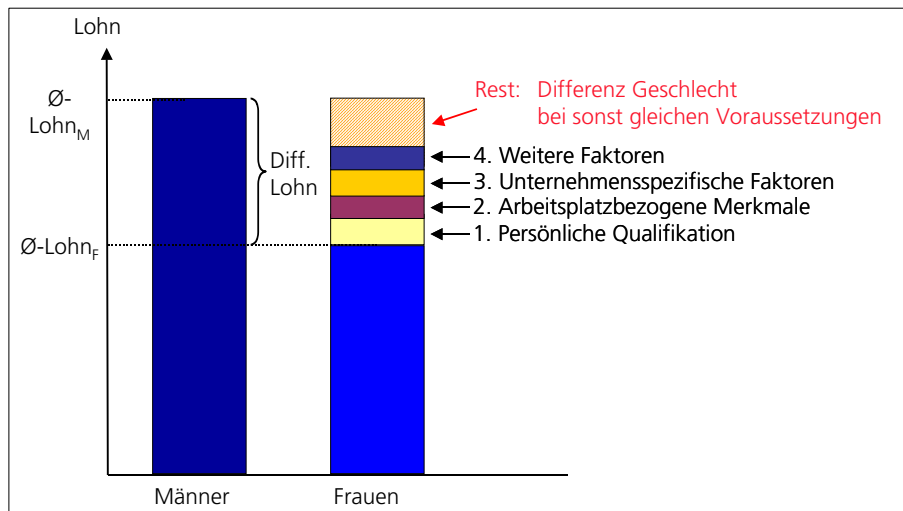
Darstellung BASS.

### Messung von Lohnunterschiedung

Um die Ursachen der Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern zu bestimmen, werden in der ökonomisch-statistischen (ökonomischen) Analyse Lohnungleichungen (Regressionsanalysen) berechnet. Diese erlauben es, den isolierten Einfluss der verschiedenen Erklärungsfaktoren auf den Lohn zu ermitteln.

Derjenige Anteil der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern, welcher nicht durch Unterschiede in objektiven Faktoren wie Qualifikation, stellenbezogene und unternehmensspezifische Merkmale zu erklären ist, wird dabei üblicherweise als diskriminierend interpretiert. Die Methode der Regressionsanalyse wird in der Ökonomie im Allgemeinen für die Ermittlung der gesamtwirtschaftlichen Lohnunterschiedung verwendet.

Abbildung 3: Zerlegung von Lohnunterschieden nach deren Ursachen



Darstellung BASS.

Das Verfahren lässt sich unter gewissen Voraussetzungen (genügende Firmengröße, genügender Frauenanteil) auch auf die Ermittlung von Lohndiskriminierung in einzelnen Unternehmen anwenden. Das Eidg. Gleichstellungsbüro und die Beschaffungskommission des Bundes wenden dieselbe Methode an zur Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit bei Beschaffungen des Bundes (vgl. Strub 2004).

### 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.<sup>10</sup>

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. Eine weiterführende Diskussion der Theorie der Job Leitern und ihrer empirischen Implikationen folgt in Kapitel 6.

---

<sup>10</sup> 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).

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

Frauen verdienen im Durchschnitt weniger als Männer. Lohnunterschiede haben viele verschiedene Ursachen. Wollen wir den Gründen für die nach wie vor bestehende Ungleichheit in der Entlohnung zwischen den Geschlechtern auf die Spur kommen, müssen wir zuerst diejenigen Faktoren näher betrachten, welche den Lohn mitbestimmen. Es gilt zu berücksichtigen, dass sich Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt unterscheiden: Sie bringen zum Teil unterschiedliche Voraussetzungen mit. Sie lernen andere Berufe als ihre männlichen Kollegen und sind in anderen Branchen tätig. Im vorliegenden Abschnitt widmen wir uns deshalb den unterschiedlichen Merkmalen, welche Frauen und Männer in den Schweizer Unternehmen charakterisieren.

Welches sind die persönlichen Merkmale der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz? Wie verteilen sich Frauen und Männer auf verschiedene Stellen mit unterschiedlichen Anforderungen? In welchen Branchen arbeiten überwiegend Frauen? Wer verdient in welcher Position wieviel? Diese Fragen lassen sich anhand der Lohnstrukturerhebung beantworten. Die alle 2 Jahre bei den Unternehmen erhobenen Daten geben Auskunft über Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Beschäftigten hinsichtlich folgender Merkmale:

- Arbeitspensum und allgemeine Merkmale der Entlohnung
- Persönliche Qualifikationsmerkmale (sog. „Humankapital“: Alter, Dienstalter, Ausbildung)
- Weitere persönliche Merkmale (Zivilstand, Nationalität/Aufenthaltsstatus)
- Arbeitsplatzbezogene Merkmale (Berufliche Stellung, Anforderungsniveau, Tätigkeitsbereich)
- Unternehmensspezifische Merkmale (Firmengrösse, Wirtschaftsbranche, Arbeitsort/Region).

In diesem ersten Teil der Untersuchung werden wir die Zusammensetzung der Beschäftigten, deren Entlohnung nach den verschiedenen Merkmalen sowie die jüngste Lohnentwicklung aufzeigen.

Da sich die Beschäftigten im privaten Sektor und im öffentlichen Sektor (Bund) anders zusammensetzen und die Entlohnung in den beiden Sektoren zumindest teilweise nach unterschiedlichen Kriterien erfolgt, betrachten wir die Sektoren separat. Die Untersuchung gliedern wir wie folgt:

- Integration der Frauen und Männer in den Schweizer Unternehmen und Entlohnung nach verschiedenen Merkmalen im **privaten Sektor im Jahr 2006**, gegliedert nach der oben dargestellten Reihenfolge (Abschnitt 4.1);
- Wichtigste Merkmale und Entlohnung der Beschäftigten im **öffentlichen Sektor des Bundes im Jahr 2006** (Abschnitt 4.2);
- **Lohnentwicklung von 1998 bis 2006 im privaten Sektor**: Entwicklung von Brutto- und Nettolöhnen, sowie Tieföhnen bzw. Löhnen unterhalb des Koordinationsabzugs (Abschnitt 4.3).

Auf die Darstellung der Lohnentwicklung im öffentlichen Sektor verzichten wir aus erhebungstechnischen Gründen.

## 4.1 Privater Sektor (2006)

In den folgenden Abschnitten ist zu sehen, wie sich die in der Privatwirtschaft beschäftigten Frauen und Männer nach verschiedenen Merkmalen unterscheiden und wie diese entlöhnt werden. Die Angaben beziehen sich auf (hochgerechnet) rund 2.5 Millionen Beschäftigte in der Schweiz. Der Frauenanteil beträgt 42.9 Prozent. (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Beschäftigte im privaten Sektor, 2006

	Männer	Frauen	Insgesamt	Frauenanteil
Anzahl Fälle <i>N</i> (ungewichtet)	654'700	479'700	1'134'300	
Grösse Teil-Population (Gewichtung personenbezogen)	1'459'100	1'096'500	2'555'600	42.9%

Anmerkung: Werte gerundet, exklusive fehlende Angaben, vgl. Anhang A, Abschnitt 9.1.  
Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

### 4.1.1 Durchschnittslöhne und Arbeitspensum sowie allgemeine Merkmale der Entlöhnung

Tabelle 2 gibt einen Überblick über die Lohndifferenzen und das durchschnittliche Arbeitspensum der Frauen und Männer im privaten Sektor.

Tabelle 2: Durchschnittslohn und Arbeitspensum, privater Sektor, 2006

Lohn und Arbeitspensum	Männer	Frauen	Differenz (in % v Männern)
<b>Bruttolohn, auf Vollzeit standardisiert</b>			
Durchschnitt	7'182	5'435	-24.3%
Median (so viel verdienen 50% der Beschäftigten)	5'999	4'829	-19.5%
<b>Nettolohn (effektiv ausbezahlt)</b>			
Durchschnitt	6'136	3'597	-41.4%
Median (so viel verdienen 50% der Beschäftigten)	5'222	3'400	-34.9%
<b>Arbeitspensum</b>			
Individueller Beschäftigungsgrad (Durchschnitt)	94%	72%	-23.8%

Anmerkung: Definition Bruttolohn (standardisiert) bzw. Nettolohn (nicht standard.), vgl. Fussnote 5.  
Quelle: LSE 2006, privater Sektor (Gewichtung personenbezogen).

### Vergleich Durchschnitts- und Medianlöhne

■ **Durchschnittslöhne (brutto, standardisiert):** Die Männer erzielen im privaten Sektor im Jahr 2006 einen *durchschnittlichen standardisierten Bruttolohn* von 7'182 Franken bezogen auf eine Vollzeitwerbstätigkeit à 40 Stunden pro Woche. Der entsprechende Wert für die Frauen ist 1'747 Franken tiefer und liegt bei 5'435 Franken. Das heisst die Frauen verdienen bezogen auf eine Vollzeitstelle im Durchschnitt 24.3 Prozent weniger als die Männer.

■ **Medianlöhne (brutto, standardisiert):** Die entsprechenden *Medianlöhne* sind für beide Geschlechter tiefer und liegen bei 5'999 bzw. 4'829 Franken<sup>11</sup>, wobei der Unterschied zum Durchschnittslohn bei den Männern deutlicher ausfällt.

<sup>11</sup> Diese Werte beziehen sich auf die hier verwendete, einheitliche Grundgesamtheit und die personenbezogene Gewichtung (vgl. Abschnitt 9.1). Sie weichen deshalb leicht ab von den Werten, die das Bundesamt für Statistik in den offiziellen Lohnstatistiken ausweist (BFS 2007): Medianlohn 2006 (Gewichtung stellenbezogen): Männer 6'023 Fr., Frauen 4'875 Fr., Differenz -19.1%.



Der Median 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 –19.5 Prozent deshalb kleiner als die Durchschnittslohndifferenz (–24.3%), da gerade die sehr hohen Löhne (Kaderstellen) vor allem von Männern erzielt werden.

### Vergleich Brutto- und Nettolöhne

Die nicht standardisierten, effektiv ausbezahlten Nettolöhne sind tiefer als die standardisierten Bruttolöhne, wobei der Unterschied vor allem bei den Frauen ins Gewicht fällt. Der durchschnittliche Nettolohn beträgt 6'136 Franken bei den Männern und 3'597 Franken bei den Frauen. Der Grund für die deutlich tieferen Nettolöhne der Frauen liegt vor allem im Beschäftigungsgrad. Frauen sind häufiger als Männer Teilzeit erwerbstätig (vgl. unten), was sich in den deutlich tieferen Nettolöhnen widerspiegelt und sich indirekt in der grösseren *nicht-standardisierten Nettolohndifferenz* zeigt:

Frauen verdienen *effektiv* im Durchschnitt 41.4 Prozent weniger als die Männer im privaten Sektor.

Nicht standardisierte Nettolöhne bzw. Nettolohndifferenzen sind entscheidend in zweierlei Hinsicht:

■ Sie bestimmen das *effektiv verfügbare Einkommen* in der Gegenwart. Die Frauen haben demnach rund 40 Prozent weniger Lohneinkommen zur Verfügung als die Männer.

■ Die Nettolöhne sind auch entscheidend im Hinblick auf *künftige Sozialversicherungsleistungen, Renten und Vorsorgegelder*. Diese hängen zu einem grossen Teil vom effektiv im Laufe des Erwerbslebens akkumulierten Einkommen ab. Frauen besetzen vier mal häufiger als Männer Stellen mit geringfügigem Beschäftigungsgrad und/oder tiefem Lohn für welche von den ArbeitgeberInnen keine Pensionskassenbeiträge zu entrichten sind (vgl. Abschnitt 4.3.4).<sup>12</sup>

### Arbeitspensum

Wie Tabelle 3 zeigt, gibt es auch im Jahr 2006 grosse Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern. Während sich im Laufe der letzten Jahre die Erwerbstätigkeit der Frauen stetig erhöht hat, ist immer noch rund die Hälfte der Frauen Teilzeit erwerbstätig, während die grosse Mehrheit der Männer ein Vollzeitpensum inne hat:

■ Insgesamt sind knapp 70 Prozent der in der Lohnstrukturerhebung erfassten Beschäftigten des privaten Sektors Vollzeit erwerbstätig. Bei den Männern sind es fast 9 von 10, die Vollzeit (das heisst 90% oder mehr) arbeiten, bei den Frauen hingegen ist nur knapp jede Zweite Vollzeit erwerbstätig.

■ Anders formuliert: mehr als drei Viertel der Beschäftigten mit einem Pensum von weniger als 90 Prozent sind Frauen. Frauen sind im Unterschied zu den Männern hauptsächlich aus familiären Gründen Teilzeit erwerbstätig (vgl. Strub 2003). Die traditionelle innerfamiliäre Rollenteilung zwischen Frauen und Männern ist immer noch weit verbreitet. In den meisten Partnerschaften sind die Frauen hauptsächlich verantwortlich für die Erledigung der unbezahlten Hausarbeiten und für die Kinderbetreuung, während die Männer ihre Zeit schergewichtig in die bezahlte Erwerbsarbeit investieren (Strub/Bauer 2002). Die Frauen haben dadurch ein niedrigeres Einkommen zur Verfügung, was nicht nur (aber dann besonders) im Falle einer Trennung oder Scheidung spürbar wird.

---

<sup>12</sup> Sozialversicherungsleistungen sind hauptsächlich auf Vollverdienende und Ehefrauen zugeschnitten. Wie sich die Lohndifferenzen der Vergangenheit auf die heutigen Renten auswirken, ist zum Beispiel in Strub/Stutz (2004) thematisiert: Die durchschnittliche Pensionskassenrente der Männer ist im Jahr 2000 mehr als doppelt so hoch wie diejenige der Frauen (2'780 versus 1'337 Franken). Ein Viertel der gesamten Pensionskassenguthaben gehört Frauen, in den obersten Guthabensklassen sind sie nahezu inexistent.

**4 Integration der Frauen und Männer in den Schweizer Unternehmen und Entlöhnung nach verschiedenen Merkmalen**

Interessant ist auch die Betrachtung der Lohnunterschiede nach Beschäftigungsgrad (Abbildung 4):

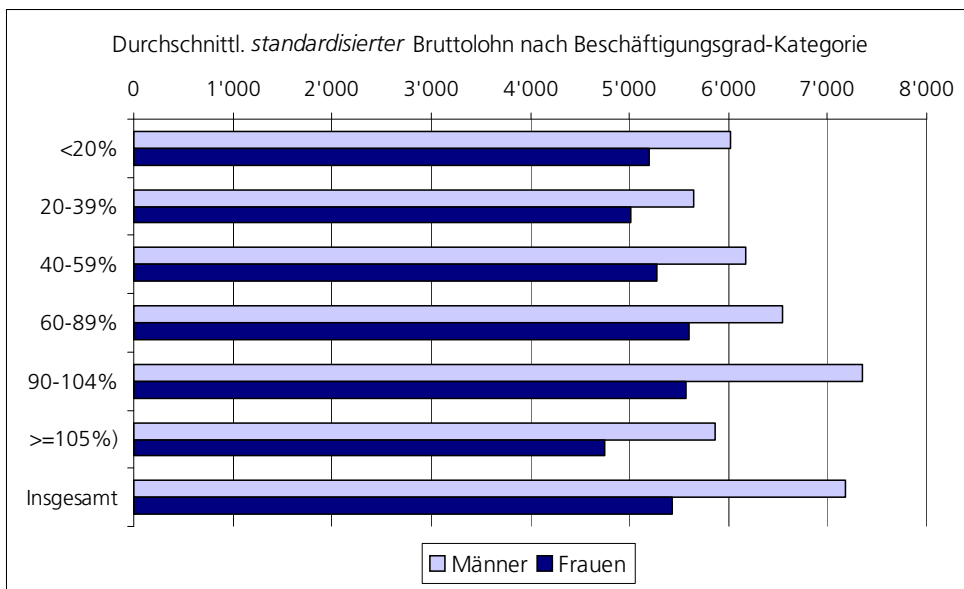
Die durchschnittlichen Lohndifferenzen sind gemessen an den *auf Vollzeit standardisierten Bruttolöhnen* je nach Höhe des Beschäftigungsgrades unterschiedlich gross (obschon die Löhne auf ein gleiches Erwerbsumum von 40 Stunden pro Woche standardisiert sind). Die Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern betragen bei den Teilzeitbeschäftigten zwischen 11 Prozent (BG 20-39%) und knapp 15 Prozent (BG 40-59%) und sind somit *kleiner* als die Lohnunterschiede bei den Erwerbstätigen mit einem Beschäftigungsgrad von mindestens 90 Prozent. Dies kann als indirekter Hinweis darauf gedeutet werden, dass es Unterschiede gibt zwischen Vollzeit- und Teilzeitstellen. Ein Grund für die überdurchschnittliche Lohndifferenz bei den Vollzeitstellen dürfte darin liegen, dass in dieser Gruppe die Spitzenverdiener in den Top-Kaderpositionen - in der Regel Männer – zu finden sind.<sup>13</sup>

Tabelle 3: Anteil Frauen und Männer nach Beschäftigungsgrad, Frauenanteil und durchschnittliche Differenz der standardisierten Bruttolöhne

Beschäftigungsgrad	Anteil Beschäftigte pro BG-Kategorie			Frauenanteil innerhalb der BG-Kategorie	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Insgesamt		
Beschäftigungsgrad (BG) kleiner 20%	2.1%	8.9%	5.1%	75.8%	-13.7%
Beschäftigungsgrad 20-39%	2.2%	10.6%	5.8%	78.3%	-11.2%
Beschäftigungsgrad 40-59%	2.4%	13.9%	7.3%	81.6%	-14.6%
Beschäftigungsgrad 60-89%	4.6%	19.6%	11.1%	76.1%	-14.4%
Beschäftigungsgrad 90-104% (Vollzeit)	86.4%	46.1%	69.1%	28.6%	-24.2%
Beschäftigungsgrad grösser 105%	2.3%	0.8%	1.6%	21.4%	-19.1%
<i>Total</i>	100.0%	100.0%	100.0%	42.9%	-24.3%

Anmerkung: Beschäftigungsgrad im Vergleich zur betriebsüblichen Wochenarbeitszeit.  
 Lohndifferenz = in % des Durchschnittslohns der Männer (Basis: Monatlicher Bruttolohn standardisiert, vgl. Fussnote 5).  
 Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

Abbildung 4: Durchschnittl. Bruttolohn standardisiert nach Beschäftigungsgrad



Anmerkung: Standard. Bruttolohn = Monatl. Bruttolohn standardisiert auf Vollzeit (40 Std./Woche).  
 Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

<sup>13</sup> Dieser Vorbehalt gilt auch für die übrigen Darstellungen und Grafiken im vorliegenden Kapitel. Den direkten, isolierten Einfluss der einzelnen Faktoren auf den Lohn - gegeben alle anderen Merkmale sind gleich - ermitteln wir in den folgenden Kapiteln, wo es darum geht die *Ursachen* der Lohndifferenzen zu untersuchen (Kapitel 5 und 6).

## Lohnform

Nach Lohnform gibt es auf den ersten Blick keine grossen Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Für die grosse Mehrheit der Beschäftigten hängt die Entlöhnung von der Anzahl der geleisteten Stunden ab (vgl. Tabelle 4). Akkordlöhne sind nicht von grosser Bedeutung.

Tabelle 4: Anteil Beschäftigte nach Lohnform, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz

Lohnform	Anteil Beschäftigte nach Lohnform			Frauenanteil innerhalb derselben Lohnform	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Insgesamt		
Zeitlohn	93.4%	95.8%	94.4%	43.5%	-23.1%
Prämienlohn	1.4%	0.9%	1.2%	33.0%	-31.3%
Lohn mit Provisionsanteil	4.9%	3.0%	4.1%	31.6%	-35.8%
Akkordlohn	0.3%	0.3%	0.3%	40.4%	-24.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	42.9%	-24.3%

Anmerkung: Lohndifferenz = in % des Durchschnittslohns der Männer (Basis: Monatlicher Bruttolohn standardisiert, vgl. Fussnote 5).  
Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

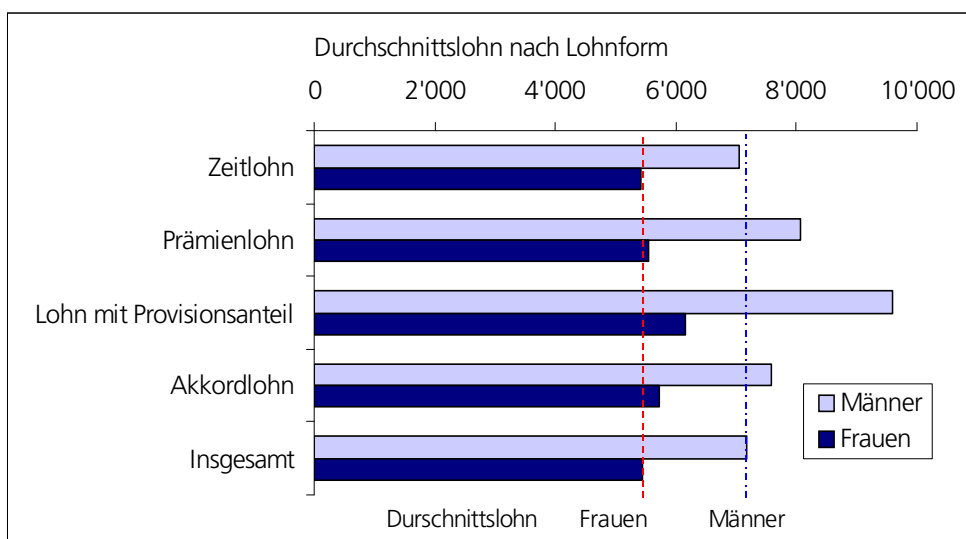
Substanzielle Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt es aber bezüglich Prämienlöhne und Löhne mit Provisionsanteil, wobei vor allem die Letzteren ins Gewicht fallen:

■ Insgesamt erhalten 4 Prozent der Beschäftigten einen *Lohn mit Provisionsanteil*. Davon sind weniger als ein Drittel Frauen.

■ Von Löhnen mit Provisionsanteilen profitieren Männer stärker als Frauen. Der Durchschnittslohn der Männer, deren Entlöhnung vom Umsatz oder ähnlichen Kriterien abhängig ist, beträgt fast 9'600 Franken, während der entsprechende Wert bei den Frauen mit 6'150 Franken fast 36 Prozent geringer ist.

Ähnlich sind die Verhältnisse bei den gut 1 Prozent Beschäftigten (1.4% der Männer, 0.9% der Frauen), welche Prämienlöhne beziehen. Die Lohndifferenz beträgt in dieser Gruppe auch mehr als 30 Prozent, wobei das Lohnniveau tiefer ist und sich im Bereich der anderen Lohnformen bewegt.

Abbildung 5: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Lohnform



Anmerkung: „Durchschnittslohn“ = Monatlicher Bruttolohn standardisiert auf 40 Std./Woche.  
Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

### Weitere Merkmale der Entlohnung

Bezüglich Entlohnung gibt es weitere Merkmale, die einen Teil der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern miterklären (vgl. Tabelle 5 und Tabelle 6):

- Fast jede vierte Frau, aber nur jeder zehnte Mann wird im *Stundenlohn* entlohnt. Stundenlöhne gehen oft mit prekären Beschäftigungsverhältnissen und Tieflohnen einher (vgl. dazu auch Abschnitt 4.3.4).
- Rund ein Drittel der Beschäftigtenverhältnisse sind einem *Gesamtarbeitsvertrag* unterstellt. Der Anteil ist bei den Männern mit knapp 38% etwas höher als bei den Frauen mit einem Drittel.

Tabelle 5: Anteil Frauen und Männer nach weiteren Merkmalen der Entlohnung

Weitere Merkmale der Entlohnung	Männer	Frauen
<b>Lohnart</b>		
- Entlohnung im Stundenlohn	9.3%	22.8%
<b>Lohnvereinbarung</b>		
- mit Gesamtarbeitsvertrag	37.5%	33.3%

Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

Der standardisierte Bruttolohn setzt sich aus verschiedenen *Lohnbestandteilen* zusammen: Grundlohn (= „Bruttolohn“ in der LSE), Zulagen, 13. Monatslohn und Sonderzahlungen. Der Grundlohn macht im Durchschnitt rund 90 Prozent des Lohnes aus (vgl. Abschnitt 4.3.1 zur Entwicklung der Bruttolöhne). Aber nicht alle Beschäftigten erhalten zusätzliche Lohnbestandteile, die über den Grundlohn hinaus gehen:

- *Zulagen* für Nacht-, Schicht-, Wochenendarbeit oder andere Erschwerniszulagen erhält jede/r zehnte Beschäftigte. Der Anteil ist bei den Frauen minim höher (12.0 vs. 11.1%).
- Fast 8 von 10 Männern erhalten einen *13. Monatslohn* ausbezahlt. Bei den Frauen sind es 7 von 10 Beschäftigten.
- Im Durchschnitt erhalten fast 3 von 10 Angestellten *Sonderzahlungen* in Form von *nicht regelmässig* geleisteten Zahlungen wie z.B. Weihnachtsgratifikation, unregelmässig ausbezahlte Prämien und Provisionen aller Art, Umsatz- und Gewinnbeteiligung usw. Der Anteil ist bei den Männern mit knapp 31 Prozent höher als bei den Frauen mit 25 Prozent.

Die Verbreitung von Sonderzahlungen hat in den letzten Jahren stetig zugenommen. 1998 betrug der entsprechende Anteil bei den Männern lediglich 22.4 Prozent und bei den Frauen 18.7 Prozent.

Tabelle 6: Anteil Beschäftigte mit zusätzlichen Lohnbestandteilen

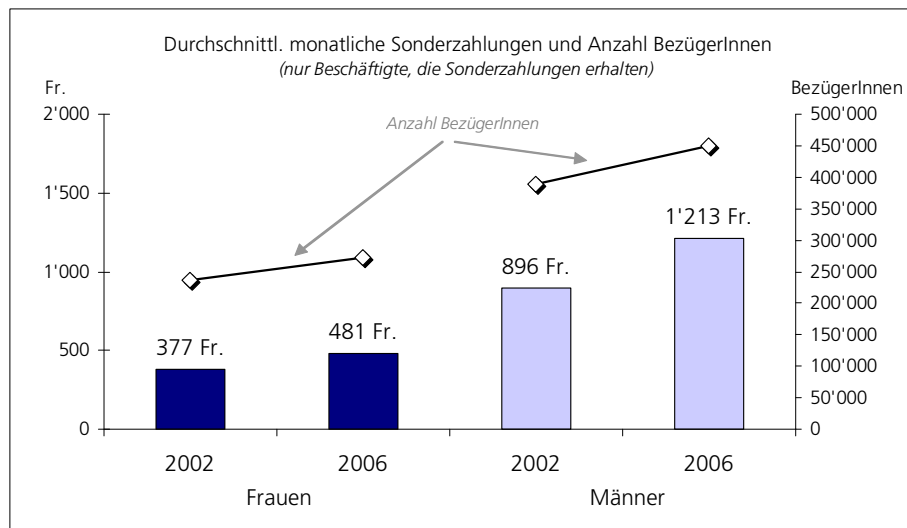
Zusätzliche Lohnbestandteile	Männer	Frauen
<b>Zulagen</b>		
- mit Zulagen	11.1%	12.0%
<b>13. Monatslohn</b>		
- mit 13. (14.) Monatslohn	77.6%	70.7%
<b>Sonderzahlungen</b>		
- mit Sonderzahlungen	30.8%	24.9%

Anmerkung: Die zusätzlichen Lohnbestandteile sind im standard. Bruttolohn enthalten.  
Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

Interessant sind die grossen betragsmässigen Differenzen bei den Sonderzahlungen (vgl. Abbildung 6). Nicht nur sind es mehr Männer, die solche Zahlungen erhalten (ähnlich wie bei den Provisionsanteilen zu sehen war). Sie erhalten auch deutlich grössere Beträge als die Frauen. Die 31 Prozent Männer, die von Sonderzahlungen profitieren, erhalten im Durchschnitt 1213 Franken pro Monat (auf Vollzeit standardisiert). Bei den 25 Prozent der Frauen mit Sonderzahlungen fallen die entsprechenden Beträge mit durch-

schnittlich 481 Franken zweieinhalb Mal geringer aus. Im Jahr 2002 war der Anteil BezügerInnen noch deutlich geringer (28% der Männer, 23% der Frauen) und die Beträge fielen um einiges kleiner aus.

Abbildung 6: Durchschnittliche monatliche Sonderzahlungen, auf Vollzeit standardisiert, und Anzahl BezügerInnen nach Geschlecht, 2006 und 2002



Anmerkung: Sonderzahlungen = nicht regelmässig geleistete Zahlungen wie z.B. Weihnachtsg Gratifikationen, unregelmässig ausbezahlte Prämien und Provisionen, Umsatz-/ Gewinnbeteiligungen, usw.  
Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

Wie weit der zunehmende Trend zu erfolgsorientierter Entlöhnung der letzten Jahre in erster Linie Männern zu Gute kommt und die Gefahr besteht, dass sich die Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern dadurch wiederum vergrössern werden, müsste anhand von zusätzlichen Analysen vertieft werden. Die hier vorgenommenen Analysen deuten aber stark darauf hin, dass diese Gefahr effektiv besteht.<sup>14</sup>

Wie wirken sich die Entlöhnungsformen und Lohnbestandteile auf die durchschnittlichen Gehälter aus?

Angestellte im Stundenlohn verdienen im Schnitt weniger als Beschäftigte im Monatslohn. Ebenso verdienen Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt ist, im Durchschnitt weniger als die übrigen Beschäftigten. Zulagen oder ein 13. Monatslohn wirken sich hingegen für Frauen und Männer unterschiedlich auf die Löhne aus. Während Frauen, die einen 13. Monatslohn oder Zulagen für Nacht-, Schicht- oder Sonntagsarbeit erhalten, im Durchschnitt etwas mehr verdienen als solche, die keine solchen Lohnbestandteile erhalten, ist bei den Männern das Gegenteil der Fall.

Die Durchschnittslohn Betrachtung allein ist nur bedingt aussagekräftig, da sich die entsprechenden Stellen stark voneinander unterscheiden, das heisst unterschiedliche Anforderungen an die Beschäftigten stellen und zum Teil Differenzen zwischen Branchen und Tätigkeiten widerspiegeln. Wie sich die einzelnen Lohnbestandteile effektiv auf die Löhne auswirken, wenn für die Unterschiede bezüglich Qualifikation, beruflicher Stellung, Branchenzugehörigkeit etc. kontrolliert wird, ist in Kapitel 5 zu sehen.

<sup>14</sup> Die bisherigen Erfahrungen mit der Analyse der Löhne einzelner Unternehmen deuten darauf hin, dass die geschlechtsspezifischen Lohndifferenzen grösser sind, wenn Leistungsanteile ein zentraler Bestandteil der Lohnpolitik sind. Meist werden Provisionsanteile oder Sonderzahlungen nicht in allen Funktionen bzw. Positionen ausbezahlt, sondern vor allem in den überwiegend männlich besetzten, höheren Funktionen oder für Spezialisten-Tätigkeiten. In diesem Zusammenhang ist es auch interessant, in der näheren Zukunft die Entwicklungen im öffentlichen Sektor zu verfolgen. Im Kanton Bern zum Beispiel wurde der automatische Erfahrungsaufstieg per Ende 2006 weitgehend abgeschafft. Lohnerhöhungen sind seither für die meisten Stellen von der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung abhängig (vgl. Personalgesetz vom 16.9.2004).

### 4.1.2 Persönliche Qualifikationsmerkmale (Humankapital)

Wie viel jemand verdient ist zum einen 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. Bestimmungsgründe für die Produktivität (und somit für die Leistung) sind Humankapitalfaktoren wie Ausbildung und Alter bzw. Berufserfahrung. Eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter mit gleichwertigen Ausbildungsabschlüssen und gleicher Berufserfahrung müssten denselben Lohn erhalten, da ihre Humankapitalausstattung identisch ist.

#### Alter

Das Alter spiegelt die allgemeine Lebenserfahrung und steht indirekt auch für die Summe der potenziell gesammelten Erfahrungen im Arbeitsmarkt.<sup>15</sup> Tabelle 7 zeigt die Altersstruktur der ArbeitnehmerInnen im Privaten Sektor und wie viel sie durchschnittlich verdienen.

■ Über die Hälfte der StelleninhaberInnen sind zwischen 30 und 49 Jahre alt, sowohl bei den Männern wie bei den Frauen. In diesem Alter ist der Frauenanteil mit weniger als 42 Prozent vergleichsweise gering.

■ Bezüglich Frauenanteil fällt weiter auf, dass dieser bei den ganz jungen Beschäftigten mit 57 Prozent überdurchschnittlich hoch ist (Auszubildende in Berufslehre sind aus den Analysen ausgeschlossen) und danach mit zunehmenden Alter abnimmt. Besonders deutlich zeigt sich die Abnahme in der ersten Lebenshälfte, wenn sich viele Frauen aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen und sich (zumindest vorübergehend) voll der Familie widmen. Unter den 50- und 59-Jährigen sind wieder mehr Frauen zu finden, während der geringste Frauenanteil bei den über 60-jährigen, kurz vor oder im Pensionsalter stehenden Erwerbstätigen zu verzeichnen ist.

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

Alter	Anteil Beschäftigte pro Altersgruppe			Frauenanteil innerhalb der Altersgruppen	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Insgesamt		
unter 20 Jahre	0.7%	1.2%	0.9%	57.0%	-4.1%
20 - 29 Jahre	18.7%	22.1%	20.2%	47.0%	-8.3%
30 - 39 Jahre	27.6%	25.9%	26.9%	41.4%	-18.0%
40 - 49 Jahre	28.1%	26.8%	27.6%	41.7%	-28.1%
50 - 59 Jahre	18.7%	18.7%	18.7%	42.9%	-31.1%
über 60 Jahre	6.2%	5.2%	5.8%	39.0%	-31.7%
Insgesamt	100.0%	100.0%	100.0%	42.9%	-24.3%

Anmerkung: Lohndifferenz = in % des Durchschnittslohns der Männer (Basis: Monatlicher Bruttolohn standardisiert, vgl. Fussnote 5).  
Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

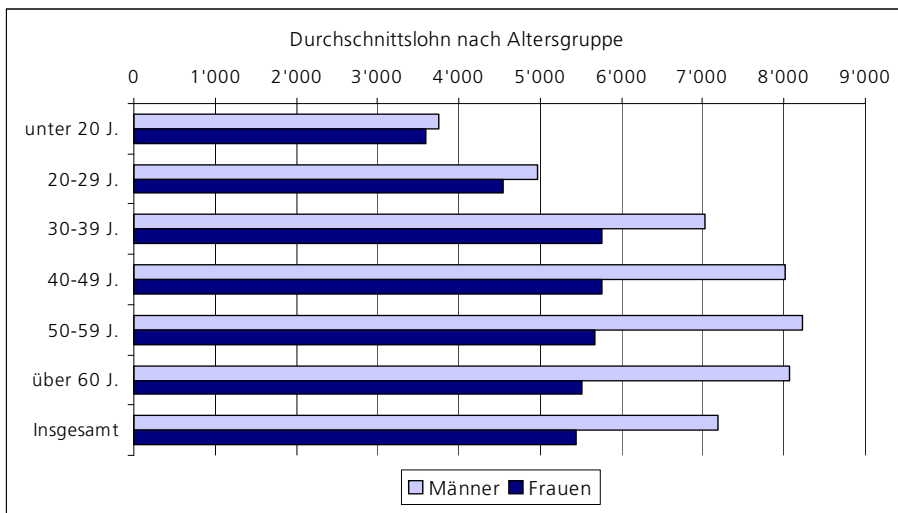
Trotz zunehmender Entkoppelung der Lohnerhöhungen vom Alter in den letzten Jahren, zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen dem Alter der Beschäftigten und der Lohnhöhe (vgl. auch Abbildung 7). Die durchschnittliche Lohndifferenz ist bei den unter 20-Jährigen mit 4 Prozent zu Ungunsten der Frauen relativ gering und nimmt mit zunehmendem Alter kontinuierlich zu. Bei den über 40-Jährigen verdienen Frauen im Schnitt um die 30 Prozent weniger als Männer.

<sup>15</sup> Wir verwenden in der vorliegenden Untersuchung das Alter als Indikator für die generelle Berufserfahrung. Stattdessen könnte auch die potenzielle Erwerbserfahrung als Indikator verwendet werden. Dies ist hier aus Datengründen nicht möglich (vgl. Fussnote 29).

**4 Integration der Frauen und Männer in den Schweizer Unternehmen und Entlöhnung nach verschiedenen Merkmalen**

Bei der Interpretation der hier gemachten Aussagen 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).

Abbildung 7: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Alterskategorien



Anmerkung: „Durchschnittslohn“ = Monatlicher Bruttolohn standardisiert auf 40 Std./Woche.  
Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

**Dienstalter**

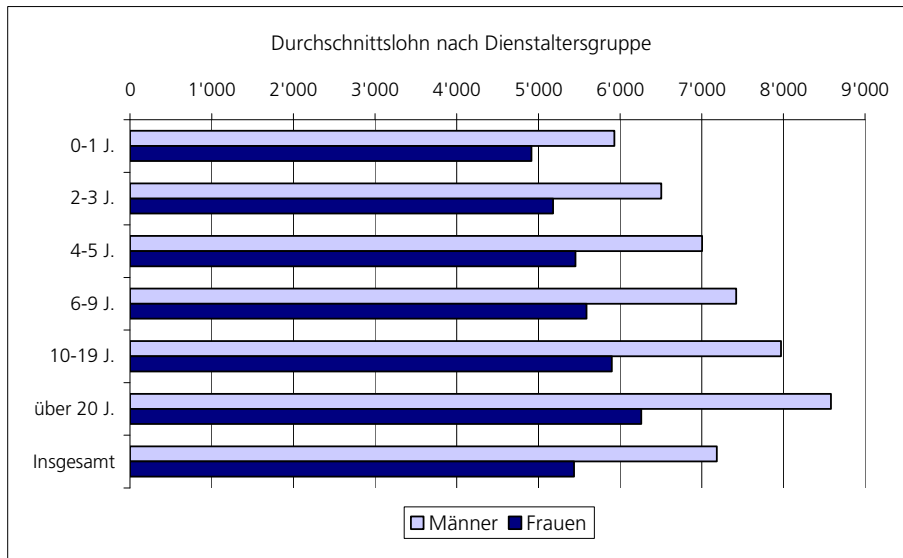
Das Dienstalter dient als Indikator für betriebsspezifisch akkumuliertes Wissen und Erfahrungen. Insgesamt zeigt sich eine leichte Zunahme der Löhne und der Lohnunterschiede sowie tendenziell eine Abnahme des Frauenanteils mit höherem Dienstalter (vgl. Tabelle 8 bzw. Abbildung 8). Die geschlechtsspezifische Lohn-differenz ist schon bei den Neueinsteigerinnen hoch (-17%). Darin spiegelt sich die ungleiche Besetzung von tiefer- bzw. höher qualifizierten Stellen. Das Dienstalter ist aber auch unabhängig von den anderen Faktoren nach wie vor eine lohnbestimmende Grösse wie die Analysen von Kapitel 5 zeigen.

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

Dienstalter (Anzahl Jahre im Unternehmen)	Anteil Beschäftigte pro Dienstaltersgruppe			Frauenanteil innerhalb der Dienstaltersgruppen	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Insgesamt		
0-1 J.	20.8%	23.9%	22.1%	46.3%	-17.1%
2-3 J.	15.5%	17.9%	16.5%	46.6%	-20.4%
4-5 J.	13.2%	15.2%	14.1%	46.4%	-22.1%
6-9 J.	17.0%	18.1%	17.5%	44.5%	-24.7%
10-19 J.	19.5%	17.9%	18.8%	40.8%	-26.0%
über 20 J.	14.0%	6.9%	10.9%	27.0%	-27.1%
Insgesamt	100.0%	100.0%	100.0%	42.9%	-24.3%

Anmerkung: Lohndifferenz = in % des Durchschnittslohns der Männer (Basis: Monatlicher Bruttolohn standardisiert, vgl. Fussnote 5).  
Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

Abbildung 8: Durchschnittslohn pro Dienstalterskategorie, 2006



Anmerkung: „Durchschnittslohn“ = Monatlicher Bruttolohn standardisiert auf 40 Std./Woche.  
 Quelle: LSE 2006, privater Sektor.



## Ausbildung

Knapp die Hälfte der in der Privatwirtschaft tätigen Frauen und Männer haben eine Lehre abgeschlossen. Die Frauen sind zwar bildungsmässig am aufholen. Ihr Anteil bei den Beschäftigten mit einer weiterführenden Ausbildung ist aber nach wie vor geringer als bei den Männern und beträgt knapp ein Viertel bei den höheren Fachschulen bzw. Fachhochschulen, sowie gut 30 Prozent bei den Beschäftigten mit einem Hochschulabschluss (Uni oder ETH) und bei den Erwerbstätigen mit höherer Berufsausbildung.

Im Unterschied zu den vergleichsweise geringen Frauenanteilen bei den hochqualifizierten Beschäftigten sind mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen, die nur die obligatorische Schulzeit abgeschlossen haben, Frauen.

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

Ausbildung (Höchste abgeschlossene Ausbildung)	Anteil Beschäftigte nach Ausbildung			Frauenanteil innerhalb der Bildungsniveaus	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Insgesamt		
Universität, Hochschule	6.8%	4.2%	5.7%	31.7%	-29.9%
Höhere Fachschule / Fachhochschule	5.6%	2.4%	4.2%	23.9%	-22.6%
Höhere Berufsausbildung	10.9%	6.3%	8.9%	30.4%	-19.7%
LehrerInnenpatent	0.5%	1.2%	0.8%	64.7%	-14.6%
Matura	1.8%	2.5%	2.1%	50.8%	-23.9%
Abgeschlossene Berufsausbildung	48.4%	50.1%	49.1%	43.8%	-15.1%
Unternehmensinterne Berufsausbildung	5.4%	4.9%	5.2%	40.6%	-17.3%
Obligatorische Schule	10.1%	15.6%	12.5%	53.6%	-14.6%
Andere Ausbildungsabschlüsse	3.9%	3.7%	3.8%	41.2%	-18.8%
(Keine Angabe)	6.5%	9.1%	7.6%	51.5%	-33.8%
Insgesamt	100.0%	100.0%	100.0%	42.9%	-24.3%

Anmerkung: Lohndifferenz = in % des Durchschnittslohns der Männer (Basis: Monatlicher Bruttolohn standardisiert, vgl. Glossar).  
Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

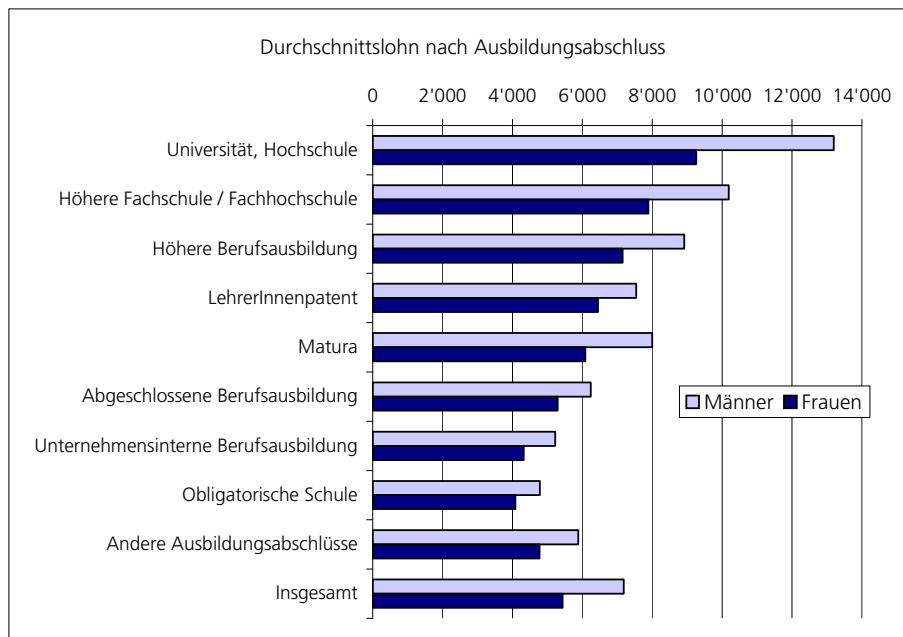
Bezüglich Lohnhöhe gilt insgesamt: Je höher die Ausbildung, desto höher der Lohn (vgl. Abbildung 9). Am meisten verdienen Männer und Frauen mit einem Universitäts- oder Hochschulabschluss.

Bei den UniabsolventInnen sind auch die Lohndifferenzen überdurchschnittlich hoch: Akademikerinnen verdienen durchschnittlich 30 Prozent weniger als Männer mit einem Hochschulabschluss.

Innerhalb der übrigen Ausbildungskategorien sind die Lohndifferenzen geringer als die durchschnittliche Lohndifferenz von -24.3 Prozent. Sie betragen zwischen -15 Prozent (LehrerInnenpatent) bzw. Obligatorischer Schulabschluss und -24 Prozent (Matura). Dies deutet darauf hin, dass die bestehenden Bildungsunterschiede zwischen Frauen und Männern für einen Teil der geschlechtsspezifischen Lohndifferenz verantwortlich sind.

Die deskriptiven Auswertungen zu den persönlichen Qualifikationsmerkmalen Alter, Dienstalter und Ausbildung zeigen somit, dass die erwerbstätigen Frauen in der Schweiz im Durchschnitt weniger Erfahrung aufweisen und weniger hoch qualifizierte Ausbildungen abgeschlossen haben als die Männer. Diese Qualifikationsunterschiede (Ungleichheiten vor dem Markt) erklären somit einen Teil der geschlechtsspezifischen Lohndifferenz (vgl. Abschnitt 5).

Abbildung 9: Durchschnittslohn nach Ausbildungsabschluss, 2006



Anmerkung: „Durchschnittslohn“ = Monatlicher Bruttolohn standardisiert auf 40 Std./Woche.  
Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

### 4.1.3 Weitere persönliche Merkmale

Zivilstand und Herkunft (Nationalität/Aufenthaltsstatus) sind individuelle Merkmale, welche eigentlich keinen Einfluss auf den Lohn haben sollten, es sei denn dass sie indirekt etwas über die Qualifikationen einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers aussagen. Dabei besteht allerdings genau so wie beim Faktor Geschlecht die Gefahr der Diskriminierung ganzer Gruppen (vgl. Abschnitt 3).

#### Zivilstand

Der Zivilstand liefert indirekt Hinweise darüber, wie weit jemand für Haushaltsarbeit verantwortlich ist. Bei verheirateten Paaren liegt die Hauptverantwortung für Haus- und Familienarbeit meist bei der Frau. Auch übernehmen verheiratete Frauen im Vergleich zu unverheirateten Frauen einen grösseren Teil der Arbeiten im Haushalt – bei den Männern lässt sich dementsprechend der umgekehrte Effekt beobachten (Strub/Bauer 2002). Dieser „Ehepartner-Effekt“ widerspiegelt sich nicht nur in der geringeren Erwerbsbeteiligung verheirateter Frauen, sondern wirkt sich indirekt auch auf den Lohn aus wie Tabelle 10 bzw. Abbildung 10 zu entnehmen ist.

■ Verheiratete Frauen verdienen im Durchschnitt deutlich weniger als verheiratete Männer. Die Lohndifferenz beträgt 31 Prozent. 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 Effekt des Zivilstands auf den Lohn beobachten wie die Analysen der Lohnunterschiede in Abschnitt 5 zeigen.

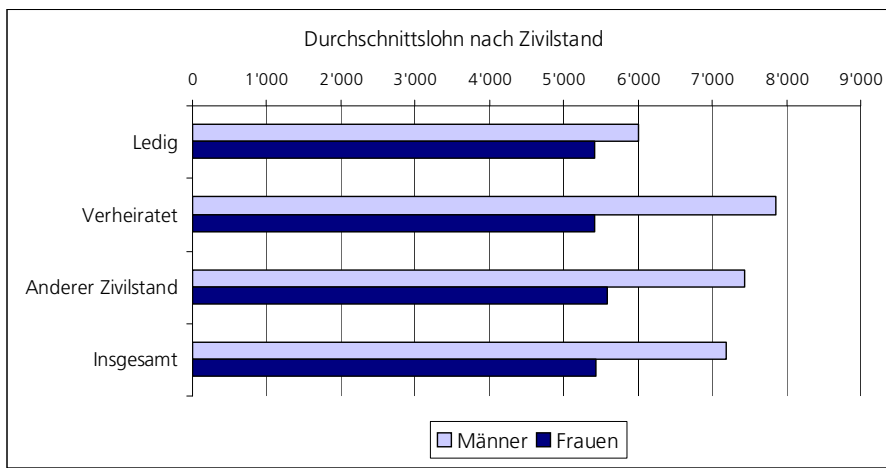
■ Die Lohndifferenz zwischen ledigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist viel geringer und beträgt lediglich 10 Prozent. Bei Beschäftigten mit anderem Zivilstand (geschiedene bzw. verwitwete Personen) liegt die Differenz mit 25 Prozent leicht über dem Durchschnitt.

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

Zivilstand	Anteil Beschäftigte nach Zivilstand			Frauenanteil innerhalb des gleichen Zivilstands	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Insgesamt		
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%

Anmerkung: Lohndifferenz = in % des Durchschnittslohns der Männer (Basis: Monatlicher Bruttolohn standardisiert, vgl. Fussnote 5).  
Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

Abbildung 10: Durchschnittslohn nach Zivilstand, 2006



Anmerkung: „Durchschnittslohn“ = Monatlicher Bruttolohn standardisiert auf 40 Std./Woche.  
Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

### Nationalität/Aufenthaltsstatus

Rund 70 Prozent der Beschäftigten im privaten Sektor sind SchweizerInnen. Insgesamt 30 Prozent sind AusländerInnen mit unterschiedlichem Aufenthaltsstatus, wobei der Ausländer-Anteil bei den Männern für alle Aufenthaltsstadien etwas höher ist als bei den Frauen (vgl. Tabelle 11). Tendenziell verdienen AusländerInnen weniger als SchweizerInnen. Je nach Aufenthaltskategorie und Geschlecht zeigen sich aber unterschiedliche Muster (Abbildung 11).

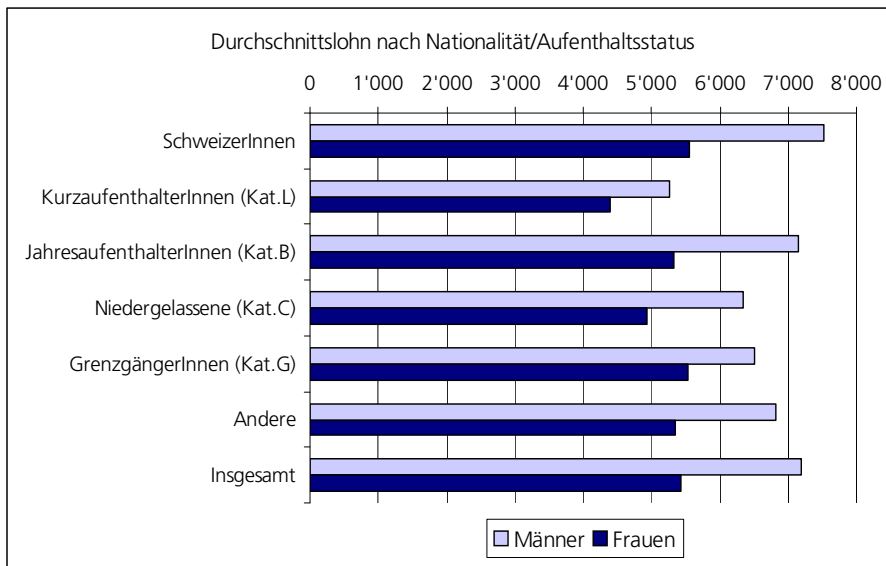
- Die Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern bewegen sich je nach Nationalität bzw. Aufenthaltsstatus zwischen -15 und -26 Prozent.
- Leicht überdurchschnittlich sind die Lohnunterschiede bei den SchweizerInnen und den JahresaufenthalterInnen mit B-Bewilligung.
- Am geringsten ist die Lohndifferenz bei den Erwerbstätigen mit G-Bewilligung: Grenzgängerinnen verdienen mit 5'533 Fr. im Schnitt praktisch gleich viel wie Schweizerinnen (5'547 Fr.), während Männer mit G Bewilligung ein um rund 1'000 Franken tieferes Durchschnittsgehalt erzielen als ihre Schweizer Kollegen.

Tabelle 11: Anteil Beschäftigte nach Nationalität/Aufenthaltsstatus, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz

Nationalität/Aufenthaltsstatus	Anteil Beschäftigte nach Nat./Aufenth.			Frauenanteil innerhalb Nat./Aufenthaltsstatus	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Insgesamt		
SchweizerInnen	67.4%	74.1%	70.3%	45.3%	-26.2%
KurzaufenthalterInnen (Kat.L)	1.9%	1.2%	1.6%	32.5%	-16.4%
JahresaufenthalterInnen (Kat.B)	5.9%	5.2%	5.6%	39.7%	-25.5%
Niedergelassene (Kat.C)	15.7%	13.5%	14.7%	39.2%	-22.3%
GrenzgängerInnen (Kat.G)	7.3%	4.6%	6.1%	32.0%	-14.9%
Andere	1.8%	1.4%	1.7%	37.2%	-21.6%
Insgesamt	100.0%	100.0%	100.0%	42.9%	-24.3%

Anmerkung: Lohndifferenz = in % des Durchschnittslohns der Männer (Basis: Monatlicher Bruttolohn standardisiert, vgl. Fussnote 5).  
Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

Abbildung 11: Durchschnittslohn nach Nationalität/Aufenthaltsstatus, 2006



Anmerkung: „Durchschnittslohn“ = Monatlicher Bruttolohn standardisiert auf 40 Std./Woche.  
Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

#### 4.1.4 Arbeitsplatzbezogene Merkmale.

Nebst den persönlichen Voraussetzungen, die jemand in den Arbeitsmarkt mitbringt, hängt der Lohn entscheidend von der Stelle ab, die eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer bekleidet. In der Folge wird dargestellt, in welchen Positionen, unter welchen Anforderungen und in welchen Tätigkeitsbereichen Frauen und Männer arbeiten - und wer in welcher Position wie viel verdient.

##### Berufliche Stellung

Knapp zusammengefasst ergeben Tabelle 12 und Abbildung 12 folgendes Bild:

Je höher die berufliche Stellung,

- desto höher ist der Lohn,
- umso geringer ist der Frauenanteil und
- umso grösser ist die Lohnschere zwischen den Geschlechtern.

Für Frauen ist die Luft in den höheren Etagen nach wie vor um einiges dünner als für Männer.

Die *vertikale Segregation* der Geschlechter zeigt sich deutlich, wenn wir den Frauenanteil pro Hierarchieebene betrachten:

■ Während unter den Beschäftigten ohne Kaderfunktion überdurchschnittlich viele Frauen zu finden sind (48% im Vergleich zum durchschnittlichen Frauenanteil von 43%), nimmt die Vertretung der Frauen kontinuierlich ab, je höher die Hierarchiestufe ist.

■ Unter den Geschäftsleitungsmitgliedern („oberstes und oberes Kader“ gemäss LSE) des privaten Sektors beträgt der Frauenanteil fast 18% (2002: knapp 16%).

Je kleiner das Unternehmen, desto mehr Frauen gehören der obersten Führungsebene an. Allerdings haben sich die Unterschiede zwischen Klein- und Grossbetrieben seit 2002 deutlich verringert. Insbesondere die Grossunternehmen haben aufgeholt.

■ In Kleinbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten ist auf der obersten Führungsebene ca. jede fünfte Person eine Frau. In Grossfirmen mit über 500 Beschäftigten ist im Top-Kader nur jede siebte bis achte Person eine Frau (Frauenanteil 13.5%). Gegenüber 8.2 Prozent im Jahr 2002 ist dies aber eine deutliche Steigerung.

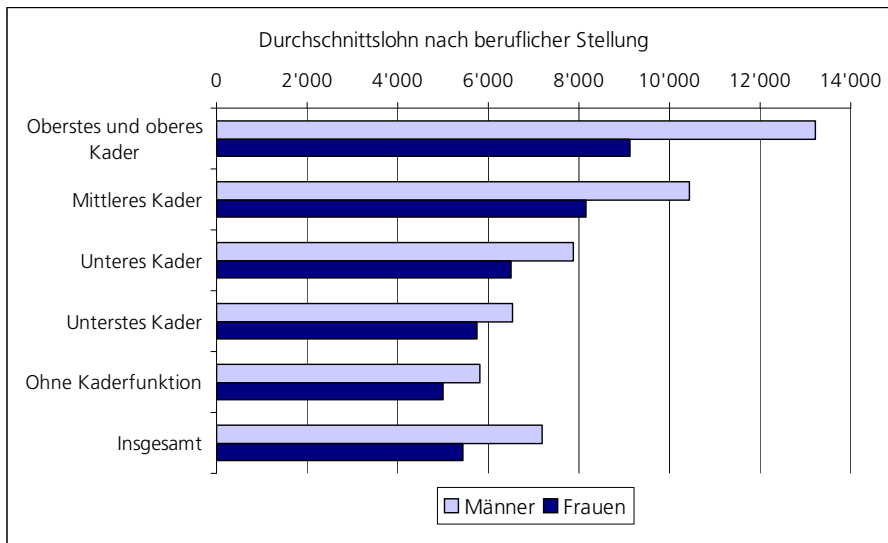
■ Frauen im Top-Kader verdienen im Schnitt noch immer 30.8 Prozent weniger als die Männer (2002: -31%). Im mittleren und unteren Kader haben die Lohndifferenzen gar leicht zugenommen (um 0.8 bzw. 0.5 Prozentpunkte). Lediglich auf den untersten beiden Stufen ist für die letzten vier Jahre eine deutliche (unterstes Kader -2.4 Prozentpunkte) bzw. leichte Abnahme (-1.6 Prozentpunkte) zu verzeichnen.

Tabelle 12: Anteil Beschäftigte nach beruflicher Stellung, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz

Berufliche Stellung	Anteil Beschäftigte nach berufl. Stellung			Frauenanteil innerhalb gleicher berufl. Stellung	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Insgesamt		
Oberstes und oberes Kader	8.5%	2.5%	5.9%	17.8%	-30.8%
Mittleres Kader	9.5%	4.9%	7.5%	27.8%	-21.9%
Unteres Kader	11.5%	8.9%	10.4%	36.7%	-17.7%
Unterstes Kader	8.7%	7.8%	8.3%	40.0%	-11.8%
Ohne Kaderfunktion	61.7%	76.0%	67.8%	48.1%	-14.1%
Insgesamt	100.0%	100.0%	100.0%	42.9%	-24.3%

Anmerkung: Lohndifferenz = in % des Durchschnittslohns der Männer (Basis: Monatlicher Bruttolohn standardisiert, vgl. Fussnote 5).  
Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

Abbildung 12: Durchschnittslohn nach beruflicher Stellung, 2006



Anmerkung: „Durchschnittslohn“ = Monatlicher Bruttolohn standardisiert auf 40 Std./Woche.  
Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

### Anforderungsniveau

Hinsichtlich des Anforderungsniveaus des Arbeitsplatzes lässt sich das gleiche Muster erkennen wie bei der beruflichen Stellung, jedoch etwas weniger stark ausgeprägt (vgl. Tabelle 13 und Abbildung 13):<sup>16</sup>

- Je höher die Anforderungen, desto besser ist die Stelle entlohnt.
- Dies trifft wiederum für die Männer ungleich stärker zu: Die Lohnschere ist grösser umso höher die Anforderungen sind.
- Und die Frauen sind umso weniger vertreten, je höher das Anforderungsniveau einer Stelle ist.

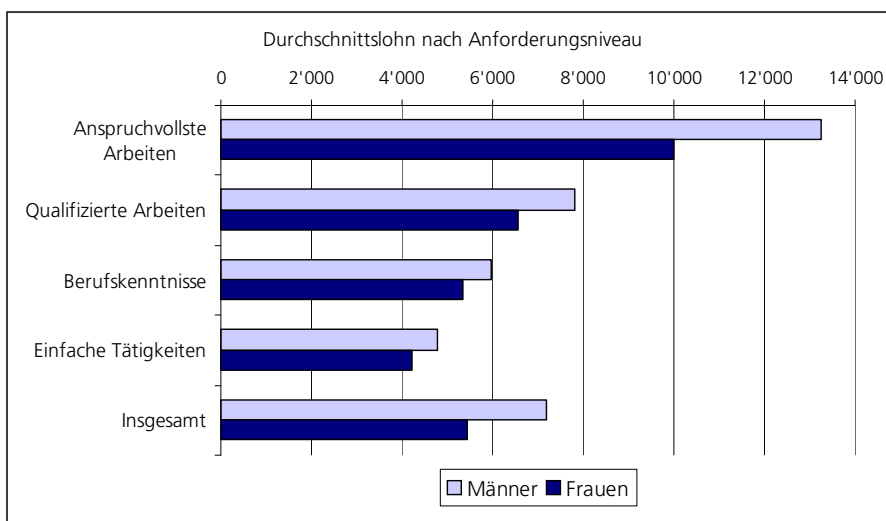
Im Vergleich zu 2002 hat der Frauenanteil auf den beiden höchsten Anforderungsstufen stärker zugenommen als auf den beiden tieferen Stufen. Die Lohndifferenz hat sich auf allen Stufen etwas verringert.

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

Anforderungsniveau	Anteil Beschäftigte pro Anforderungsn.			Frauenanteil innerhalb Anforderungsniveau	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Insgesamt		
Anspruchvollste Arbeiten	11.7%	3.6%	8.2%	18.8%	-24.6%
Qualifizierte Arbeiten	31.1%	23.1%	27.6%	35.9%	-16.2%
Berufskennntnisse	39.5%	41.7%	40.5%	44.2%	-10.7%
Einfache Tätigkeiten	17.8%	31.6%	23.7%	57.2%	-11.3%
Insgesamt	100.0%	100.0%	100.0%	42.9%	-24.3%

Anmerkung: Lohndifferenz = in % des Durchschnittslohns der Männer (Basis: Monatlicher Bruttolohn standardisiert, vgl. Fussnote 5).  
Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

Abbildung 13: Durchschnittslohn nach Anforderungsniveau, 2006



Anmerkung: „Durchschnittslohn“ = Monatlicher Bruttolohn standardisiert auf 40 Std./Woche.  
Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

<sup>16</sup> Die beiden Merkmale korrelieren teilweise, aber nicht eins zu eins. Es gibt zum Beispiel auch anspruchsvolle Tätigkeiten, die nicht mit einer Kaderfunktion verbunden sind (und umgekehrt). Die Korrelation zwischen beruflicher Stellung und Anforderungsniveau ist mittelgross (Korr. nach Spearman = 0.58).

## Tätigkeitsbereich

Die LSE unterscheidet 24 Tätigkeitsbereiche (vgl. Tabelle 14 sowie Abbildung 14).

Obschon mit dieser Einteilung die verschiedenen Berufe mehr oder weniger aggregiert erfasst werden und sich keine Aussagen zu einzelnen Berufen innerhalb eines Tätigkeitsbereichs machen lassen, lässt sich die immer noch starke *horizontale (berufliche) Segregation* zwischen den Geschlechtern deutlich erkennen:<sup>17</sup>

■ Frauen und Männer verteilen sich sehr unterschiedlich auf die verschiedenen Tätigkeitsbereiche. Der Frauenanteil innerhalb eines Bereichs schwankt zwischen 2.8 Prozent (Tätigkeiten im Baugewerbe) und 87.7 Prozent (Tätigkeiten im Bereich der Körper- und Kleiderpflege).

■ Fast 40 Prozent der Männer sind in den produktionsnahen Bereichen tätig, die anderen 60 Prozent in Dienstleistungsberufen.

■ Die Frauen konzentrieren sich mit einem Verhältnis von 10 zu 90 Prozent viel stärker auf Dienstleistungsberufe.

Der Duncan-Index für die Geschlechtersegregation nach Tätigkeitsbereichen beträgt 50 Prozent. Das heisst die Hälfte der Beschäftigten müsste ihren Tätigkeitsbereich wechseln, damit die Verteilung zwischen den Geschlechtern ausgewogen wäre.<sup>18</sup> Zum Vergleich: Im Kanton Zürich war 1998 die Segregation insgesamt etwas weniger ausgeprägt (Duncan-Index = 47%). Es zeigten sich aber deutliche Unterschiede je nach Alter der Beschäftigten. Bei den über 40-Jährigen ist die Ungleichverteilung von Frauen und Männern auf die Tätigkeitsbereiche besonders gross (vgl. Flückiger/Meunier 2003).

Das Ausmass der *Lohnungleichheit* innerhalb der Tätigkeitsbereiche variiert relativ stark und widerspiegelt teilweise die Unterschiede, die wir schon in den zuvor betrachteten Merkmalen beobachten konnten:

■ Am geringsten sind die durchschnittlichen Lohnunterschiede mit Differenzen von weniger als 9 Prozent zu Ungunsten der Frauen in zwei *Niedriglohnbereichen*, bei den gastgewerblichen und hauswirtschaftlichen Tätigkeiten (-7.6%) sowie in der Reinigung und öffentliche Hygiene (-8.8%). Es sind dies Bereiche mit einem vergleichsweise hohen Anteil von niedrig qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

■ Ebenfalls vergleichsweise gering ist die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern im Bereich Sichern und Bewachen (-9.5%), bei den Tätigkeiten im Baugewerbe (-11.3%), sowie in den Bereichen Kultur,

<sup>17</sup> Dass sich an der geschlechterspezifischen Berufswahl von jungen Frauen und Männern in den letzten Jahrzehnten nicht viel verändert hat, zeigen die Analysen der Volkszählungen 1970 bis 2000 von Leemann/Keck (2005) bzw. Bühler/Heye (2005).

Von den rund 250 in der Schweiz existierenden Lehrberufen decken die fünfzehn von den Frauen am häufigsten ergriffenen Berufe 75 Prozent aller weiblichen Lehreintritte ab. Die Eintritte in die fünfzehn am häufigsten von den Männern ergriffenen Berufslehren entsprechen hingegen knapp 60 Prozent aller männlichen Neueintritte. Kaufmann/Kauffrau ist seit über zwanzig Jahren der Beruf mit den meisten Lehrlingen bei beiden Geschlechtern. Ansonsten unterscheiden sich die am häufigsten ergriffenen Lehren der Frauen deutlich von denjenigen der Männer. Junge Frauen entscheiden sich nach wie vor eher für Berufslehren des Verkaufs, der Heilbehandlung und der Körperpflege. Junge Männer bevorzugen häufiger Ausbildungen im technischen Bereich, in der Metall- und Maschinenindustrie und im Baugewerbe (vgl. Lehrlingsstatistik 2004, BFS Pressemitteilung vom 22. März 2005).

<sup>18</sup> Der Index of Dissimilarity (DI) von Duncan/Duncan (1955) ist ein weit verbreitetes einfaches Mass um die Ungleichheit der Verteilung der Geschlechter auf verschiedene Positionen oder Berufe zu messen. Der Index nimmt den Wert Null an, wenn die Verteilungen beider Geschlechter auf die Positionen bzw. Berufsgruppen – unabhängig vom Anteil der Frauen am Arbeitsmarkt – identisch sind (anders ausgedrückt: wenn die ‚Chancen‘, in eine bestimmte Position zu gelangen oder einen bestimmten Beruf auszuüben, für Frauen und Männer gleich sind). Er nimmt den Maximalwert 1 (bzw. 100%) an, wenn in jeder Position/Berufsgruppe ausschließlich Frauen oder Männer arbeiten. Der Index gibt die Summe der Prozentanteile von Frauen *plus* die Prozentanteile von Männern an, die ihre Position bzw. Berufsgruppe wechseln müssten, um eine Gleichverteilung in allen Positionen/Berufsgruppen zu erreichen. Je nach Höhe des Frauenanteils am Arbeitsmarkt fallen diese Prozentanteile für beide Geschlechter sehr unterschiedlich aus (zum Duncan-Index und weiteren Segregations-Massen, vgl. z.B. Hinz/Schübel 2001).



**4 Integration der Frauen und Männer in den Schweizer Unternehmen und Entlöhnung nach verschiedenen Merkmalen**

Information, Unterhaltung, Sport und Freizeit (-12.3%), Transport von Personen, Waren und Nachrichten (-12.8%) sowie Forschung und Entwicklung (-12.9%).

■ In einem weiteren Niedriglohnbereich, der Körper- und Kleiderpflege (Coiffeure und Coiffeusen, chemische Reinigung etc) ist die Lohndifferenz nicht ganz so gering und beträgt -14.6%.

■ Allerdings gibt es auch schlecht entlohnte Tätigkeitsbereiche in denen die Lohndifferenz überdurchschnittlich gross ist: Im Verkauf (Detailhandel) verdienen die Frauen im Durchschnitt 27.8% weniger.

■ Die grössten Lohnunterschiede finden sich im Bereich Begutachten, beraten, beurkunden (-31.2%) und im Rechnungs- und Personalwesen (-30.4%).

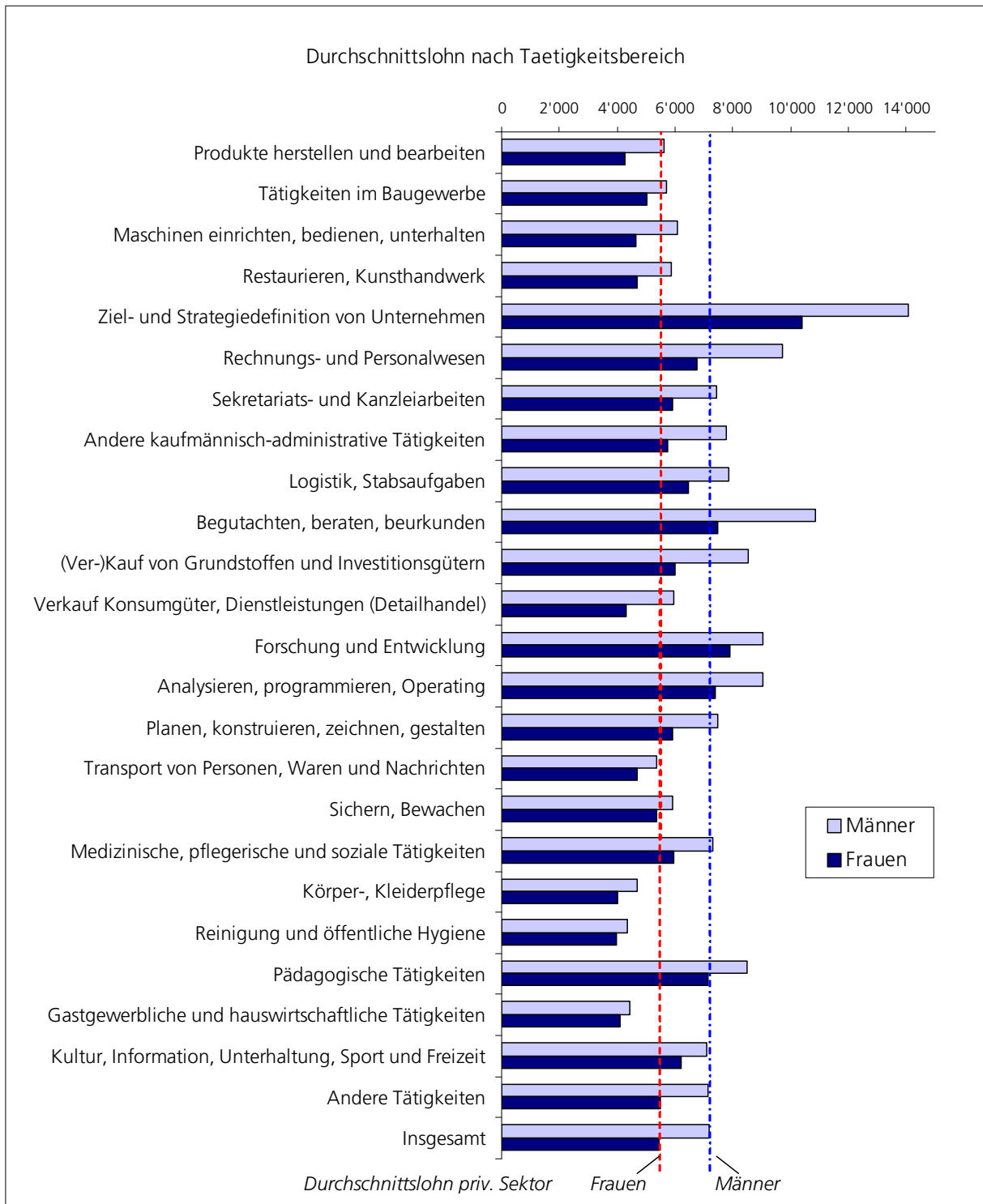
■ 2002 war die grösste Lohndifferenz bei den am besten entlohnten Tätigkeiten, im Management (Ziel- und Strategiedefinition von Unternehmen), mit -31.9% zu verzeichnen. In diesem Bereich haben die Frauen deutlich aufgeholt, die Lohnschere beträgt nunmehr -26.2%.

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

Tätigkeitsbereich	Anteil Beschäftigte pro Tätigkeitsbereich			Frauenanteil innerhalb Tätigkeitsbereich	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Insgesamt		
<b>Produktionsnahe Tätigkeiten</b>					
Produkte herstellen und bearbeiten	15.2%	8.1%	12.1%	28.7%	-23.7%
Tätigkeiten im Baugewerbe	13.4%	0.5%	7.9%	2.8%	-11.3%
Maschinen einrichten, bedienen, unterhalten	9.7%	1.2%	6.0%	8.3%	-23.0%
Restaurieren, Kunsthandwerk	0.1%	0.1%	0.1%	33.7%	-20.5%
<b>Dienstleistungen</b>					
Ziel- und Strategiedefinition von Unternehmen	5.3%	1.3%	3.6%	15.2%	-26.2%
Rechnungs- und Personalwesen	2.8%	6.5%	4.4%	63.2%	-30.4%
Sekretariats- und Kanzleiarbeiten	1.3%	8.7%	4.5%	83.2%	-20.7%
Andere kaufmännisch-administrative Tätigkeiten	4.0%	8.5%	6.0%	61.5%	-26.0%
Logistik, Stabsaufgaben	2.7%	1.1%	2.0%	24.3%	-17.5%
Begutachten, beraten, beurkunden	6.8%	5.3%	6.2%	36.8%	-31.2%
(Ver-)Kauf von Grundstoffen und Investitionsgütern	2.0%	0.9%	1.5%	24.4%	-29.9%
Verkauf Konsumgüter, Dienstleistungen (Detailhandel)	5.2%	15.5%	9.6%	69.2%	-27.7%
Forschung und Entwicklung	2.4%	1.1%	1.8%	24.9%	-12.9%
Analysieren, programmieren, Operating	4.5%	1.2%	3.1%	16.0%	-18.1%
Planen, konstruieren, zeichnen, gestalten	4.3%	1.2%	3.0%	17.2%	-20.9%
Transport von Personen, Waren und Nachrichten	6.2%	1.6%	4.2%	15.9%	-12.8%
Sichern, Bewachen	0.9%	0.4%	0.7%	23.4%	-9.5%
Medizinische, pflegerische und soziale Tätigkeiten	1.9%	13.2%	6.7%	83.9%	-18.6%
Körper-, Kleiderpflege	0.1%	1.2%	0.6%	87.7%	-14.6%
Reinigung und öffentliche Hygiene	1.5%	5.3%	3.1%	72.2%	-8.8%
Pädagogische Tätigkeiten	1.5%	3.1%	2.2%	61.7%	-15.9%
Gastgewerbliche und hauswirtschaftliche Tätigkeiten	5.1%	10.8%	7.5%	61.7%	-7.6%
Kultur, Information, Unterhaltung, Sport und Freizeit	1.4%	2.0%	1.7%	51.2%	-12.3%
Andere Tätigkeiten	1.7%	1.4%	1.6%	38.6%	-23.0%
Insgesamt	100.0%	100.0%	100.0%	42.9%	-24.3%

Anmerkung: Lohndifferenz = in % des Durchschnittslohns der Männer (Basis: Monatlicher Bruttolohn standardisiert, vgl. Fussnote 5). Die Fallzahlen sind genügend gross für Aussagen nach Tätigkeitsbereich und Geschlecht. Pro Zelle sind mind. 6'000 Fälle vorhanden. Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

Abbildung 14: Durchschnittslohn nach Tätigkeitsbereich, 2006



Anmerkung: „Durchschnittslohn“ = Monatlicher Bruttolohn standardisiert auf 40 Std./Woche.  
 Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

### 4.1.5 Unternehmensspezifische Merkmale

#### Unternehmensgrösse

Kleine und mittelgrosse Unternehmen (KMU) haben in der Regel nicht dieselben Ressourcen und finanziellen Spielräume wie Grossfirmen. Dies betrifft zum Beispiel Weiterbildungsangebote und spiegelt sich auch in der Entlöhnung der MitarbeiterInnen (vgl. Abbildung 15).<sup>19</sup>

■ Die durchschnittlichen Gehälter sind umso höher, je grösser das Unternehmen ist. Dies gilt vor allem für die Männer.

Wie sieht die Verteilung der Geschlechter auf KMU und Grossfirmen aus?

■ Interessanterweise sind gut die Hälfte der Beschäftigten in Kleinstfirmen mit weniger als 5 Beschäftigten Frauen. Ebenfalls leicht überdurchschnittlich ist der Frauenanteil in Firmen mit 5-19 Beschäftigten und in Grossfirmen.

■ In den mittelgrossen Betrieben hingegen sind weniger als 40 Prozent der Angestellten Frauen. In dieser Grössenordnung sind viele Firmen des 2. Sektors (Industrie und Gewerbe) zu finden, die einen hohen Anteil an produktionsnahen Tätigkeiten aufweisen und dementsprechend mehr Männer beschäftigen.

Die durchschnittlichen Lohndifferenzen sind etwas geringer in kleinen und mittelgrossen Betrieben, in Grossfirmen jedoch überdurchschnittlich.

■ In KMU bis 49 Beschäftigte betragen die Lohnunterschiede gut 20 Prozent, in mittelgrossen Firmen mit 50-499 Angestellten knapp 23 Prozent.

■ In Grossfirmen mit mehr als 500 Beschäftigten verdienen Frauen im Durchschnitt 31.6 Prozent weniger. Ein Teil dieser grossen Differenz erklärt sich durch die teilweise ausserordentlich hohen Kaderlöhne der Männer, verbunden mit der beruflichen Segregation. Auch sind die Top-Kaderstellen in Grossfirmen noch stärker in Männerhand als in kleineren und mittelgrossen Betrieben (vgl. vorne, berufliche Stellung).

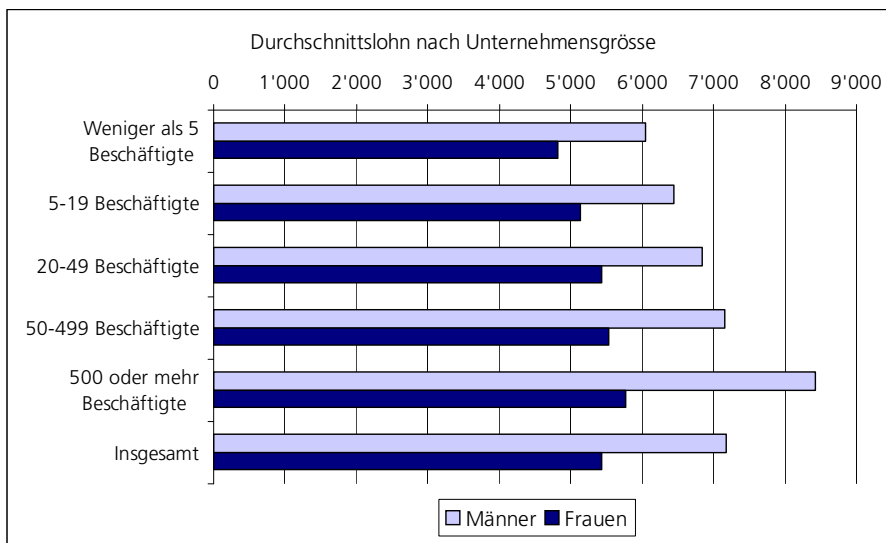
Tabelle 15: Anteil Beschäftigte nach Unternehmensgrösse, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz

Unternehmensgrösse (Anzahl MitarbeiterInnen gem. LSE)	Anteil Beschäftigte nach Firmengrösse			Frauenanteil innerhalb gleicher Firmengrösse	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Insgesamt		
Weniger als 5 Beschäftigte	6.0%	8.3%	7.0%	51.2%	-20.5%
5-19 Beschäftigte	22.0%	22.2%	22.1%	43.1%	-20.3%
20-49 Beschäftigte	15.3%	12.7%	14.2%	38.4%	-20.5%
50-499 Beschäftigte	33.3%	29.9%	31.9%	40.3%	-22.7%
500 oder mehr Beschäftigte	23.3%	26.8%	24.8%	46.3%	-31.6%
Insgesamt	100.0%	100.0%	100.0%	42.9%	-24.3%

Anmerkung: Lohndifferenz = in % des Durchschnittslohns der Männer (Basis: Monatlicher Bruttolohn standardisiert, vgl. Fussnote 5).  
Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

<sup>19</sup> Die Unternehmensgrösse bzw. MitarbeiterInnenzahl wird in der LSE in zwei verschiedenen Variablen erfasst: Anzahl Beschäftigte („anzbe“) gemäss Betriebs- und Unternehmensregister BUR (diese Variable wird vom BFS bei der Stichprobenziehung verwendet) und Unternehmensgrösse (Variable „untgroe“). Wir verwenden Letztere, da diese aktueller ist und somit allfälligen Änderungen in der Firmengrösse durch Entlassungen / Neueinstellungen besser Rechnung trägt. Ausserdem enthält „untgroe“ nur diejenigen Beschäftigten, für welche effektiv Lohnangaben vorliegen (d.h. keine Lehrlinge, InhaberInnen, etc. vgl. Abschnitt 9.1).

Abbildung 15: Durchschnittslohn nach Unternehmensgrösse, 2006



Anmerkung: „Durchschnittslohn“ = Monatlicher Bruttolohn standardisiert auf 40 Std./Woche.  
Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

### 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 haben wir die aus Gleichstellungsperspektive wichtigsten Branchen separat ausgewiesen. Insgesamt unterscheiden wir 18 Branchen bzw. Branchengruppen, wovon eine, die öffentliche Verwaltung, im privaten Sektor per Definition ausgeschlossen ist.

Die Branchenzugehörigkeit korreliert für gewisse Branchen stark mit den Tätigkeitsbereichen.

■ So arbeiten zum Beispiel über 90 Prozent der Erwerbstätigen, die eine medizinische, pflegerische oder soziale Tätigkeit ausüben im Gesundheits- bzw. Sozialwesen. Ebenfalls hoch ist die Korrelation zwischen Tätigkeit und Branche im Baugewerbe, im Gastgewerbe und im Detailhandel/Verkauf, wobei zum Teil Unterschiede zwischen den Geschlechtern auszumachen sind. Nur sechs von zehn Frauen, die eine Tätigkeit des Baugewerbes ausüben, sind zum Beispiel auch in der Baubranche tätig im Vergleich zu 8 von 10 Männern.

■ Andere Tätigkeiten hingegen sind „Querschnittsaufgaben“, bei denen sich keine Konzentration auf einzelne Branchen feststellen lässt. Im 2. Sektor ist dies zum Beispiel der Tätigkeitsbereich „Produkte herstellen und bearbeiten“, während die Bereiche „Maschinen einrichten, bedienen, unterhalten“ oder die kaufmännischen und strategischen Aufgaben in allen Branchen des 2. und 3. Sektors ausgeübt werden.

Tabelle 16 und Abbildung 16 zeigen die unterschiedliche Verteilung der Frauen und Männer auf die einzelnen Branchen und die Lohnniveaus innerhalb der Branchen.

■ Im 2. Sektor (*Industrie und Gewerbe*) arbeiten insgesamt mehr Männer, wobei der Frauenanteil je nach Branche stark schwankt. Während im Baugewerbe nur 9 Prozent der Beschäftigten Frauen sind, arbeiten in der Textil- und Lederindustrie mehr Frauen als Männer (55%).

■ Letztere ist auch die Branche mit der grössten Lohndifferenz im 2. Sektor und den niedrigsten Frauenlöhnen.

#### 4 Integration der Frauen und Männer in den Schweizer Unternehmen und Entlöhnung nach verschiedenen Merkmalen

■ Im Baugewerbe hingegen ist der durchschnittliche Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern mit Abstand am kleinsten. Frauen verdienen 9.1 Prozent weniger als Männer. Insgesamt sind die Frauen in der Baubranche aber 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 5.4). Dabei ist zu bemerken, dass die berufliche Segregation innerhalb der Baubranche gross ist. Frauen sind vor allem in der Administration (Sekretariat, Buchhaltung u.ä.) tätig. Nur wenige üben einen Bauberuf oder eine planerische Tätigkeit aus.<sup>20</sup>

■ Im *Dienstleistungssektor* ist die Bandbreite der Lohnunterschiede ähnlich gross. Am kleinsten ist die Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern im Gastgewerbe (-9.7%). Ebenfalls relativ gering ist der durchschnittliche Lohnunterschied im Verkehrs- und Transportbereich mit -10.1 Prozent.

■ Klar unterdurchschnittlich sind die Lohndifferenzen ausserdem im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Unterrichtswesen mit je knapp 19 Prozent.

■ Am grössten sind die Lohndifferenzen dort wo die höchsten Löhne bezahlt werden, bei den Banken und Versicherungen (-37.6%). Ebenfalls sehr gross ist die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern in der Informatikbranche (-32.4%). Die Lohnunterschiede dürften wiederum teilweise durch berufliche Segregation und die Untervertretung der Frauen im Management zu erklären sein.

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

Wirtschaftsbranche	Anteil Beschäftigte nach Branche			Frauenanteil Lohndifferenz	
	Männer	Frauen	Insgesamt	innerhalb gleicher Branche	
<b>2. Sektor (Industrie und Gewerbe)</b>					
Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung	2.5%	1.8%	2.2%	35.1%	-23.5%
Herstellung Textilien/Lederwaren	0.5%	0.8%	0.6%	55.2%	-29.2%
Verlags- und Druckgewerbe	1.7%	1.5%	1.6%	39.7%	-21.1%
Chemische Industrie	2.5%	1.9%	2.2%	35.5%	-17.8%
Maschinenindustrie/Gerätebau	12.4%	6.0%	9.7%	26.7%	-28.6%
Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	10.0%	3.5%	7.2%	21.0%	-18.8%
Baugewerbe	13.5%	1.8%	8.5%	9.2%	-9.1%
<b>3. Sektor (Dienstleistungen)</b>					
Detailhandel	6.9%	18.6%	11.9%	67.1%	-21.5%
Gastgewerbe	4.9%	8.9%	6.6%	57.7%	-9.7%
Verkehr, Transport	3.3%	1.1%	2.3%	19.6%	-10.1%
Post, Telekommunikation	1.3%	0.7%	1.0%	30.0%	-25.9%
Banken, Versicherungen	6.3%	6.2%	6.2%	42.5%	-37.6%
Informatik	11.3%	10.8%	11.1%	41.9%	-32.4%
Unterrichtswesen	1.4%	2.6%	1.9%	58.8%	-18.7%
Gesundheits-/Sozialwesen	3.6%	18.7%	10.1%	79.8%	-18.8%
Übrige Dienstleistungen	16.1%	14.6%	15.5%	40.4%	-24.3%
Andere	2.0%	0.7%	1.4%	19.7%	-23.1%
Insgesamt	100.0%	100.0%	100.0%	42.9%	-24.3%

Anmerkung: Lohndifferenz = in % des Durchschnittslohns der Männer (Basis: Monatlicher Bruttolohn standardisiert, vgl. Fussnote 5).  
Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

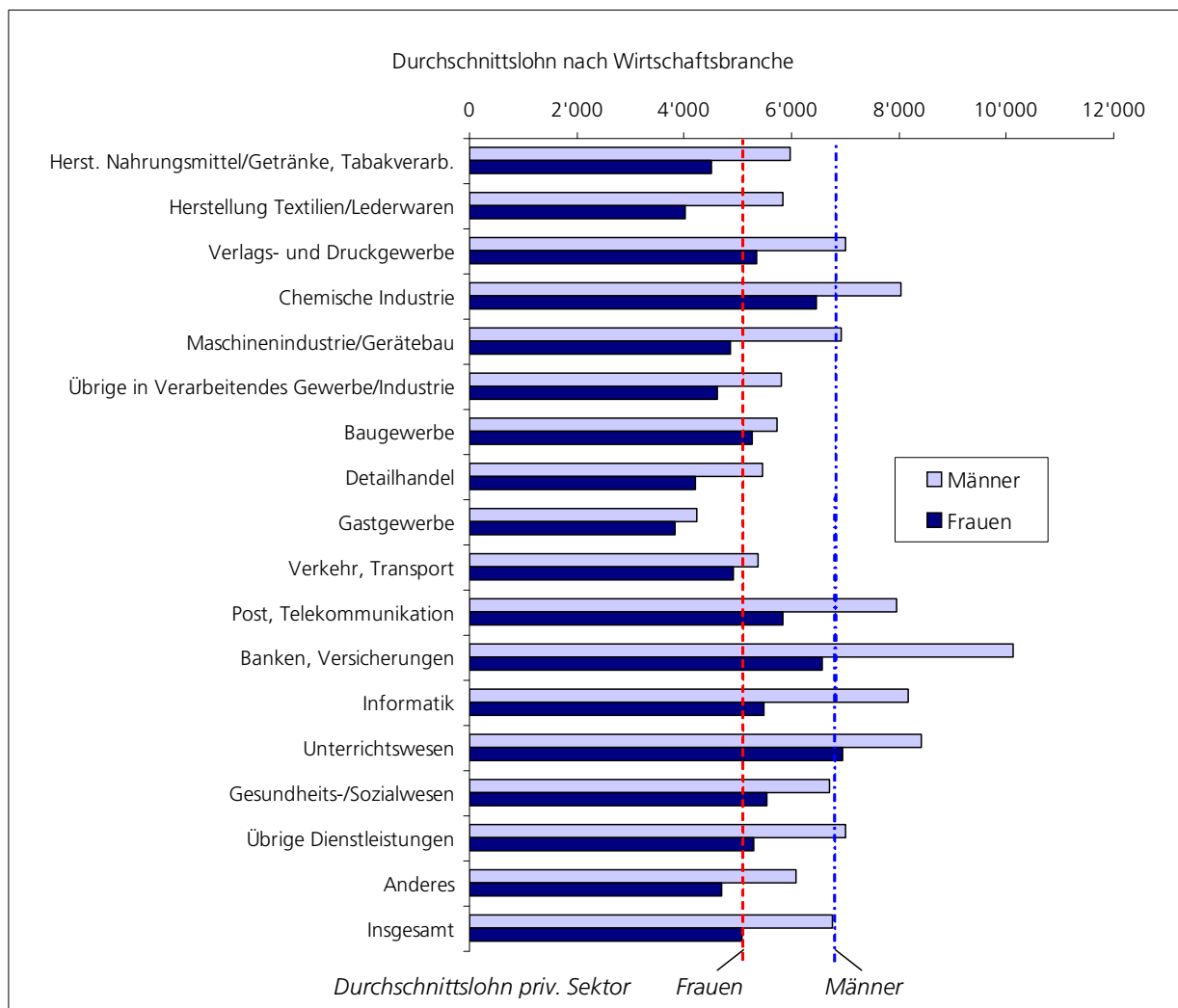
Auf die branchenspezifischen Lohndifferenzen werden wir in den folgenden Kapiteln im Detail eingehen, wenn wir die verschiedenen Ursachen der Lohnunterschiede herausfiltern und das Ausmass der Lohndiskriminierung pro Branche ermitteln.

<sup>20</sup> Nicht beantwortbar lässt sich mit der hier vorgenommenen quantitativen Analyse, wie weit die unterschiedlichen Tätigkeiten in der Baubranche als gleichwertig zu betrachten sind. Dies gilt ebenso für andere Branchen. Im Baugewerbe ist aber die geschlechtsspezifische, berufliche Segregation besonders gross.

Die Segregation nach Branchen ist weniger ausgeprägt als die Ungleichverteilung der Geschlechter zwischen den Tätigkeitsbereichen. Der Duncan-Index für die branchenspezifische Segregation beträgt 32.3 Prozent. Dies hängt damit zusammen, dass in den verschiedenen Branchen die unterschiedlichsten Berufe bzw. Tätigkeitsbereiche vertreten sind. Sekretärinnen zum Beispiel werden genauso in männerdominierten Branchen wie dem Baugewerbe benötigt wie im weiblich geprägten Gesundheits- und Sozialwesens. Umgekehrt sind auch in Letzterem die Leitungsstellen (Bereich Ziel- und Strategiedefinition) oft fest in Männerhand. Die geschlechtsspezifische Berufswahl kommt deshalb in den Tätigkeitsbereichen stärker zum Ausdruck als zwischen den Branchen.

Bisherige Erfahrungen aus Lohngleichheitsüberprüfungen in Schweizer Firmen zeigen ausserdem, dass die berufliche Segregation nicht nur zwischen den Branchen, sondern vor allem innerhalb der Betriebe stattfindet (Strub 2004). Eine Untersuchung aus Deutschland (wo die Geschlechterverhältnisse ähnlich sind) kommt zu folgendem Schluss: „Die Berücksichtigung der Betriebsebene führt zu höheren Segregationswerten als für den Arbeitsmarkt insgesamt. Etwa ein Drittel der Betriebe beschäftigt Männer und Frauen in vollständig unterschiedlichen Berufen und nur eine verschwindende Minderheit weist in den vertretenen Berufen eine Geschlechterkomposition auf, die der Belegschaft entspricht.“ (vgl. Hinz/Schübel 2001).

Abbildung 16: Durchschnittslohn nach Wirtschaftsbranche, 2006



Anmerkung: „Durchschnittslohn“ = Monatlicher Bruttolohn standardisiert auf 40 Std./Woche.  
Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

## Region

Die Lohnstrukturerhebung ermöglicht seit 2002 repräsentative Analysen auf Ebene der *Grossregionen*.<sup>21</sup> Die Grossregionen nach BFS fassen die einzelnen Kantone wie folgt zusammen:

- Genferseeregion (GE, VS, VD)
- Espace Mittelland (BE, FR, JU, NE und SO)
- Nordwestschweiz (AG, BL und BS)
- Zürich (ZH)
- Ostschweiz (AR, AI, GL, GR, SG, SH und TG)
- Zentralschweiz (LU, NW, OW, SZ, UR und ZG)
- Tessin (TI)

Sowohl die Beschäftigtenstruktur wie auch die Lohnniveaus unterscheiden sich zwischen den Grossregionen (vgl. Tabelle 17 bzw. Abbildung 17)

- Fast ein Viertel der Erwerbstätigen in der Privatwirtschaft arbeitet im Kanton Zürich.
- Der Frauenanteil unter den Beschäftigten ist mit fast 45 Prozent am höchsten im Espace Mittelland, gefolgt von Zürich und am geringsten in der Ostschweiz mit knapp 40 Prozent.
- Am höchsten ist das Lohnniveau in Zürich, am niedrigsten im Tessin.

Die unterschiedlichen Wirtschaftsstrukturen in den einzelnen Regionen haben zur Folge, dass sich bezüglich Lohn Differenzen ein unterschiedliches Bild ergibt, je nachdem ob wir die Durchschnittslöhne betrachten oder ob wir die Medianlöhne vergleichen.<sup>22</sup>

- Am grössten ist die geschlechtsspezifische *Lohndifferenz* in Zürich, sowohl bezogen auf die Durchschnittslöhne (-29.3 Prozent) wie auch bezogen auf die Medianlöhne (-23.4%).
- Im Espace Mittelland sind die Lohnunterschiede im gesamtschweizerischen Vergleich am geringsten, wenn wir die *Durchschnittslöhne* betrachten (-21.8%). Bezogen auf die *Medianlöhne* weist die Genferseeregion mit Abstand die geringste Differenz zwischen den Geschlechtern auf (-14%).

Der je nach Region beträchtliche Unterschied in der Durchschnittslohn- und der Medianlohn Betrachtung dürfte auf die ungleiche Verteilung von besonders hohen Ausreissern (Spitzengehälter) zurückzuführen sein.<sup>23</sup>

Wie weit die Branchen- und Beschäftigtenstrukturen für die Lohn Differenzen zwischen den Regionen verantwortlich sind und ob der diskriminierende Anteil der Lohnunterschiede von Region zu Region unterschiedlich gross ist, wird in Abschnitt 0 eingehend untersucht.

<sup>21</sup> Streng genommen handelt es sich beim Faktor „Region“ nicht um ein firmenspezifisches Merkmal. Denn die regionale Unterscheidung nehmen wir auf Ebene der *Beschäftigten* vor (gemäss Variable Arbeitskanton), nicht anhand des Firmensitzes.

<sup>22</sup> Das BFS hat eine detaillierte Auswertung der regionalen *Median*-Lohnunterschiede vorgenommen (vgl. BFS 2004b).

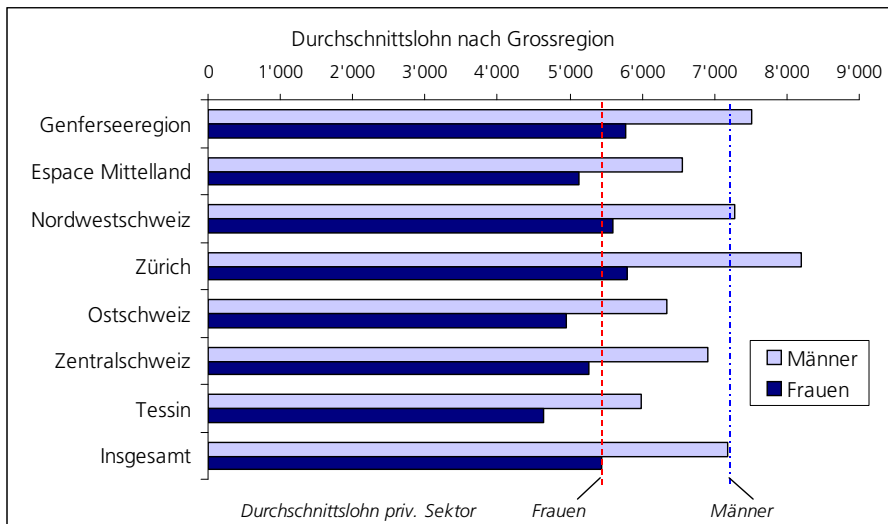
<sup>23</sup> Die Spitzengehälter einzelner Topverdiener sind in der LSE insofern gegen oben zensiert, dass pro Lohnbestandteil (Grundgehalt, Sonderzahlungen, 13. Monatslohn, etc.) maximale Werte von je 99'999 Franken pro Monat zulässig sind. Die höchsten in der LSE ausgewiesenen standardisierten Bruttolöhne liegen bei 226'000 Franken pro Monat bzw. rund 2.7 Mio. Franken pro Jahr für die Männer bzw. 153'000 Fr. pro Monat / 1.8 Mio. Fr. pro Jahr bei den Frauen. Beide Spitzenwerte wurden 2006 in der Genferseeregion erzielt.

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

Wirtschaftsbranche	Anteil Beschäftigte nach Region			Frauenanteil innerhalb gleicher Region	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Insgesamt		
Genferseeregion	15.5%	15.8%	15.6%	43.4%	-23.2%
Espace Mittelland	20.4%	21.8%	21.0%	44.6%	-21.8%
Nordwestschweiz	13.6%	12.9%	13.3%	41.6%	-22.9%
Zürich	24.3%	25.7%	24.9%	44.3%	-29.3%
Ostschweiz	12.9%	11.3%	12.2%	39.8%	-22.0%
Zentralschweiz	9.3%	8.7%	9.1%	41.2%	-23.9%
Tessin	4.0%	3.7%	3.9%	41.3%	-22.7%
Insgesamt	100.0%	100.0%	100.0%	42.9%	-24.3%

Anmerkung: Lohndifferenz = in % des Durchschnittslohns der Männer (Basis: Monatlicher Bruttolohn standardisiert, vgl. Fussnote 5).  
Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

Abbildung 17: Durchschnittslohn nach Grossregion, 2006



Anmerkung: „Durchschnittslohn“ = Monatlicher Bruttolohn standardisiert auf 40 Std./Woche.  
Quelle: LSE 2006, privater Sektor.



## 4.2 Öffentlicher Sektor (Bund, 2006)

Sowohl Lohnsituation wie auch Beschäftigtenstruktur im öffentlichen Sektor heben sich in mehrfacher Hinsicht von den Verhältnissen in der Privatwirtschaft ab. Der öffentliche Sektor des Bundes umfasst nicht nur die Bundesverwaltung, sondern auch die Bundesbetriebe. Wir konzentrieren uns im vorliegenden Abschnitt auf die Darstellung der wichtigsten Unterschiede und Gemeinsamkeiten.

Die hier untersuchte Population umfasst 120'000 Beschäftigte. Der Frauenanteil beträgt knapp 33 Prozent.

Tabelle 18: Beschäftigte im öffentlichen Sektor (Bund), 2006

	Männer	Frauen	Insgesamt	Frauenanteil
Anzahl Fälle N (ungewichtet)	80'129	38'900	119'029	
Grösse Teil-Population (Gewichtung personenbezogen)	81'377	39'292	120'669	32.6%

Anmerkung: Exklusive fehlende Werte, vgl. Anhang, Abschnitt 9.1.

Quelle: LSE 2006, öffentlicher Sektor/Bund (Gewichtung personenbezogen).

Vergleiche mit dem aus Gleichstellungsperspektive besonders interessanten kantonal-öffentlichen Sektor sind aus Datenschutz- und erhebungstechnischen Gründen leider nicht möglich.

### Löhne und Arbeitspensen

Die Durchschnittslöhne sind in den Bundesinstitutionen höher als in der Privatwirtschaft (vgl. Abschnitt 4.1.1). Dies gilt vor allem für die Frauen. Dementsprechend sind die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern im öffentlichen Sektor geringer wie Tabelle 19 zeigt:

■ Frauen verdienen im öffentlichen Sektor (Bund) im Durchschnitt 17.5 Prozent weniger als die Männer. Die durchschnittliche Lohndifferenz ist somit um ein gutes Viertel kleiner als im privaten Sektor mit -24.7 Prozent. Die Medianlohndifferenz ist entsprechend ebenfalls kleiner: Die Hälfte der Frauen verdient 15.6 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen (im Vergleich zu -19.5% in der Privatwirtschaft).

■ Die Nettolohndifferenzen sind ähnlich gross wie im privaten Sektor und betragen -39 Prozent bezogen auf den Durchschnitt bzw. -37 Prozent beim Median (verlichen mit -41.4% bzw. -35%).

■ Die durchschnittlichen Beschäftigungspensen sind bei den Frauen mit 67 Prozent leicht tiefer und bei den Männern mit 96 Prozent geringfügig höher als in der Privatwirtschaft (72% bzw. 94%).

Tabelle 19: Durchschnittslohn und Arbeitspensum, öffentlicher Sektor (Bund), 2006

Lohn und Arbeitspensum	Männer	Frauen	Differenz (in % v Männern)
<b>Bruttolohn, auf Vollzeit standardisiert</b>			
Durchschnitt	7'513	6'199	-17.5%
Median (so viel verdienen 50% der Beschäftigten)	6'932	5'852	-15.6%
<b>Monatlicher Nettolohn (effektiv)</b>			
Durchschnittslohn	6'435	3'939	-38.8%
Medianlohn (so viel verdienen 50% der Beschäftigten)	6'032	3'804	-36.9%
<b>Arbeitspensum</b>			
Individueller Beschäftigungsgrad (Durchschnitt)	96%	67%	-29.5%

Anmerkung: Definition Bruttolohn (standardisiert), Nettolohn (nicht standardisiert), vgl. Fussnote 5.

Quelle: LSE 2006, öffentlicher Sektor/Bund (Gewichtung personenbezogen).

**4 Integration der Frauen und Männer in den Schweizer Unternehmen und Entlöhnung nach verschiedenen Merkmalen**

Das leicht höhere Arbeitspensum der Männer ist durch einen etwas höheren Anteil an Beschäftigten mit einem standardisierten Beschäftigungsgrad von über 105 Prozent zu erklären im Vergleich zum Privaten Sektor, während sich bei den Frauen beim Bund der höhere Anteil an Beschäftigungsverhältnissen mit einem mittleren bis hohen Teilzeit-Pensum von 40-89 Prozent niederschlägt.

Weiter unterscheiden sich die Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Sektor des Bundes verglichen mit denjenigen in der Privatwirtschaft hinsichtlich der Art der Entlöhnung:

■ Als Lohnform gilt für alle Angestellten in den Bundesinstitutionen der Zeitlohn, das heisst die Entlöhnung hängt nur von der Zahl der geleisteten Stunden ab. Es gibt keine Prämien- oder Akkordlöhne oder Löhne mit Provisionsanteil.

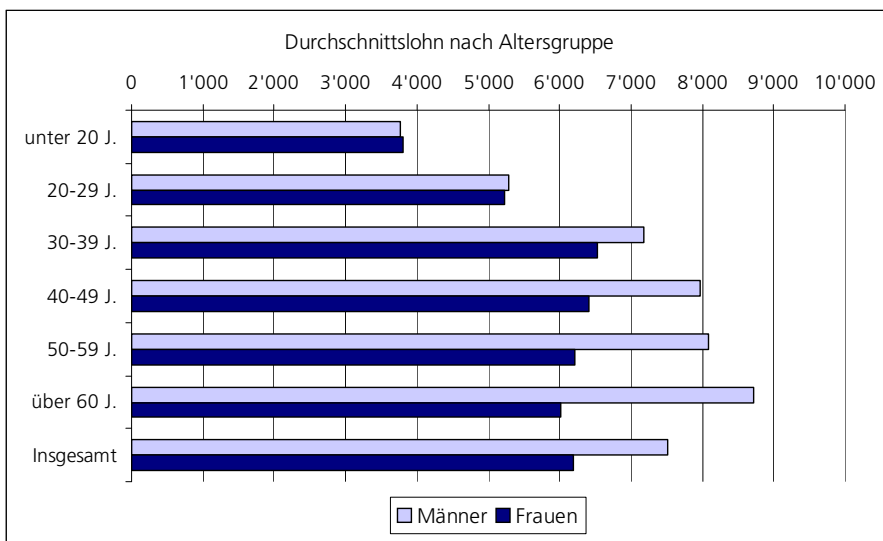
■ In den Bundesinstitutionen arbeiten lediglich 1.8 Prozent der Männer und 7.7 Prozent der Frauen im Stundenlohn. Es werden deutlich mehr Zulagen und Sonderzahlungen entrichtet. Ausserdem erhalten praktisch alle Angestellten einen 13. Monatslohn.

Die höheren Durchschnittslöhne und die geringeren Lohnunterschiede lassen sich teilweise durch die unterschiedliche Branchen- und Beschäftigtenstruktur im öffentlichen Sektor des Bundes erklären. In der Folge präsentieren wir dazu einige ausgewählte Kennzahlen und Grafiken.

**Persönliche Qualifikationsmerkmale (Humankapital)**

■ **Alter:** Das Durchschnittsalter beträgt 43 Jahre bei den Männern und gut 41 Jahre bei den Frauen. Die Altersdifferenz ist somit im öffentlichen Sektor etwas grösser. Der Frauenanteil ist analog zur Privatwirtschaft bei den jüngsten Beschäftigten am grössten (53% bei den unter 20-Jährigen) und nimmt mit zunehmendem Alter stark ab (37% bei den 20-29-Jährigen; 26% bei den über 60-Jährigen). Die grössten Lohnunterschiede finden sich dementsprechend bei den über 60-Jährigen mit fast 31% zu Ungunsten der Frauen. Auch bei den 40-59-Jährigen sind die Lohnunterschiede im öffentlichen Sektor überdurchschnittlich hoch. Unterdurchschnittlich hingegen sind die Differenzen bei den unter 40-Jährigen und in der Gruppe der unter 20-Jährigen verdienen die Frauen im Durchschnitt sogar 0.7 Prozent mehr als die Männer. Altersunterschiede dürften deshalb für einen Teil der bestehenden Lohnunterschiede verantwortlich sein.

Abbildung 18: Durchschnittslohn nach Alter, öffentlicher Sektor (Bund), 2006



Anmerkung: „Durchschnittslohn“ = Monatlicher Bruttolohn standardisiert auf 40 Std./Woche.  
Quelle: LSE 2006, öffentlicher Sektor (Bund).

**4 Integration der Frauen und Männer in den Schweizer Unternehmen und Entlöhnung nach verschiedenen Merkmalen**

■ **Dienstalter:** Im öffentlichen Sektor des Bundes beträgt die Lohndifferenz bei den NeueinsteigerInnen knapp 14 Prozent zu Ungunsten der Frauen. Danach nehmen die Lohnunterschiede nach Dienstalter bis zu einem mittleren Dienstalter von 6-9 Jahren zu und sind in dieser Gruppe mit -18% am grössten. Anders als im privaten Sektor sind die Lohnunterschiede bei den schon länger beschäftigten Personen mit 10 oder mehr Dienstjahren geringer und liegen mit -16% (10-19 Dienstjahre) bzw. -15% (über 20 Dienstjahre) unter dem Schnitt. In letzterer Kategorie ist der Frauenanteil mit 18 Prozent mit Abstand am kleinsten.

■ **Ausbildung:** Bezüglich Ausbildung zeigt sich ein unvollständiges Bild, so dass wir anhand der deskriptiven Auswertungen nicht ausführlich darauf eingehen werden. Für rund ein Viertel der Beschäftigten im öffentlichen Sektor fehlen die Angaben zur Ausbildung. Für die übrigen drei Viertel, für welche Angaben zur Ausbildung vorhanden sind, bewegen sich die Lohndifferenzen zu Ungunsten der Frauen zwischen knapp 11 Prozent (andere Ausbildungsabschlüsse) und 20 Prozent (LehrerInnenpatent). Bei den UniabsolventInnen, die im öffentlichen Sektor sehr stark vertreten sind, ist die Lohndifferenz mit -15.3% halb so gross wie in der Privatwirtschaft mit fast -30 Prozent.

**Weitere persönliche Merkmale**

■ **Zivilstand:** Wie auch in der Privatwirtschaft ist der Lohnunterschied zwischen verheirateten Frauen und Männern im Vergleich zu den nicht verheirateten Beschäftigten überdurchschnittlich gross. Interessant ist, dass sich bei den ledigen Personen praktisch kein Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern zeigt. Dies lässt sich dadurch erklären, dass ledige Männer öfters in den unteren bzw. untersten Hierarchiestufen zu finden sind, während viele ledige Frauen Führungspositionen inne haben und dadurch mehr verdienen.

■ **Nationalität/Aufenthaltsstatus:** Im öffentlichen Sektor sind mehr Schweizerinnen und Schweizer beschäftigt (88%) als in der Privatwirtschaft (70%).

**Arbeitsplatzbezogene Merkmale**

Auch hinsichtlich der stellenbezogenen Merkmale ergeben sich zum Teil interessante Unterschiede, aber auch Gemeinsamkeiten im Vergleich zum privaten Sektor:

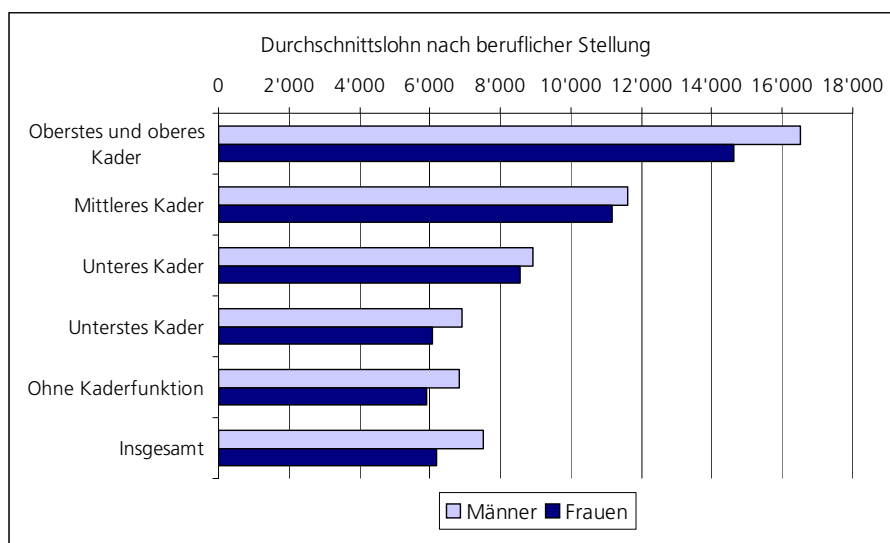
■ **Berufliche Stellung:** Frauen haben es auch beim Bund schwerer an die Spitze zu gelangen als Männer. Die vertikale Segregation, d.h. die Untervertretung der Frauen in Führungspositionen ist im hier betrachteten Teil des öffentlichen Sektors noch ausgeprägter als in der Privatwirtschaft (vgl. Tabelle 12). Anders als im privaten Sektor sind aber die Lohnunterschiede innerhalb der einzelnen Hierarchiestufen leicht bis deutlich geringer als die gesamte Lohndifferenz im öffentlichen Sektor. Das heisst, die Untervertretung der Frauen in Kaderpositionen erklärt einen Teil der öffentlichen Lohndifferenz (vgl. auch Abbildung 18).

Tabelle 20: Anteil Beschäftigte nach beruflicher Stellung, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz

Berufliche Stellung	Anteil Beschäftigte nach berufl. Stellung			Frauenanteil innerhalb gleicher berufl. Stellung	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Insgesamt		
Oberstes und oberes Kader	1.8%	0.4%	1.3%	8.8%	-11.5%
Mittleres Kader	5.5%	1.6%	4.2%	11.9%	-3.8%
Unteres Kader	11.2%	5.1%	9.2%	18.2%	-4.3%
Unterstes Kader	12.1%	26.3%	16.7%	51.3%	-12.0%
Ohne Kaderfunktion	69.4%	66.6%	68.5%	31.7%	-13.6%
Insgesamt	100.0%	100.0%	100.0%	32.6%	-17.5%

Anmerkung: Lohndifferenz = in % des Durchschnittslohns der Männer (Basis: Monatlicher Bruttolohn standardisiert, vgl. Fussnote 5).  
Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

Abbildung 19: Durchschnittslohn nach beruflicher Stellung, öffentlicher Sektor (Bund), 2006



Anmerkung: „Durchschnittslohn“ = Monatlicher Bruttolohn standardisiert auf 40 Std./Woche.  
Quelle: LSE 2006, öffentlicher Sektor (Bund).

■ **Anforderungsniveau:** Hier zeigt sich ein ähnliches Bild wie oben bezüglich beruflicher Stellung. Die Lohnunterschiede sind bei vergleichbaren Anforderungen deutlich kleiner als im öffentlichen Sektor insgesamt und betragen maximal -9.3 Prozent (Stufe 3, Berufskennnisse erfordert). Das heisst, Unterschiede im Anforderungsniveau erklären einen weiteren Teil der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern.

■ **Tätigkeitsbereich:** Die verschiedenen Tätigkeitsbereiche sind in den Bundesinstitutionen unterschiedlich stark vertreten.<sup>24</sup> Da sich ein sehr heterogenes und nicht repräsentatives Bild ergibt, werden wir hier nicht weiter auf die einzelnen Tätigkeitsbereiche eingehen. Die durchschnittlichen Lohndifferenzen bewegen sich zwischen -5% (Ziel-/Strategiedefinition) und -30% (Analysieren, programmieren, Operating).

### Unternehmensspezifische Merkmale

■ **Unternehmensgrösse:** 99 Prozent der in der LSE erfassten Beschäftigten der Bundesinstitutionen arbeiten in grösseren Betrieben mit mehreren hundertens bzw. tausenden Beschäftigten. In den wenigen kleineren Einheiten sind die Lohndifferenzen mit -20 bis -26 Prozent überdurchschnittlich gross.

■ **Wirtschaftsbranche und Region:** Die Daten für den öffentlichen Sektor des Bundes umfassen folgende Branchen: Herstellung Textilien/Lederwaren, Verkehr, Transport, Post/Telekommunikation, Banken/Versicherungen, Informatik, Unterrichtswesen, Gesundheits-/Sozialwesen, Öffentliche Verwaltung, Übrige Dienstleistungen und Anderes. Angaben zu den Regionen sind nicht enthalten. Aus Datenschutzgründen, damit keine Rückschlüsse auf einzelne Institutionen möglich sind, werden für den öffentlichen Sektor keine Branchen-spezifischen Daten ausgewiesen.

<sup>24</sup> Den grössten Anteil machen in der öffentlichen Verwaltung bzw. den in der LSE 2006 erfassten Bundesinstitutionen die Beschäftigten in den folgenden Bereichen aus (je ca. zwei Drittel der Beschäftigten):

- bei den Männern: Transport von Personen (29%); Maschinen einrichten, bedienen, unterhalten (14%); Sichern und Bewachen, Forschung und Entwicklung sowie Andere kaufmännisch-administrative Tätigkeiten (je rund 10%);
- bei den Frauen: Transport von Personen sowie Verkauf Konsumgüter, Dienstleistungen (je ca. 24%); Andere kaufmännisch-administrative Tätigkeiten (12%); Forschung und Entwicklung (7%).

Nicht bzw. nur mit sehr wenigen Fällen vertreten sind die Bereiche Restaurieren/Kunsth Handwerk, Körper-/Kleiderpflege, (Ver-) Kauf von Grundstoffen/Investitionsgütern, Medizinische/pflegerische/soziale Tätigkeiten sowie die Gastgewerblichen/hauswirtschaftlichen Tätigkeiten.

### 4.3 Lohnentwicklung von 1998 bis 2006 (privater Sektor)

Im vorliegenden Abschnitt zeigen wir für den privaten Sektor die allgemeine Lohnentwicklung zwischen 1998 und 2006 auf, und zwar anhand der folgenden Kenngrössen:

- Durchschnittliche **Bruttolöhne** (auf Vollzeit standardisiert);
- Durchschnittliche **Nettolöhne** (nicht standardisiert, d.h. effektiv ausbezahlter Lohn);
- Anteil Beschäftigte, die **Tieflöhne unter 3'000 Franken** netto erzielen (auf Vollzeit standardisiert).
- Anteil Beschäftigte, deren **Lohn unter dem Koordinationsabzug** für die berufliche Vorsorge liegt (nicht auf Vollzeit standardisierte Bruttolöhne).

Die Lohnentwicklung im öffentlichen Sektor kann aus erhebungstechnischen Gründen nicht dargestellt werden (vgl. Abschnitt 2.2).

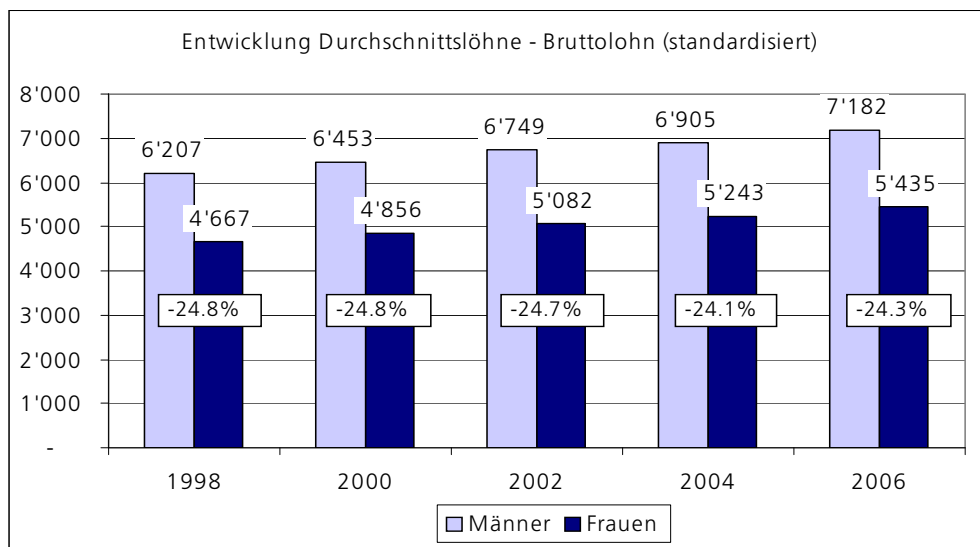
#### 4.3.1 Entwicklung Bruttolöhne

Die standardisierten Durchschnittslöhne des privaten Sektors sind zwischen 1998 und 2006 für beide Geschlechter mehr oder weniger kontinuierlich angestiegen. Die durchschnittliche Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern blieb zwischen 1998 und 2002 praktisch unverändert, hat sich zwischen 2002 und 2004 verringert und seither wieder leicht zugenommen (vgl. Abbildung 20).

- Die Durchschnittslohndifferenz (gemessen am Lohnunterschied in Prozent der Männerlöhne) hat sich seit 1998 um ein halbes Prozentpunkt verringert, von -24.8 Prozent auf -24.3 Prozent (2006).

Werden hingegen die Differenzen der logarithmierten Durchschnittslöhne betrachtet, zeigt sich eine Abnahme der Lohndifferenz im selben Zeitraum um gut 2 Prozentpunkte (vgl. Abschnitt 5.3).

Abbildung 20: Bruttolöhne und Durchschnittslohndifferenz, 1998 – 2006



Quellen: LSE 1998 - 2006; privater Sektor.

Wie haben sich die einzelnen *Lohnbestandteile* seit 1998 entwickelt?

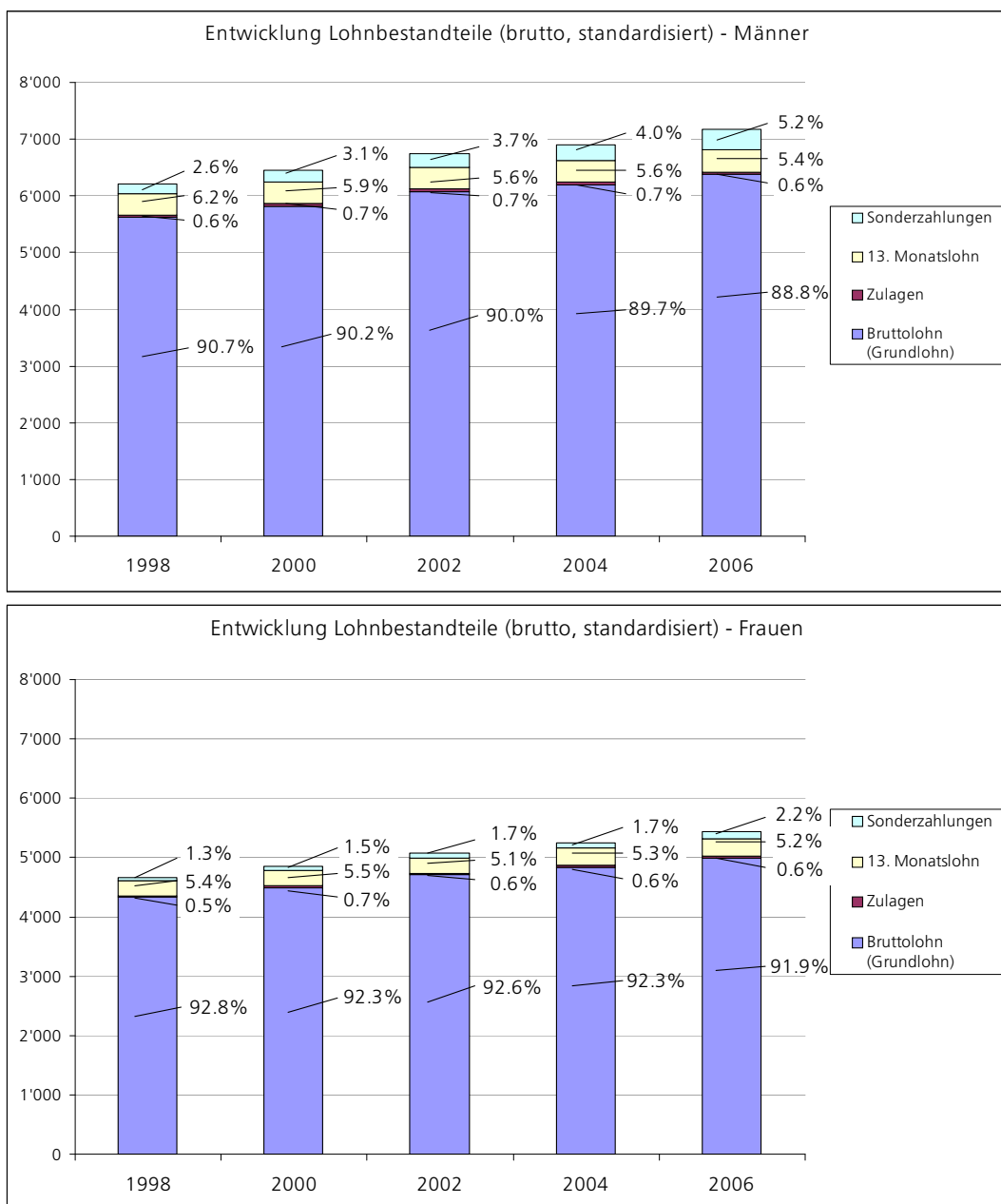
Wie Abbildung 21 zeigt, sieht die Entwicklung bei Männern und Frauen im Wesentlichen ähnlich aus. Tendenziell nimmt die Bedeutung des Grundlohns und des 13. Monatslohns ab, diejenige der Sonderzahlungen hingegen zu. Es gibt aber Niveauunterschiede zwischen Frauen und Männern, was die Bedeutung der einzelnen Lohnbestandteile betrifft: Während der Grundlohn bei den Männern 1998 fast 91 Prozent

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

des Durchschnittslohns ausmachte und im Jahr 2006 noch knapp 89 Prozent, hat der entsprechende Anteil bei den Frauen von 93 Prozent 1998 auf 92 Prozent (2006) abgenommen und ist somit höher, wodurch der Anteil der zusätzlichen Lohnbestandteile geringer ausfällt. Die Sonderzahlungen machen bei den Frauen im Durchschnitt 2.2 Prozent des (auf Vollzeit standardisierten) Bruttolohns aus (1998: 1.3%), bei den Männern ist der entsprechende Anteil mit 5.2 Prozent zweieinhalb mal so gross (1998: 2.6%, 2 mal mehr als bei den Frauen). Der grössere Zuwachs der Sonderzahlungen bei den Männern dürfte entscheidend dafür sein, dass sich die Durchschnittslohndifferenz zwischen den Geschlechtern seit 1998 nur unwesentlich verringert hat.

Der Anteil der Zulagen hat sowohl bei Männern wie Frauen leicht zugenommen. Deren Bedeutung ist mit insgesamt je weniger als 1 Prozent des gesamtwirtschaftlichen Durchschnittslohns aber relativ gering.

Abbildung 21: Entwicklung Lohnbestandteile 1998 – 2006

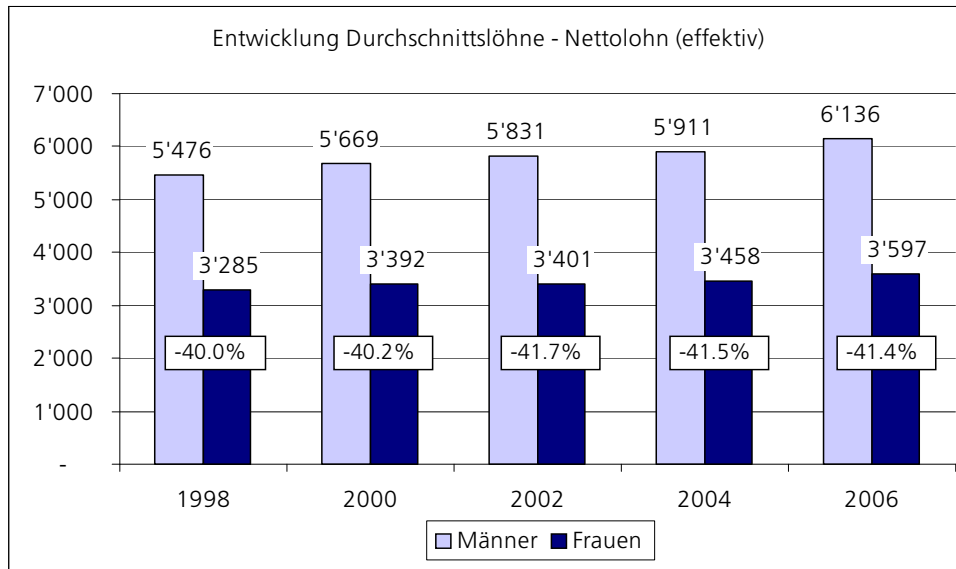


Quellen: LSE 1998 - 2006; privater Sektor.

### 4.3.2 Entwicklung Nettolöhne

Auch hinsichtlich der effektiv ausbezahlten Nettolöhne zeigt sich zwar eine absolute Erhöhung des Lohnniveaus sowohl bei Männern wie Frauen. Die Nettolohndifferenz hingegen hat seit 1998 zugenommen von -40 Prozent auf zuletzt -41.4 Prozent im Jahr 2006 (Abbildung 22).

Abbildung 22: Durchschnittslöhne (netto, nicht standardisiert), 1998 – 2006



Quellen: LSE 1998 - 2006; privater Sektor.

### 4.3.3 Tieflöhne unter 3'000 Franken

Wie haben sich die Löhne im unteren Einkommensbereich entwickelt? Wie Abbildung 23 zeigt, wurden bezüglich Tieflöhne deutliche Verbesserungen erzielt:

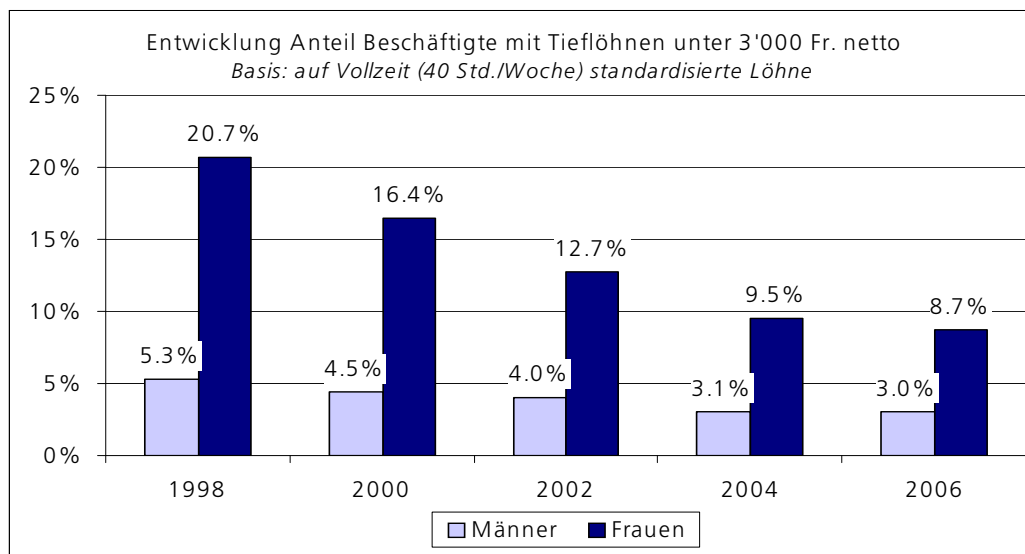
■ Während 1998 noch jede fünfte Frau ein Vollzeit-Gehalt von weniger als 3'000 Franken netto (bzw. rund 3'350 Franken brutto) verdiente, verringerte sich dieser Anteil bis 2006 um mehr als die Hälfte auf jede elfte bis zwölfte Frau (8.7%).

■ Männer waren seit jeher weniger stark von Tieflöhnen betroffen. Aber auch für die Männer verbesserte sich die Situation deutlich: 1998 verdiente einer unter zwanzig Männern weniger als 3'000 Franken netto. Im Jahr 2006 erhielt noch jeder Dreiunddreissigste ein Nettogehalt von unter 3'000 Franken.

■ In absoluten Zahlen profitierten deutlich mehr Frauen als Männer von den Anpassungen im Niedriglohnbereich. Der Frauenanteil unter den TieflohnbezügerInnen hat sich jedoch nicht wesentlich verändert. Während 1998 70.8 Prozent der von Tieflöhnen Betroffenen Frauen waren, lag der Anteil 2006 immer noch bei 68.5 Prozent.

Während ein kleinerer Teil dieser Entwicklung durch den allgemeinen Anstieg des Lohnniveaus zu erklären ist, kann die positive Entwicklung im Tieflohnbereich vor allem als Zeichen des Erfolgs der landesweiten Gewerkschaftskampagnen gewertet werden, die ab Ende der 1990er Jahre einen gesamtwirtschaftlichen minimalen Nettolohn von 3'000 Franken für alle ArbeitnehmerInnen forderten (vgl. SGB 1999, Strub/Bauer 2001).

Abbildung 23: Anteil TieflohnbezügerInnen, 1998 – 2006



Quellen: LSE 1998 - 2006; privater Sektor.



### 4.3.4 Löhne unter Koordinationsabzug BV

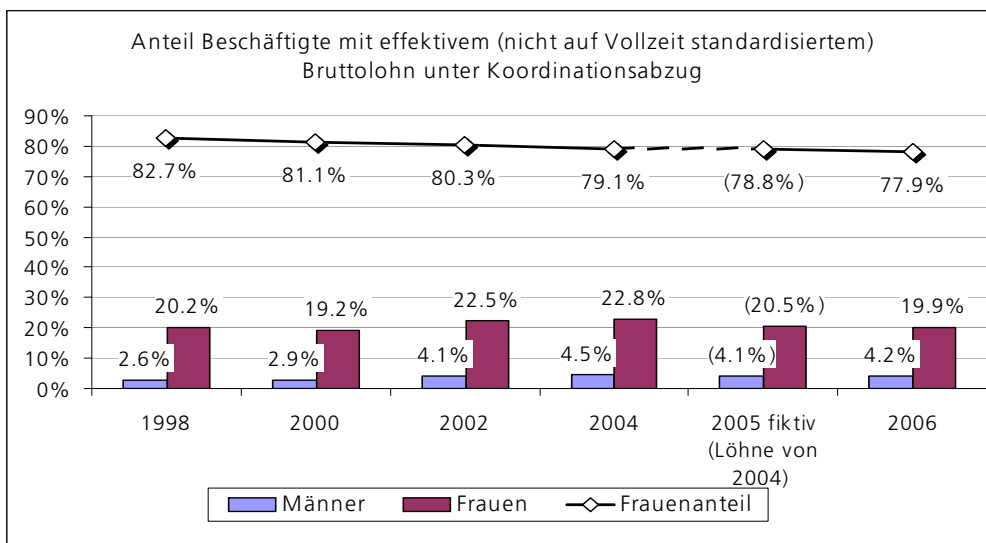
Im Hinblick auf ihr zukünftiges, nach der Pensionierung verfügbares Einkommen, ist für die Beschäftigten relevant, ob ihr Einkommen im Rahmen der beruflichen Vorsorge über die AHV hinaus versichert ist oder nicht. Als Indikator dafür, ob jemand in einer Pensionskasse versichert ist oder nicht, betrachten wir den Anteil der Beschäftigten, die einen Lohn unter dem BV-Koordinationsabzug verdienen (Abbildung 24). Der Koordinationsabzug dient im Wesentlichen dazu, die Eintrittsschwelle für die obligatorische Unterstellung unter die berufliche Vorsorge und den versicherten Lohn ("koordinierter Lohn") zu bestimmen.

■ 20 Prozent der erwerbstätigen Frauen sind bei keiner Pensionskasse versichert, weil sie weniger als den Koordinationsabzug von derzeit 22'575 Franken im Jahr verdienen. Bei den Männern liegt der entsprechende Anteil bei rund 4 Prozent.

■ Alles in allem besetzen Frauen rund 78 Prozent der Stellen mit einem Lohn unter dem Koordinationsabzug.

■ Daran ändert auch die vom Parlament im Jahr 2004 beschlossene und erstmals per 1. Januar 2005 wirksame Senkung des Koordinationsabzugs auf 22'575 Franken wenig wie die (fiktiven) Auswertungen für 2005 anhand der Löhne von 2004, aber mit angepasstem Grenzwert und die Ergebnisse für 2006 zeigen.<sup>25</sup>

Abbildung 24: Anteil Löhne unterhalb Koordinationsabzug, 1998 – 2006



Quellen: LSE 1998 - 2006; privater Sektor.

Etwas besser sieht die Situation bezüglich beruflicher Vorsorge im öffentlichen Sektor aus, den wir hier zu dieser Frage nicht untersucht haben: Anders als die Pensionskassen im privaten Sektor reduzieren die Kassen der öffentlichen Hand in der Regel den Koordinationsabzug parallel zum Beschäftigungspensum.<sup>26</sup>

<sup>25</sup> Der Koordinationsabzug wird jeweils parallel zur Anpassung der AHV-Altersrenten an die Lohn- und Preisentwicklung erhöht. 1998 betrug der massgebende Grenzwert 23'880 Franken (2000: 24'120 Fr., 2002: 24'720 Fr.). Der Koordinationsabzug wäre per 2005 der wirtschaftlichen Entwicklung folgend weiter erhöht worden (auf 25'320 Fr.). Die in der 1. BVG-Revision beschlossene Senkung des Koordinationsabzugs bewirkte jedoch eine Reduktion auf 22'575 Franken (BSV Medienmitteilung vom 27.10.2004).

<sup>26</sup> Während in den privatrechtlichen Pensionskassen nur 35% der erwerbstätigen Versicherten Frauen sind, beträgt der entsprechende Anteil in den öffentlichen Pensionskassen immerhin 49% (BFS 2003).

## 5 Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern

In den bisherigen Ausführungen haben wir verschiedene Hinweise auf mögliche Gründe für das Zustandekommen der Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern gefunden. Im Rahmen der deskriptiven Auswertungen von Kapitel 4 wurden die verschiedenen Erklärungsfaktoren wie die Unterschiede bezüglich Ausbildung, beruflicher Stellung oder Differenzen nach Branchen, Regionen etc. separat betrachtet ohne das Zusammenwirken der einzelnen Faktoren zu berücksichtigen.

Ziel von Kapitel 5 und 6 ist es nun die verschiedenen Ursachen der Lohnunterschiede zu isolieren und zu bestimmen welche Anteile der Lohndifferenzen

a) objektiv gesehen auf die unterschiedliche strukturelle Zusammensetzung der LohnbezügerInnen zurückzuführen sind (*erklärter Anteil*) und welche Anteile

b) nicht erklärt werden können (*unerklärter Anteil bzw. Lohndiskriminierung*).

Im vorliegenden Kapitel analysieren wir die Differenzen in den *Durchschnittslöhnen*. Im darauf folgenden Kapitel 6 vertiefen wir die Analysen um zu sehen ob sich die erklärten und die unerklärten Anteile innerhalb der Lohnverteilung (d.h. zwischen niedrigen und hohen Löhnen) unterscheiden.

Um die beiden Effekte zu messen werden als Erstes 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 mittlere Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern mit Hilfe der sogenannten Oaxaca-Blinder-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 Beschäftigten-Struktur erklärt werden?

Das methodische Vorgehen ist im Anhang ausführlich erläutert (vgl. Abschnitt 9.2).

Die Ergebnisse von Kapitel 5 gliedern wir wie folgt:

■ Abschnitt 5.1: Ergebnisse der Regressionsanalysen und Zerlegung der durchschnittlichen Lohnunterschiede im Jahr 2006 für den gesamten *privaten Sektor*;

■ Abschnitt 5.2: Zerlegung der durchschnittlichen Lohnunterschiede im Jahr 2006 für den *öffentlichen Sektor* (Bund);

■ Abschnitt 5.3: *Zeitliche Entwicklung* der Lohnunterschiede und der diskriminierenden Anteile von 1998 bis 2006 (nur privater Sektor);

■ Abschnitt 5.4: *Branchenspezifische* Lohnunterschiede und diskriminierende Anteile im Jahr 2006 (inkl. Veränderungen im Vergleich zu 2002 und 2004);

■ Abschnitt 0: *Regionale* Lohnunterschiede und diskriminierende Anteile im Jahr 2006 (inkl. Veränderungen im Vergleich zu 2002 und 2004).

## 5.1 Ergebnisse der Regressionsschätzungen und Zerlegung der Lohnunterschiede im privaten Sektor (2006)

### Ergebnisse der Regressionsschätzungen für Frauen und Männer

Basis für die Zerlegung der Lohnunterschiede in einen durch objektive (messbare) Faktoren erklärten und einen nicht erklärten (diskriminierenden) Anteil bilden die Ergebnisse der beiden Regressionsschätzungen für Frauen und Männer. Im Gegensatz zu den deskriptiven Auswertungen des vorhergehenden Kapitels, wo wir die Durchschnittslöhne pro Ausbildungsniveau, nach Funktion *oder* nach Branche verglichen haben, ermöglicht es uns die Regressionsanalyse die verschiedenen Erklärungsfaktoren *gleichzeitig* zu berücksichtigen und deren isolierten Einfluss auf den Lohn zu bestimmen. Die Resultate sind in Tabelle 32 im Anhang (Abschnitt 10) 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, Anforderungsniveau, Tätigkeitsbereich, Firmengrösse, Branchenzugehörigkeit und Region sowie Arbeitspensum und die weiteren lohnrelevanten Merkmale) zusammen und betrachtet ihren Einfluss auf den Lohn können 57 Prozent der Variation der Frauenlöhne und 66 Prozent der Variation der Männerlöhne erklärt werden (vgl. R-Quadrat in Tabelle 32).<sup>27</sup>

■ Insgesamt sind alle der genannten Erklärungsfaktoren lohnrelevant. Ausnahmen bilden *einzelne Ausprägungen* gewisser Merkmale, die sich nicht von der jeweiligen Referenzkategorie unterscheiden (d.h. deren Koeffizienten nicht signifikant sind, wie z.B. einzelne Tätigkeitsbereiche und Branchen oder etwa die heterogene Kategorie der fehlenden Werte bei der Ausbildung).

Die Ergebnisse der Regressionsanalyse verdeutlichen die Zusammenhänge, welche sich im vorherigen Abschnitt zum Teil bereits ansatzweise herauskristallisiert haben. Die Höhe der einzelnen Koeffizienten in Tabelle 32 geben die prozentualen Erträge an, welche für das entsprechende Merkmal (im Vergleich zur Referenzkategorie) erzielt werden:

■ So ist zum Beispiel der Einfluss des *Anforderungsniveaus* auf den Lohn umso positiver, je höher die die Anforderungen einer Stelle sind (denn der Koeffizient für höchst anspruchsvolle, schwierigste Arbeiten ist am grössten, gefolgt vom Koeffizienten für sehr selbständige Arbeiten usw.). Dasselbe lässt sich tendenziell bei den (höheren) *Ausbildungsabschlüssen* und bei der *beruflichen Stellung* (mit Ausnahme der beiden höchsten Kaderpositionen bei den Frauen<sup>28</sup>) beobachten.

■ Der Einfluss der einzelnen Faktoren ist bei Männern und Frauen oft unterschiedlich hoch (d.h. die Koeffizienten sind unterschiedlich gross). Dies ist zum Beispiel bezüglich der beruflichen Stellung so, wo die entsprechenden Effekte für die Männer grösser sind (insbesondere im obersten Kader). Auch das *Alter* hat

<sup>27</sup> Vergleichbare Studien, die auf anderen Datenquellen beruhen, weisen meist deutlich geringere R-Quadrat-Werte auf. Das heisst die hier verwendeten LSE-Daten haben einen sehr hohen Erklärungsgehalt, obschon gewisse potenziell lohnrelevanten Merkmale wie zum Beispiel die *effektive* Erwerbserfahrung, Weiterbildungen oder betriebsinterne Funktionen nicht erfasst sind.

<sup>28</sup> Bei den Frauen zeigt sich anhand der 2006er Daten das untypische Bild, dass der Koeffizient für das oberste/obere Kader um gut einen Prozentpunkt geringer ist als derjenige für das mittlere Kader. Mögliche Erklärungen dafür sind, dass Frauen im obersten Kader eher in kleineren oder mittelgrossen Firmen (die nicht so hohe Gehälter bezahlen) zu finden sind und/oder dass ein Teil des Effekts über weitere Variablen wie z.B. Branche oder die Tätigkeit läuft (es ist z.B. denkbar, dass die wenigen Frauen im obersten Kader in Grossfirmen gleichzeitig in der Ziel- und Strategiedefinition des Unternehmens tätig sind – der entsprechende Koeffizient ist bei den Frauen grösser als bei den Männern).

bei den Männern einen stärkeren Effekt auf den Lohn als bei den Frauen.<sup>29</sup> Beim *Dienstalter* hingegen ist das Gegenteil der Fall, der Einfluss ist bei den Frauen eineinhalb mal so gross. Ebenso ist die isolierte Wirkung bei einzelnen *Ausbildungsabschlüssen* auf den Lohn bei den Frauen zum Teil etwas stärker als bei den Männern.

■ Es gibt auch Merkmale, die sich für Frauen und Männer *gegenteilig* auswirken. Dies ist zum Beispiel beim *Zivilstand* der Fall, welcher kein Qualifikationsmerkmal darstellt und eigentlich gar keinen Einfluss auf den Lohn haben dürfte (vgl. auch Abschnitt 4).<sup>30</sup> Es zeigt sich deutlich der *Verheirateten-Bonus* („marriage premium“), welcher aus vergleichbaren nationalen und internationalen Studien bekannt ist (für die Schweiz: Flückiger/Ramirez 2000). Verheiratete Männer verdienen bei sonst gleichen Charakteristika 4.6 Prozent mehr als ledige Männer, während verheiratete Frauen 3.5 Prozent weniger verdienen als ledige Frauen (erkennbar an den entsprechenden Koeffizienten von +0.046 bzw. -0.035). Das gleiche Muster gilt in abgeschwächter Form für die Beschäftigten mit „anderem Zivilstand“ (verwitwet, geschieden).

■ Unterschiede bezüglich *Nationalität/Aufenthaltsstatus* tragen vor allem bei den Männern zu Lohndifferenzen bei: Ausländer werden mit Ausnahme der Jahresaufenthalter mit B-Bewilligung rund ein bis fast 4 Prozent schlechter entlohnt als Schweizer. Bei den Frauen ergibt sich für die Kurzaufenthalterinnen (Kat. L) ein Lohnabschlag von 1.6 Prozent. Ausländische Frauen mit anderen Aufenthaltsstatus hingegen verdienen tendenziell gleich viel oder gar etwas mehr als Schweizerinnen (wobei die Effekte nicht signifikant sind).

■ Die Koeffizienten der einzelnen *Tätigkeitsbereiche* bestärken im Wesentlichen die bisherigen Erkenntnisse: der grösste positive Lohnbonus ergibt sich erwartungsgemäss im Bereich Ziel- und Strategiedefinition.<sup>31</sup> Auf der anderen Seite wirkt sich (sowohl bei Frauen wie Männern) eine Tätigkeit im Bereich der Körper-/Kleiderpflege oder Reinigung/öffentliche Hygiene lohnässig besonders negativ aus. Allerdings müssen die Koeffizienten der Tätigkeitsbereiche 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. Auf die einzelnen Branchen-Koeffizienten gehen wir deshalb hier nicht im Detail ein, da wir in Abschnitt 5.2 die Lohndifferenzen innerhalb der Branchen genau unter die Lupe nehmen.

---

<sup>29</sup> 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 (bzw. Erfahrung) an, ab einem gewissen Alter verlangsamt sich der altersbedingte Lohnzuwachs und kann gegen Ende der Erwerbstätigkeit auch negativ werden.

Das Alter steht als Indikator für die generelle (Erwerbs-)erfahrung der Beschäftigten. In der LSE fehlen Angaben zur *effektiven* Erwerbserfahrung. Alternativ dazu könnte die Erfahrung auch über die potenziellen Erwerbsjahre (Alter minus Ausbildungsjahre minus Vorschuljahre) spezifiziert werden. Da aber ein hoher Prozentsatz der Angaben zur Ausbildung fehlen und für diese Fälle die Bildungsjahre nicht berechnet werden könnten, verwenden wir stattdessen die Altersjahre. Problematisch an beiden Varianten ist, dass sie allfälligen Erwerbsunterbrüchen nicht gerecht werden. Bei Erwerbsunterbrüchen sind die effektiven Erwerbsjahre geringer. In der Regel weisen Frauen mehr (vor allem familiär bedingte) Erwerbsunterbrüche auf als Männer. Andererseits wird bei der Lohnfestsetzung zunehmend auch der Wert von Erfahrungen ausserhalb des Erwerbslebens (Haus- und Familienarbeit, Freiwilligenarbeit etc.) anerkannt und angerechnet. Diese Problematik wird dadurch entschärft, dass wir in den Regressionsschätzungen auch die Dienstjahre mitberücksichtigen. Diese geben den Einfluss des innerhalb des jetzigen Betriebes geleisteten Teils an effektiven Erwerbsjahren und somit des betriebsspezifisch akkumulierten Humankapitals auf den Lohn wieder.

<sup>30</sup> 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 Lohnleichung berücksichtigt werden, da eine Bevorzugung bzw. Benachteiligung auf Grund des Zivilstands nicht legitim ist. Dies gilt auch für andere, hier verwendete erklärende Faktoren.

<sup>31</sup> Im Bereich Ziel- und Strategiedefinition ist der Effekt anders als für das oberste/obere Kader hier bei den Frauen stärker (vgl. Tabelle 32, Anhang B). Vgl. dazu auch Fussnote 28.

## 5 Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern

■ Die *regionalen* Unterschiede werden ebenfalls separat vertieft (Abschnitt 0). Was sich aber bereits hier zeigt: Auch unter Berücksichtigung der regionalen strukturellen Unterschiede schlägt die Referenzkategorie Zürich lohnmassig obenaus, dicht gefolgt von Genf. Am tiefsten ist das Lohnniveau im Tessin.

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

■ *Arbeitspensum und weitere Merkmale der Entlohnung*. Diese Faktoren wurden in erster Linie als Kontrollmerkmale in die Regressionsgleichung aufgenommen. Deren Effekte werden deshalb nur summarisch dargestellt. Etwas speziell ist der Faktor *Beschäftigungsgrad* zu behandeln. In früheren Studien wurde festgehalten, dass Teilzeitarbeit bis Mitte der 1990er Jahre für Männer und Frauen lohnmassig einen Nachteil darstellte, während für 1996 bei Teilzeit beschäftigten Frauen gar ein lohnmassiger Bonus festgestellt wurde gegenüber Vollzeit arbeitenden Frauen (vgl. Flückiger/Ramirez 2000 bzw. BFS/EBG 2000). Dieser Effekt zeigt sich auch in der vorliegenden Studie vor allem bei den Frauen - aber teilweise auch bei den Männern - und zwar um so stärker, je geringer das Pensum ist. Sehr wahrscheinlich stellt aber die negative Korrelation zwischen Beschäftigungsgrad und standardisiertem Monatslohn nicht den wahren Zusammenhang zwischen Lohn und Beschäftigungsgrad dar.<sup>32</sup> Der positive Effekt von kleinen Beschäftigungspensen auf den Lohn ist möglicherweise teilweise auch mit der hohen Korrelation des Beschäftigungsgrads mit der *Entlohnung im Stundenlohn* zu erklären. Denn es zeigt sich weiter, dass die Entlohnung im Stundenlohn mit einem lohnmassigen Bonus (und nicht etwa Malus) verbunden ist.<sup>33</sup> Ob das Arbeitsverhältnis einem *Gesamtarbeitsvertrag* unterstellt ist oder nicht, hat sowohl bei Frauen wie Männern erstaunlicherweise einen leicht negativen Einfluss auf den Lohn. Enthält der Lohn einen *Provisionsanteil*, wirkt sich dies deutlich positiv auf den Lohn aus. Erhalten die ArbeitnehmerInnen regelmässige Prämien oder werden sie im Akkord (mengenabhängig) bezahlt, wirkt sich dies im Vergleich zu einer rein zeitabhängigen Entlohnung leicht positiv aus. Die *zusätzlichen Lohnbestandteile* dienen hauptsächlich als Kontrollmerkmale. Ihrer Natur entsprechend wirken sich Zulagen, Sonderzahlungen und 13. Monatslöhne positiv auf die Löhne aus.

Um zu wissen, wie weit die in Kapitel 4 beobachteten Unterschiede in der Beschäftigtenstruktur, die eben erläuterten Zusammenhänge (die teilweise unterschiedliche Honorierung gleicher Merkmale) bzw. weitere Faktoren dafür verantwortlich sind, dass Frauen im privaten Sektor im Durchschnitt 24 Prozent weniger verdienen als Männer, wird in einem nächsten Schritt der Lohnunterschied aufgeschlüsselt in einen diskriminierenden und einen nicht diskriminierenden Anteil.

<sup>32</sup> Aus statistisch-ökonomischer Sicht besteht bei der Berücksichtigung des Beschäftigungsgrads in den Lohnregressionen das Problem, dass der Beschäftigungsgrad zumindest teilweise endogen ist. Gemäss ökonomischer Theorie ist der Beschäftigungsgrad eine Funktion des Lohns und nicht umgekehrt. Wenn der Beschäftigungsgrad endogen ist dann sind die entsprechenden Koeffizienten in den Lohnregressionen verzerrt. Die Standardlösung für dieses Problem besteht darin, die endogene Variable zu instrumentieren, d.h. durch eine Variable zu ersetzen, die möglichst stark mit dem Beschäftigungsgrad korreliert ist und gleichzeitig für sich genommen keinen Einfluss auf den Lohn hat. Typischerweise werden in der Literatur zu diesem Zweck Variablen wie Anzahl Kinder oder das Nichterwerbseinkommen verwendet. Diese Variablen stehen uns in der LSE aber nicht zur Verfügung.

<sup>33</sup> Dass Beschäftigte, die im Stundenlohn angestellt sind, einen Lohnbonus erhalten, ist möglicherweise durch Messfehler zu erklären. Wie Erfahrungen aus Lohnerhebungen zeigen, werden die Stundenlöhne von den Firmen oftmals inklusive statt exklusive Ferienentschädigung angegeben, so dass die Stundenlöhne im Vergleich zu den Monatslöhnen überschätzt werden. Wenn dies effektiv so ist, könnte ein Teil des lohnmassigen Bonus bei geringen Beschäftigungsgraden und bei Stundenlöhnern dadurch zu erklären sein. Denn umso geringer der Beschäftigungsgrad ist, desto grösser ist auch der Anteil Personen, die im Stundenlohn bezahlt sind. Unter den Vollzeiterwerbstätigen hingegen sind praktisch keine Stundenlöhner zu finden.

### Zerlegung der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern in einen durch objektive Faktoren erklärten und einen unerklärten (diskriminierenden) Anteil

Ausgangsgrösse für die Zerlegung der Lohnunterschiede in einen durch objektive Faktoren erklärten und einen nicht erklärten (diskriminierenden) Anteil ist die mittlere Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern, das heisst die Differenz der logarithmierten Durchschnittslöhne.<sup>34</sup>

■ **Lohndifferenz:** Die mittlere *Lohndifferenz* beträgt im privaten Sektor im Jahr 2006 0.237 und lässt sich prozentual interpretieren. In der Folge sprechen wir somit von einer Lohndifferenz von 23.7 Prozent.

Die Lohndifferenz lässt sich mittels Oaxaca-Dekomposition zerlegen in einen durch objektive Faktoren erklärten Teil (Ausstattungseffekt), einen unerklärten Teil (Diskriminierungseffekt, vgl. Tabelle 21):<sup>35</sup>

Insgesamt sind 61.4 Prozent der Lohndifferenz im privaten Sektor dadurch zu erklären, dass sich Frauen und Männer in den lohnrelevanten Merkmalen unterscheiden. Der erklärte Anteil der Lohndifferenz lässt sich in zwei Teileffekte gliedern:

■ **Erklärter Anteil / Ausstattungseffekt:** Der *Ausstattungseffekt* beträgt 0.087 (bzw. 8.7%).

Das bedeutet:

*Die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern wäre um knapp 9 Prozent kleiner, wenn sich die Frauen bezüglich der objektiven Erklärungsgrössen, d.h. bezüglich*

- Qualifikationsmerkmale (Alter, Dienstalter, Ausbildung)
- persönliche Merkmale (Zivilstand, Nationalität)
- arbeitsplatzbezogene Merkmale (berufliche Stellung, Anforderungsniveau, Tätigkeitsbereiche),
- unternehmensspezifische Merkmale (Unternehmensgrösse, Branchenzugehörigkeit, Region) und
- weitere lohnrelevante Merkmale (Beschäftigungsgrad, zusätzliche Lohnbestandteile etc.)

*nicht von den Männern unterscheiden würden.*

Anders ausgedrückt: 36.5 Prozent der durchschnittlichen Lohndifferenz im privaten Sektor können dadurch erklärt werden, dass Frauen und Männer unterschiedliche Voraussetzungen in den Arbeitsmarkt mitbringen, in anderen Positionen mit unterschiedlichen Anforderungen und in verschiedenen Branchen, Regionen etc. tätig sind. Welchen Anteil die einzelnen Merkmale zum Ausstattungseffekt beitragen, wird anschliessend untersucht.

■ **Erklärter Anteil / Interaktionseffekt:** Der *Interaktionseffekt* ist eine Restgrösse und schwierig zu interpretieren. Er kann positiv oder negativ sein. Im privaten Sektor ist der Interaktionseffekt positiv und beträgt 0.059 (5.9%). 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

<sup>34</sup> Bei den in Abschnitt 5 und 6 ausgewiesenen Lohndifferenzen handelt es sich jeweils um die Differenz der logarithmierten Mittelwerte  $\overline{\ln Y_m} - \overline{\ln Y_f}$ . Diese entspricht näherungsweise dem Durchschnitt aus der Lohndifferenz in Prozent vom Männerlohn wie sie in Abschnitt 4 ausgewiesen wird (wie viel die Frauen weniger verdienen als die Männer; = -24.3% im privaten Sektor) und der Lohndifferenz in Prozent vom Frauenlohn (wie viel die Männer mehr verdienen als die Frauen).

<sup>35</sup> Die Oaxaca-Zerlegung ist in dem Sinne nicht eindeutig, dass entweder die Lohnstruktur der Frauen oder diejenige der Männer als nicht-diskriminierend angenommen wird (vgl. dazu weiter unten sowie Anhang A, Abschnitt 9.2).

**5 Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern**

Frauen und Männern auf einzelne Erklärungsmerkmale (wie zum Beispiel unterschiedliche Beschäftigungsgradkategorien) zu Stande kommen oder Ausdruck der Segregation von Frauen und Männern auf verschiedene Branchen und Tätigkeitsbereiche sein. Diese Effekte lassen sich nicht eindeutig als diskriminierend oder nicht-diskriminierend interpretieren.

In der vorliegenden Untersuchung wird die Restgrösse, der Interaktionseffekt, zum erklärten Anteil (Ausstattungseffekt) dazu gerechnet (vgl. Abschnitt 9.2). Dies bedeutet, dass die Lohnstruktur der Männer als nicht-diskriminierend angenommen wird, dass die Frauen also im Vergleich zu den Männern unterbezahlt werden (und nicht umgekehrt). Für den unerklärten, diskriminierenden Anteil heisst das: Der Diskriminierungseffekt wird insofern eher unterschätzt, als dass der Interaktionseffekt mögliche Abschreckungseffekte oder sonstige Diskriminierungen beinhalten kann, wie oben ausgeführt wurde.

**■ Unerklärter Anteil / Diskriminierungseffekt:** Der *Diskriminierungseffekt* beträgt 0.091 (9.1%).

Das bedeutet:

*Die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern wäre um 9 Prozent kleiner, wenn die Frauen mit ihrer aktuellen Ausstattung gleich entlohnt würden wie die Männer.*

Anders ausgedrückt: 38.6 Prozent des durchschnittlichen Lohnunterschiedes zwischen Frauen und Männern in der Privatwirtschaft können *nicht* erklärt werden durch Unterschiede bezüglich Qualifikationsmerkmale, Anforderungen, horizontale und vertikale Segregation und die übrigen Merkmale. Dieser Teil ist auf diskriminierendes Verhalten zurückzuführen.

Der Diskriminierungseffekt spiegelt den hypothetischen Einkommenszuwachs der Frauen wider, wenn diese mit ihren aktuellen Merkmalen nach derselben Lohnstruktur wie die Männer entlohnt würden (das heisst, wenn die Koeffizienten der Frauen gleich gross wären wie diejenigen der Männer).

Tabelle 21: Zerlegung der durchschnittlichen Lohndifferenz - privater Sektor (gesamt), LSE 2006

		t-Wert	Anteil von Differenz in %
<b>Durchschnittliche Lohndifferenz</b>	<b>0.237 **</b>	19.994	<b>100%</b>
<i>zerlegt in:</i>			
<b>Anteil erklärt durch Ausstattungsmerkmale</b>	<b>0.146 **</b>	11.990	<b>61.4%</b>
davon: - Ausstattungseffekt	0.087 **	7.973	36.5%
- Interaktionseffekt	0.059 **	10.862	24.9%
<b>Unerklärter Anteil: Diskriminierungseffekt</b>	<b>0.091 **</b>	18.078	<b>38.6%</b>

Anmerkungen: Hoch signifikante Werte sind mit zwei \*\* gezeichnet (P<1%), signifikante Werte mit einem \* (P<5%). Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.  
Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

Nebst den Gesamteffekten interessiert uns, wieviel die *einzelnen Erklärungsgrössen* zum erklärten Anteil (Ausstattungseffekt plus Interaktionseffekt) bzw. zum unerklärten Anteil (Diskriminierungseffekt) beitragen (vgl. Tabelle 22).<sup>36</sup>

<sup>36</sup> Bei der Detailzerlegung der Lohnunterschiede ist zu beachten, dass sich die Resultate durch die Wahl der Referenzkategorie der Dummy-Variablen beeinflussen lassen (sog. Identifikationsproblem, vgl. Oaxaca/Ransom 1999). Die Zerlegung der Teileffekte basiert deshalb auf Regressionsschätzungen mit „normalisierten“ Koeffizienten (vgl. Yun 2003). Dies entspricht dem Modell mit sogenann-

5 Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern

Knapp zwei Drittel des *erklärten Anteils* sind bedingt durch die drei Faktoren *Anforderungsniveau* (0.037 bzw. 26% des Ausstattungseffekts), *berufliche Stellung* (18%) und *Branche* (19%). Das heisst, Frauen verdienen in erster Linie weniger, weil sie in anforderungsreicheren Positionen und in Kaderstellen untervertreten sind und weil sie eher in *Niedriglohnbranchen* arbeiten im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen. Und sie verdienen ausserdem weniger, weil sie weniger *ausgebildet* sind, weil sie schlechter entlohnte *Tätigkeiten* ausüben, weil sie *jünger* sind, weniger *Dienstjahre* (betriebsspezifische Erfahrung) aufweisen und weil sie sich bezüglich *Arbeitspensum* und *Entlohnung* von den Männern unterscheiden. Frauen arbeiten häufiger Teilzeit und erhalten seltener *zusätzliche Lohnbestandteile* wie Provisionen, Sonderzahlungen oder einen 13. Monatslohn. Letzteres ist eigentlich als diskriminierend zu werten (vgl. unten).

Tabelle 22: Teileffekte Ausstattung und Diskriminierung - privater Sektor (gesamt), LSE 2006

	Anteil erklärt durch Ausstattungsmerkmale (inkl. Interaktionseffekt)			Unerklärter Anteil: Diskriminierungseffekt		
	Teileffekte Ausstattung	t-Wert	Anteil an Ausst.effekt in %	Teileffekte Diskrimi- nierung	t-Wert	Anteil an Diskr.effekt in %
<b>Persönliche Qualifikationsmerkmale (Humankapital)</b>						
Alter	0.008 **	8.632	5.2%	0.064 **	7.668	69.78%
Dienstjahre	0.005 **	8.783	3.3%	-0.009 **	-5.004	-9.8%
Ausbildung	0.017 **	10.005	11.5%	0.002	0.664	2.3%
<b>Weitere persönliche Merkmale</b>						
Zivilstand	0.002 **	7.527	1.2%	0.006 **	9.532	6.5%
<i>davon:</i> verheiratet	0.002	0.067	1.1%	0.020 **	27.753	22.2%
ledig	0.000	0.454	0.2%	-0.014 **	-22.937	-15.8%
Nationalität/Aufenthaltsstatus	-0.001 **	-5.400	-0.8%	0.011 **	3.241	12.1%
<b>Arbeitsplatzbezogene Merkmale</b>						
Berufliche Stellung	0.027 **	13.316	18.3%	-0.023 **	-3.871	-25.6%
Anforderungsniveau	0.037 **	14.368	25.6%	0.001	0.267	1.2%
Tätigkeitsbereich	0.010 **	2.859	7.2%	0.009 *	2.095	9.4%
<b>Unternehmensspezifische Merkmale</b>						
Firmengrösse	0.003	0.950	1.8%	0.010 **	6.880	10.8%
Wirtschaftsbranche	0.027 **	5.249	18.8%	-0.019 **	-4.974	-21.3%
Region	-0.001	-0.656	-0.7%	-0.001	-0.908	-1.4%
<b>Arbeitspensum und Entlohnung</b>						
Beschäftigungsgrad	0.007 **	3.904	5.1%	0.015 **	5.434	16.1%
Weitere Entlohnungsmerkmale, zusätzliche Lohnbestandteile	0.005 *	2.401	3.5%	-0.034 **	-2.586	-37.1%
<i>Konstante</i>				0.061 **	3.470	66.9%
<i>Total Ausstattungs- bzw Diskriminierungseffekt</i>	0.146		100.0%	0.091		100.0%

Anmerkungen: Hoch signifikante Werte sind mit zwei \*\* gezeichnet (P<1%), signifikante Werte mit einem \* (P<5%). Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung. Die Detail-Zerlegung basiert auf den Regressionsschätzungen mit „normalisierten“ Koeffizienten (vgl. Fussnote 36).  
Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

Zu den wichtigsten *diskriminierenden Faktoren* (= Werte mit positivem Vorzeichen in der Spalte Diskriminierungseffekt) zählt die *Konstante* (0.061 bzw. 67%). Die Konstante entspricht in etwa dem „Basislohn“ für Beschäftigte ohne jegliche Erfahrung, Qualifikationen etc. Das heisst, Frauen verdienen unabhängig

ter Effekt-Kodierung für polytome Variablen (Referenzkategorie mit -1 kodiert). Dadurch wird der Effekt der Referenzkategorien von der Konstante losgelöst ausgewiesen (für die technische Umsetzung vgl. Fussnote 47 in Anhang A, Abschnitt 9.2).



von den übrigen Ausstattungsmerkmalen im Durchschnitt rund 6 Prozent weniger als die Männer. Die übrigen 3 Prozent der unerklärten, diskriminierenden Lohndifferenz von 9.1 Prozent verteilen sich auf die Ausstattungsmerkmale, welche teilweise zu Ungunsten und teilweise zu Gunsten der Frauen wirken.

Das *Alter* ist der Faktor, der neben der Konstante am stärksten zu Ungunsten der Frauen wirkt (0.064 bzw. 70% des Diskriminierungseffekts). Dass der Faktor *Alter* den grössten Anteil an der Diskriminierung ausmacht, dürfte dadurch zu erklären sein, dass möglichen Erwerbsunterbrüchen (die bei Frauen aus familiären Gründen häufiger vorkommen als bei den Männern) und den damit verbundenen Entwertungen des Humankapitals anhand der LSE-Daten nicht Rechnung getragen werden kann. Weitere Faktoren, die diskriminierend wirken, sind der *Beschäftigungsgrad* (Vollzeiterwerb bei Frauen - wobei dessen Effekt mit Vorsicht zu interpretieren ist, vgl. oben), die *persönlichen Merkmale*, insbesondere der *Zivilstand* (wobei die Diskriminierung verheiratete Frauen betrifft, wohingegen ledige Frauen im Vorteil sind), aber auch die *Nationalität* bzw. der Aufenthaltsstatus. Auch sind Frauen je nach *Tätigkeitsbereich* (insbesondere im *Detailhandel*) sowie je nach *Unternehmensgrösse* (in *mittleren und grossen Firmen*) schlechter entlohnt. Umgekehrt wirken die Faktoren berufliche Stellung (mit Ausnahme des obersten Kaders), Branche, Dienstjahre und die weiteren Entlohnungsmerkmale insgesamt zu Gunsten der Frauen.

Was genau misst der *Diskriminierungseffekt*?

Der Diskriminierungseffekt zeigt auf, wie viel die Frauen zu wenig verdienen, weil ihr „Basislohn“ tiefer ist und sie bei sonst gleichen Voraussetzungen (gemessen in den hier verwendeten erklärenden Grössen bzw. Ausstattungsmerkmalen der Lohnstrukturerhebung) schlechter entlohnt werden als die Männer. Bei der Interpretation sind folgende Punkte zu beachten:

■ Einerseits wird das effektive Ausmass der Lohndiskriminierung tendenziell etwas *überschätzt*, weil den häufigeren Erwerbsunterbrüchen der Frauen mittels dem Faktor *Alter* nicht Rechnung getragen werden kann, dieser aber einen wesentlichen Teil des Diskriminierungseffekts ausmacht.

■ Andererseits wird die Lohndiskriminierung *unterschätzt*, weil Teile des Ausstattungseffekts Lohndiskriminierungen beinhalten können. Wie oben ausgeführt, wird die Lohnstruktur der Männer (und nicht diejenige der Frauen) als nicht-diskriminierend angenommen. Mögliche Abschreckungseffekte zu Ungunsten der Frauen werden somit nicht als Diskriminierung erfasst. Zudem sind Teile des Ausstattungseffekts dadurch bedingt, dass Frauen bei sonst gleichen Voraussetzungen weniger Vollzeit arbeiten und seltener *zusätzliche Lohnbestandteile* (insbes. Provisionen, Sonderzahlungen, 13. Monatslohn) enthalten als Männer. Bei Letzteren handelt es sich um Lohndiskriminierung, die auch von den Gerichten geahndet wird.

Auch ist zu beachten, dass die Oaxaca-Zerlegung lediglich *Lohndiskriminierungen im engeren Sinne* misst. Ungleichheiten *vor dem Markt* oder weitere Diskriminierungen im Arbeitsmarkt gemäss Gleichstellungsgesetz werden über diese Methode nicht identifiziert. So können gewisse Ausstattungsunterschiede indirekte Diskriminierungen beinhalten. Dies ist zum Beispiel bei den Faktoren *berufliche Stellung*, *Anforderungsniveau* dann der Fall, wenn Frauen in Kaderpositionen untervertreten sind, weil sie (direkt oder indirekt) am Zugang zu diesen gehindert werden, 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 Analysen von Kapitel 6 belegen deren Auswirkungen in Form von „gläsernen Decken“. Allfällige Diskriminierungen bei der Stellenbesetzung hingegen lassen sich mittels Lohnstrukturerhebung nicht messen.

## 5.2 Öffentlicher Sektor (Bund, 2006)

Im öffentlichen Sektor des Bundes ist die mittlere Lohndifferenz<sup>37</sup> mit 0.181 bzw. 18.1 Prozent geringer als im privaten Sektor – und im Gegensatz zu Letzterer statistisch nicht signifikant. Der diskriminierende Anteil ist signifikant, aber vergleichsweise klein:

- Rund vier Fünftel der Lohndifferenz von 18.1 Prozent zwischen Frauen und Männern im öffentlichen Sektor (auf Bundesebene) sind durch Unterschiede in den objektiven Erklärungsfaktoren (Humankapital, persönliche Merkmale, arbeitsplatzbezogene Faktoren, Tätigkeitsbereiche, Region und weitere Faktoren der Entlohnung) bedingt.
- Der *diskriminierende Anteil* beträgt 17.5 Prozent des Lohnunterschieds und ist signifikant von Null verschieden. Frauen verdienen bei sonst gleichen Voraussetzungen in den hier betrachteten Bundesinstitutionen 3.2 Prozent weniger als die Männer (im Vergleich zu 9.1% im privaten Sektor).

Tabelle 23: Zerlegung der durchschnittlichen Lohndifferenz - öffentlicher Sektor (Bund), 2006

		t-Wert	Anteil von Differenz in %
<b>Durchschnittliche Lohndifferenz</b>	<b>0.181</b>	1.843	<b>100%</b>
<i>davon:</i>			
<b>Anteil erklärt durch Ausstattungsmerkmale</b>	<b>0.149</b>	1.549	<b>82.5%</b>
<b>Unerklärter Anteil: Diskriminierungseffekt</b>	<b>0.032 *</b>	2.329	<b>17.5%</b>

Anmerkungen: Hoch signifikante Werte sind mit zwei \*\* gezeichnet (P<1%), signifikante Werte mit einem \* (P<5%). Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.  
Quelle: LSE 2006, öffentlicher Sektor (Bund).

Werden die Ausstattungs- und Diskriminierungseffekte weiter zerlegt, zeigt sich, dass zum Teil andere Faktoren als im privaten Sektor die Lohnunterschiede bestimmen. Die meisten Teileffekte sind jedoch statistisch nicht signifikant (vgl. Tabelle 34 in Anhang B, Abschnitt 10):

Der *erklärte Anteil* (Ausstattungseffekt) ist insgesamt statistisch nicht signifikant. Frauen verdienen im öffentlichen Sektor des Bundes zwar ähnlich wie im privaten Sektor tendenziell weniger, weil sie im Schnitt etwas jünger und weniger ausgebildet sind, weniger anforderungsreiche Stellen besetzen und in Kaderpositionen untervertreten sind etc. Von den Teileffekten haben aber lediglich die Unterschiede im Beschäftigungsgrad eine signifikante Wirkung.

Der *unerklärte Anteil* (Diskriminierungseffekt) ist in der Summe statistisch signifikant, die meisten Teileffekte aber sind es nicht. Den mit Abstand grössten Anteil an den diskriminierenden Lohnunterschieden im öffentlichen Sektor haben das Alter und die Konstante (der „Basislohn“). Diese werden aber teilweise aufgewogen durch Faktoren, welche sich eher zu Gunsten der Frauen auswirken, wie zum Beispiel das Dienstalter (vgl. negatives Vorzeichen in der Spalte Diskriminierungseffekt).

<sup>37</sup> Zur Definition der (mittleren) Lohndifferenz in diesem Kapitel, vgl. Fussnote 34.

### 5.3 Entwicklung der Lohnunterschiede und der Lohndiskriminierung im privaten Sektor (1998-2006)

Der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern hat sich im privaten Sektor seit 1998 – gemessen an den mittleren Lohndifferenzen – kontinuierlich, aber nur sehr langsam verringert. Ähnlich sieht es aus bezüglich Lohndiskriminierung. Frauen verdienen in den letzten Jahren bei sonst gleichen Voraussetzungen jeweils um die 10 Prozent weniger als die Männer. Der diskriminierende Anteil an den Lohnunterschieden beträgt rund 40 Prozent. Seit 2000 zeigt der Trend jedoch stetig in Richtung Verringerung der diskriminierenden Lohnunterschiede (vgl. Tabelle 24 sowie Abbildung 25 auf der nächsten Seite):

■ **Lohnunterschied:** Die mittlere Lohndifferenz (gemessen an den logarithmierten Durchschnittslöhnen) betrug 1998 0.259 bzw. 26 Prozent und hat bis 2006 um rund 2 Prozentpunkte auf 0.237 bzw. knapp 24 Prozent abgenommen.

■ **Lohndiskriminierung:** Während die unerklärte, diskriminierende Lohndifferenz 1998 10.6 Prozent betrug, war diese Differenz im Jahr 2000 grösser (0.112 bzw. 11.2%). Seit 2000 haben die diskriminierenden Lohnunterschiede aber stetig abgenommen. Sie lagen im Jahr 2002 mit 0.105 bzw. 10.5 Prozent praktisch auf dem Wert von 1998 und haben sich seither weiter verringert. Im Jahr 2006 wurde mit 0.091 bzw. 9 Prozent der bisher tiefste Wert für die Privatwirtschaft verzeichnet.

■ Noch immer können fast 40 Prozent der durchschnittlichen Lohndifferenz können nicht durch objektive Merkmale wie Qualifikation, berufliche Stellung, Tätigkeitsbereich, Branche, Arbeitspensum etc. erklärt werden und sind als diskriminierend zu werten. Die Tendenz ist aber in den letzten Jahren abnehmend: Während zwischen 1998 und 2000 noch eine Zunahme des diskriminierenden Anteils von 41 auf 44 Prozent zu verzeichnen war, hat dieser seit 2000 stetig abgenommen und machte zuletzt im Jahr 2006 noch 38.6 Prozent des Lohnunterschieds zwischen den Geschlechtern aus.

Tabelle 24: Zerlegung der Lohnunterschiede, privater Sektor, 1998-2006

	1998		2000		2002		2004		2006	
<b>Durchschnittliche Lohndifferenz</b>	0.259	100%	0.253	100%	0.251	100%	0.240	100%	0.237	100%
<i>davon:</i>										
<b>Anteil erklärt durch Ausstattungsmerkmale</b>	0.152	58.9%	0.140	55.6%	0.145	58.0%	0.145	60.5%	0.146	61.4%
<b>Unerklärter Anteil (Diskriminierungseffekt)</b>	0.106	41.1%	0.112	44.4%	0.105	42.0%	0.095	39.5%	0.091	38.6%

Anmerkungen: Alle Werte sind hoch signifikant ( $P < 1\%$ ). Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.

Quelle: LSE 1998 - 2006; privater Sektor.

Interessant wäre ein Vergleich mit den Jahren vor und nach der Inkrafttretung des Gleichstellungsgesetzes. Dies ist jedoch auf Grund der Datenlage nicht möglich.<sup>38</sup> Was sich dennoch festhalten lässt:

■ Die durchschnittliche Lohndifferenz scheint langsam, aber kontinuierlich abzunehmen.

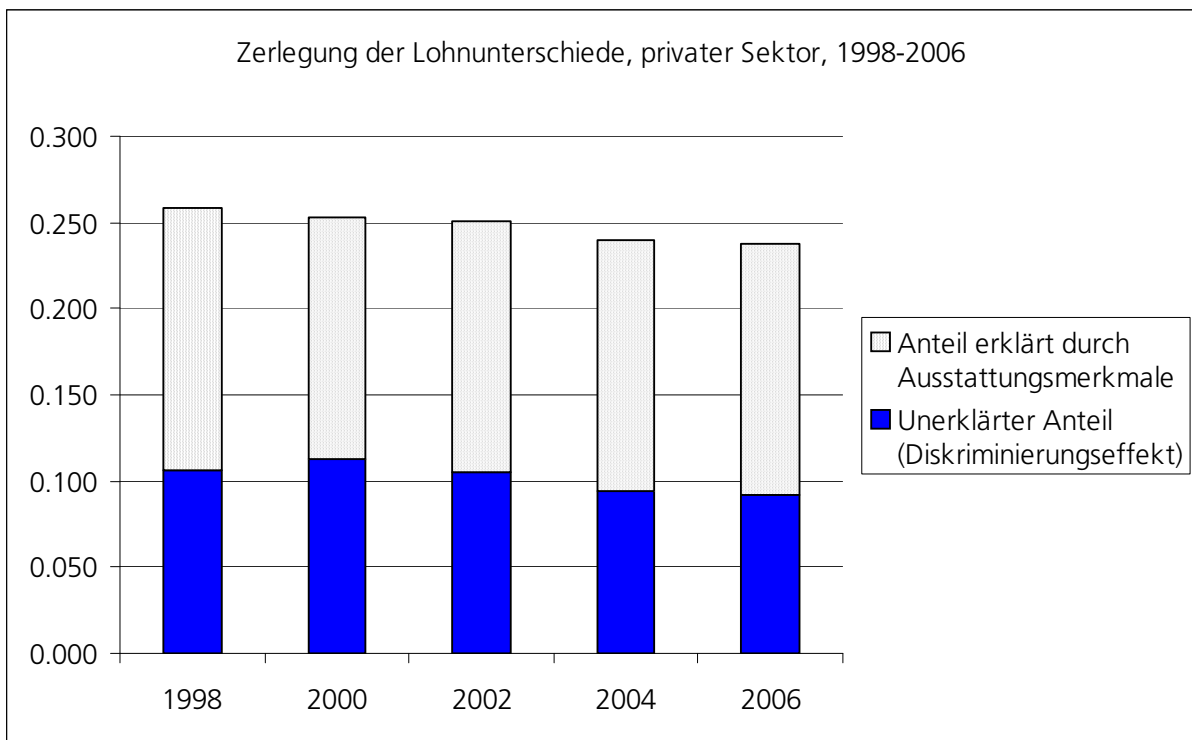
■ Unklar ist jedoch die Entwicklung des diskriminierenden Anteils. Die hier festgestellte Lohndiskriminierung ist im Vergleich zu den von Flückiger/Ramirez (2000) ausgewiesenen Werten von 1996 und 1994 geringer. Anhand der vorliegenden Daten kann aber nicht beantwortet werden, ob die Diskriminierung

<sup>38</sup> Ein Vergleich mit den ersten beiden Jahren der Lohnstrukturerhebung, 1994 und 1996, ist auf Grund von erhebungsbedingten Design-Effekten leider nicht möglich. Wegen diesen Design-Effekten sowie teils unterschiedlicher Spezifikationen, Grundgesamtheit und Umgang mit fehlenden Werten, können die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung auch nicht direkt mit den Analysen der 94er- und 96er-Daten durch Flückiger und Ramirez (2000) verglichen werden.

zwischen 1996 und 1998 effektiv abgenommen hat oder ob es sich dabei um Niveauunterschiede handelt, die durch Unterschiede in den Daten bzw. dem methodischen Vorgehen bedingt sind.

Wie sieht die Entwicklung aus einer längerfristigen Perspektive aus? Dass die durchschnittliche Lohndifferenz im Verlauf der letzten Jahre (und Jahrzehnte) stetig abgenommen hat, war lange vor allem der Verringerung der Qualifikations- und Ausstattungsunterschiede zwischen den Geschlechtern zu verdanken. Frauen sind zunehmend besser ausgebildet, sie sind auch öfter und länger erwerbstätig. Der Diskriminierungsanteil hingegen hat lange Zeit stagniert. Dies ist nicht nur in der Schweiz so, sondern ein international verbreitetes Phänomen. Wie eine Metaanalyse von 2003 über 260 Diskriminierungsstudien aus 63 Ländern gezeigt hatte, hat der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen in den vergangenen Jahrzehnten in allen Ländern stetig abgenommen. Der Grund dafür lag aber hauptsächlich darin, dass die Frauen bildungsmässig aufgeholt haben und zunehmend mehr Berufserfahrung aufweisen (Wechselbauer/ Winter-Ebmer 2003a; für die Schweiz vgl. dazu auch Sousa-Poza 2003 mit Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung, sowie Hübler 2003 für Deutschland). Wie die vorliegenden Analysen zeigen, zeigt sich aber zumindest für die Schweiz seit Beginn dieses Jahrtausends eine Trendumkehr. Während die ausstattungsbedingten Lohnunterschiede stagnieren, ist die Lohndiskriminierung in den letzten Jahren sowohl anteilmässig wie absolut im Abnehmen begriffen.

Abbildung 25: Zerlegung der Lohnunterschiede, privater Sektor, 1998-2006



Anmerkungen: Alle Werte sind hoch signifikant ( $P < 1\%$ ). Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.  
 Quelle: LSE 1998 - 2006; privater Sektor.

Der jüngste Trend zu einer Abnahme der Lohnunterschiede und der Diskriminierung spiegelt die Situation auf gesamtwirtschaftlicher Ebene. Diese Entwicklung zeigt sich aber nicht in allen Branchen und Regionen, zum Teil sind auch gegenläufige Trends feststellbar wie die beiden folgenden Abschnitte zeigen.

## 5.4 Unterschiede nach Branchen (privater Sektor, 2006, 2004, 2002)

Im vorliegenden Abschnitt werden die durchschnittlichen Lohnunterschiede innerhalb der einzelnen Wirtschaftsbranchen für das Jahr 2006 und die wichtigsten Änderungen im Vergleich zu den Jahren 2004 und 2002 dargestellt. Sowohl bei den Lohndifferenzen wie bei den unerklärten, diskriminierenden Anteilen gibt es grosse Unterschiede je nach Branche. Die Werte für 2006 sind in Tabelle 25 bzw. Abbildung 26 dargestellt:<sup>39</sup>

### Lohnunterschiede

■ Die mittlere Lohndifferenz der auf Vollzeit standardisierten Bruttolöhne ist am geringsten im Gastgewerbe mit 0.080 (bzw. 8.0 Prozent Lohndifferenz). Eine weitere Branche mit weniger als 10 Prozent Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern ist der Bereich Verkehr und Transport mit 0.087 (8.7%). Ebenfalls gering ist die Lohndifferenz im Baugewerbe mit 0.103 (10.3%).

■ Am grössten ist die gesamte Lohndifferenz im Banken- und Versicherungsgewerbe mit 0.388 (bzw. 38.8 Prozent Lohnunterschied), gefolgt von der Informatikbranche mit 0.335 (33.5%) und den beiden Branchen Maschinenindustrie/Gerätebau sowie Textil- und Leder-Industrie mit je 0.327 (32.7%).

In den übrigen Branchen betragen die mittleren Lohndifferenzen zwischen gut 17 und 26 Prozent. Von der Höhe des Lohnunterschiedes kann nicht auf das Ausmass der Diskriminierung in einer Branche geschlossen werden. In zwei der vier Branchen mit den grössten Lohndifferenzen ist die Diskriminierung unterdurchschnittlich. Es sind dies die zwei wertschöpfungsstarken Branchen Informatik sowie Banken und Versicherungen, in welchen die Lohnspannen sehr gross sind. Auf der anderen Seite weisen zwei der drei Branchen mit geringen Lohnunterschieden, Verkehr/Transport sowie das Baugewerbe Diskriminierungsraten auf, die überdurchschnittlich und sogar grösser als die Lohndifferenzen sind.

### Diskriminierungseffekte (unerklärter Anteil der Lohndifferenz)

■ Die unerklärte, diskriminierende Lohndifferenz ist am kleinsten im Gesundheits- und Sozialwesen mit 0.041 (4.1%), gefolgt vom Gastgewerbe mit 0.045 (4.5%), der Informatik mit 0.067 (6.7%) und der chemischen Industrie mit 0.081 (8.1%) sowie den „übrigen Dienstleistungen“ (0.082 bzw. 8.2%).

■ Mit Abstand am grössten sind die diskriminierenden Lohnunterschiede in der Textil- und Leder-Industrie mit 0.172 (17.2%). Ebenfalls gross und deutlich über dem Schnitt sind die diskriminierenden Lohnunterschiede mit Werten zwischen 13 und 16 Prozent in allen anderen Branchen des 2. Sektors (mit Ausnahme der chemischen Industrie), sowie in der heterogenen Restkategorie „andere Branchen“.

### Anteilmässige Diskriminierung

Betrachten wir die diskriminierenden Unterschiede im Vergleich zu den branchenspezifischen Lohndifferenzen ergibt sich teilweise ein anderes Bild:

■ Die diskriminierenden Anteile sind vergleichsweise gering in der Informatikbranche, im Bereich Banken/Versicherungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen. In diesen Branchen sind weniger als 25 Prozent der durchschnittlichen Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern auf diskriminierende Entlohnung

<sup>39</sup> Die Zerlegung basiert auf den separaten Branchen-Regressionen. Wir benutzten dazu die gleiche Spezifikation wie für die Regressionen des gesamten privaten Sektors, d.h. es wurden dieselben Erklärungsgrössen (abgesehen von den Branchen) verwendet. Der Erklärungsgehalt (R-Quadrat) für die einzelnen Branchenregressionsgleichungen liegt zwischen je rund 30 bzw. 40 Prozent (Baugewerbe bei den Frauen, Unterrichtswesen bei den Männern) und 70 bis fast 80 Prozent (Post- und Telekommunikation, Männer und Frauen, sowie „Andere“ Branchen bei den Männern).

**5 Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern**

zurückzuführen. Der grösste Teil der Lohnunterschiede ist dadurch bedingt, dass Frauen weniger von den besser entlöhnten Ausstattungsmerkmalen aufweisen.

■ Ausserordentlich hoch hingegen sind die diskriminierenden Anteile in der Baubranche (148%) und im Verkehrs- und Transportbereich (110%). Die diskriminierenden Anteile von über 100 Prozent bedeuten, dass die Frauen in diesen Branchen 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 diesen beiden Branchen ist die Segregation zwischen den Geschlechtern besonders gross (vgl. Abschnitt 4.1.5).

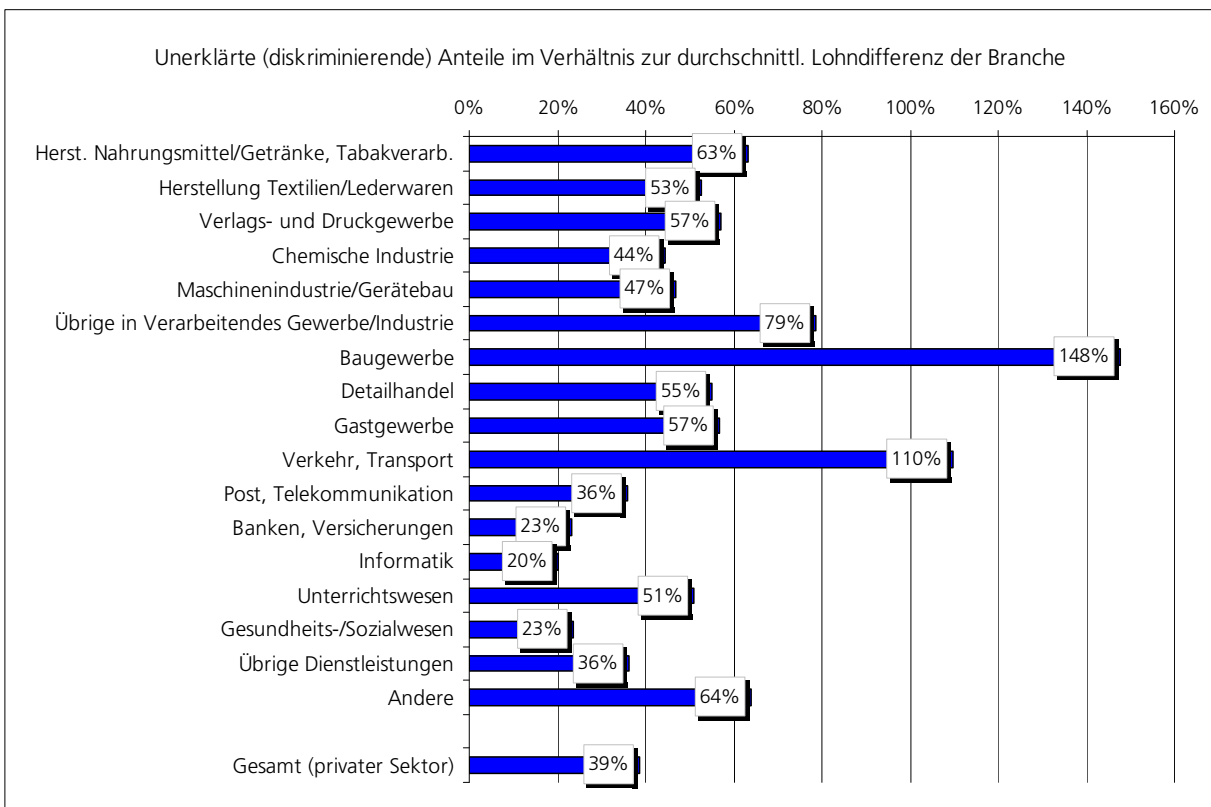
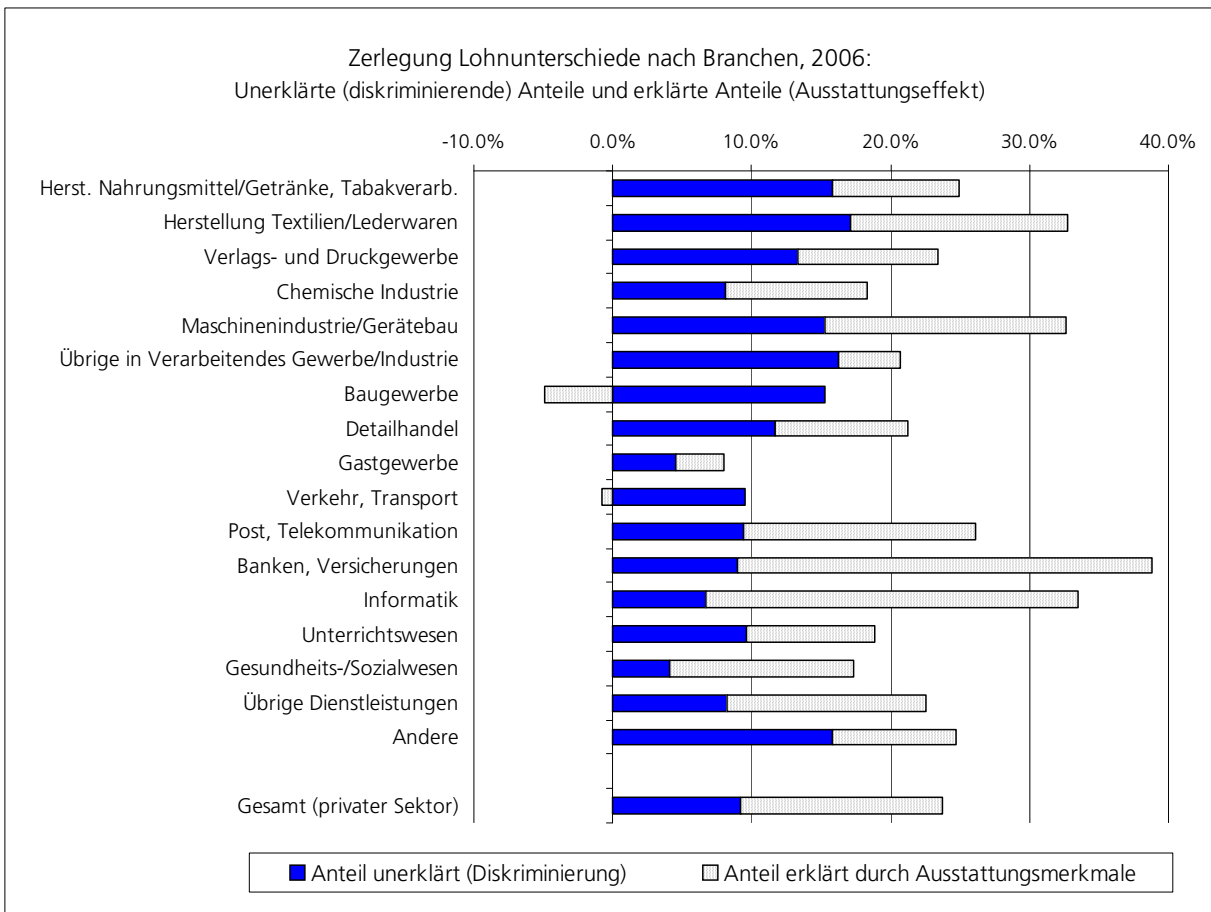
■ Ebenfalls gross sind die diskriminierenden Lohnunterschiede gemessen an der Branchen-Lohndifferenz im Bereich „Übrige im verarbeitenden Gewerbe / Industrie“ (Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren, von sonstigen Produkten aus nichtmetallischen Mineralien, Metallverarbeitung, 79%), im Bereich „Herstellung von Nahrungsmitteln und Getränken, Tabak“ (63%), im Gastgewerbe (57%), im Verlags- und Druckgewerbe (57%), im Detailhandel (55%), in der Textilbranche (53%) und im Unterrichtswesen (51%) sowie in der Restkategorie „andere Branchen“.

Tabelle 25: Zerlegung Lohnunterschiede nach Branchen, privater Sektor, 2006

	Differenz log. Durchschnittslöhne	Anteil erklärt durch Ausstattung	Anteil unerklärt (Diskriminierung)
<b>Herst. Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung</b>	<b>0.249 **</b> 100%	<b>0.091 **</b> 37%	<b>0.158 **</b> 63%
<b>Herstellung Textilien/Lederwaren</b>	<b>0.327 **</b> 100%	<b>0.155 **</b> 47%	<b>0.172 **</b> 53%
<b>Verlags- und Druckgewerbe</b>	<b>0.234 **</b> 100%	<b>0.100 **</b> 43%	<b>0.134 **</b> 57%
<b>Chemische Industrie</b>	<b>0.184 *</b> 100%	<b>0.102</b> 56%	<b>0.081 **</b> 44%
<b>Maschinenindustrie/Gerätebau</b>	<b>0.327 **</b> 100%	<b>0.174 **</b> 53%	<b>0.153 **</b> 47%
<b>Übrige Verarbeitendes Gewerbe/Industrie</b>	<b>0.207 **</b> 100%	<b>0.044 **</b> 21%	<b>0.162 **</b> 79%
<b>Baugewerbe</b>	<b>0.103 **</b> 100%	<b>-0.049 **</b> -48%	<b>0.153 **</b> 148%
<b>Detailhandel</b>	<b>0.213 **</b> 100%	<b>0.096 **</b> 45%	<b>0.117 **</b> 55%
<b>Gastgewerbe</b>	<b>0.080 **</b> 100%	<b>0.034</b> 43%	<b>0.045 **</b> 57%
<b>Verkehr, Transport</b>	<b>0.087 **</b> 100%	<b>-0.008</b> -10%	<b>0.095 **</b> 110%
<b>Post, Telekommunikation</b>	<b>0.261 **</b> 100%	<b>0.168 **</b> 64%	<b>0.094 **</b> 36%
<b>Banken, Versicherungen</b>	<b>0.388 **</b> 100%	<b>0.298 **</b> 77%	<b>0.090 **</b> 23%
<b>Informatik</b>	<b>0.335 **</b> 100%	<b>0.268 **</b> 80%	<b>0.067 **</b> 20%
<b>Unterrichtswesen</b>	<b>0.189 **</b> 100%	<b>0.093 **</b> 49%	<b>0.096 **</b> 51%
<b>Gesundheits-/Sozialwesen</b>	<b>0.174 **</b> 100%	<b>0.133 **</b> 77%	<b>0.041 **</b> 23%
<b>Übrige Dienstleistungen</b>	<b>0.225 **</b> 100%	<b>0.143 **</b> 64%	<b>0.082 **</b> 36%
<b>Andere</b>	<b>0.247 **</b> 100%	<b>0.089 *</b> 36%	<b>0.158 **</b> 64%
<b>Gesamt privater Sektor</b>	<b>0.237 **</b> 100%	<b>0.146 **</b> 61%	<b>0.091 **</b> 39%

Anmerkungen: t-Werte vgl. Tabelle 35 in Abschnitt 10, Anhang B). Hoch signifikante Werte sind mit zwei \*\* gezeichnet (P<1%), signifikante Werte mit einem \* (P<5%). Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.  
Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

Abbildung 26: Zerlegung Loehndifferenzen nach Wirtschaftsbranchen, privater Sektor, 2006



Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

Auf Grund von Hinweisen aus der Literatur sind wir auch der Frage nachgegangen, ob möglicherweise ein *Zusammenhang zwischen Lohndiskriminierung und dem Frauenanteil in einer Branche* besteht (vgl. Flückiger in AJP 2001: 1343). Es zeigt sich ein *schwach negativer Zusammenhang*, d.h. tendenziell sind die diskriminierenden Lohnunterschiede geringer in Branchen die viele Frauen beschäftigen. Dies gilt vor allem für die Branchen des 3. Sektors.

### Veränderungen innerhalb der Branchen zwischen 2002 und 2006

Während insgesamt sowohl die Lohndifferenz wie auch die Lohndiskriminierung im privaten Sektor zwischen 2002 und 2006 stetig abgenommen haben (um je ca. minus 1.5 Prozentpunkte), ist die jüngste Entwicklung nicht in allen Branchen gleich verlaufen (vgl. Tabelle 26 bzw. Abbildung 27, folgende Seiten).

■ In drei Branchen hat die *Lohnungleichheit* seit 2002 kontinuierlich zugenommen. Es sind dies folgende: Banken und Versicherungen (insgesamt plus 0.025 bzw. 2.5%), Baugewerbe (plus 0.017 bzw. 1.7%), Unterrichtswesen (plus 0.012 bzw. 1.2%).

■ In zwei von diesen drei Branchen hat auch die *Lohndiskriminierung* zugenommen (Baugewerbe + 2.2%; Unterrichtswesen +0.7%), während die Diskriminierung in der Banken- und Versicherungsbranche zwischen 2002 und 2004 um 1.7% abgenommen hat. Seither ist aber auch dort wieder eine leichte Zunahme zu verzeichnen (+0.5% zwischen 2004 und 2006).

■ Die stärkste Zunahme an *Lohndiskriminierung* war in diesem Zeitraum in der Post-/Telekommunikationsbranche zu verzeichnen mit plus 3.2 Prozent, obschon die Lohnungleichheit insgesamt auf Grund der Verringerung der Ausstattungsunterschiede in dieser Branche abgenommen hat.

■ Ebenfalls vergrössert gegenüber 2002 hat sich die Diskriminierung im Bereich Verkehr und Transport (insgesamt +1%), im Verlags- und Druckgewerbe (+0.7%) und – wenn auch minim – in der Informatik (+0.1).

In allen übrigen Branchen hat die Diskriminierungskomponente mehr oder weniger stark abgenommen:

■ Die deutlichsten *Verbesserungen* seit 2002 sind im Detailhandel zu verzeichnen (-2.7 Prozentpunkte), gefolgt von der Textilindustrie (-2.3%) und der Chemischen Industrie (-2.2%).

Wie die Analyse der einzelnen Branchen für die letzten Jahre zeigt, muss sich ein gesamtwirtschaftlicher Trend nicht überall gleich fortsetzen. Auch dort, wo zuletzt Verbesserungen erzielt wurden, ist nicht auszuschliessen, dass es wieder zu Rückschritten kommt – und umgekehrt. Auch gibt es innerhalb der Branchen grosse Unterschiede je nach Betrieb (vgl. Abschnitt 3) und innerhalb des Lohngefüges. Letzteren Aspekt haben wir in der ersten Version der vorliegenden Untersuchung beleuchtet:

In Abschnitt 6 wird die Situation in den einzelnen Branchen für die Jahre 2002 und 1998 noch vertiefter dargestellt, indem wir die Unterschiede *innerhalb der Lohnverteilung* (zwischen niedrigen und hohen Löhnen) untersuchen.



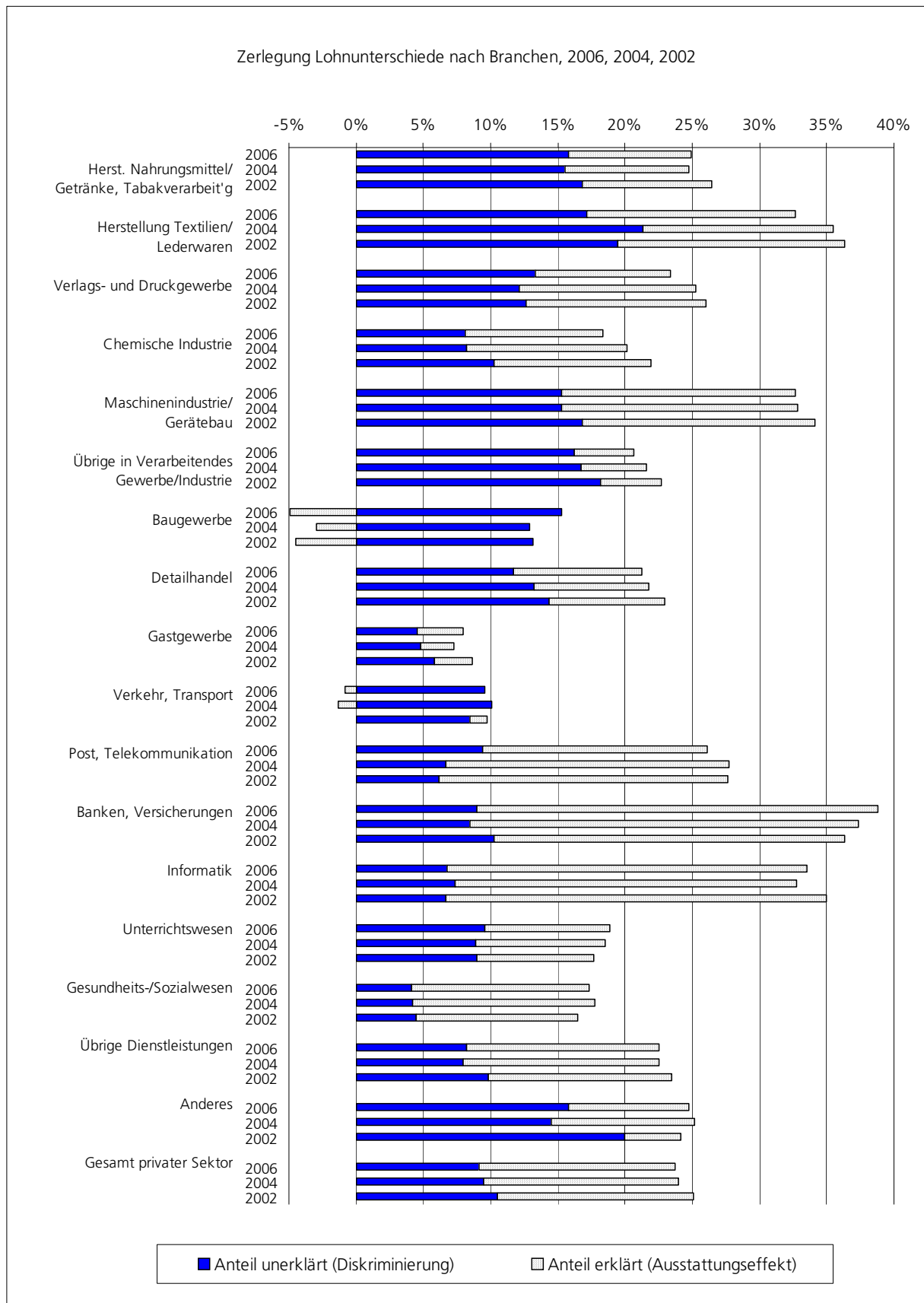
Tabelle 26: Zerlegung Lohnunterschiede nach Branchen, privater Sektor, 2006, 2004 und 2002

		Differenz log DS-Löhne	Verän- derung	Anteil erklärt (Ausstattung)	Verän- derung	Anteil unerklärt (Diskriminier'g)	Verän- derung
Herst. Nahrungsmittel/Getränke, Tabak	2006	0.249 **	0.002	0.091 **	-0.001	0.158 **	0.003
	2004	0.247 **	-0.017	0.092 **	-0.004	0.155 **	-0.013
	2002	0.264 **		0.096 **		0.168 **	
Herstellung Textilien/Lederwaren	2006	0.327 **	-0.028	0.155 **	0.014	0.172 **	-0.041
	2004	0.355 **	-0.009	0.142 **	-0.027	0.213 **	0.019
	2002	0.363 **		0.169 **		0.194 **	
Verlags- und Druckgewerbe	2006	0.234 **	-0.019	0.100 **	-0.031	0.134 **	0.012
	2004	0.253 **	-0.007	0.131 **	-0.002	0.121 **	-0.006
	2002	0.260 **		0.133 **		0.127 **	
Chemische Industrie	2006	0.184 **	-0.018	0.102	-0.018	0.081 **	-0.001
	2004	0.202 **	-0.018	0.120	0.003	0.082 **	-0.021
	2002	0.220 **		0.117		0.103 **	
Maschinenindustrie/Gerätebau	2006	0.327 **	-0.002	0.174 **	-0.002	0.153 **	0.000
	2004	0.328 **	-0.013	0.175 **	0.002	0.153 **	-0.015
	2002	0.341 **		0.173 **		0.168 **	
Übr. Verarbeitend. Gewerbe/Industrie	2006	0.207 **	-0.009	0.044 **	-0.005	0.162 **	-0.005
	2004	0.216 **	-0.011	0.049 **	0.004	0.167 **	-0.015
	2002	0.227 **		0.045 **		0.182 **	
Baugewerbe	2006	0.103 **	0.004	-0.049 *	-0.020	0.153 **	0.024
	2004	0.099 **	0.013	-0.030 *	0.015	0.129 **	-0.002
	2002	0.086 **		-0.045 *		0.131 **	
Detailhandel	2006	0.213 **	-0.005	0.096 **	0.011	0.117 **	-0.016
	2004	0.218 **	-0.012	0.085 **	-0.001	0.133 **	-0.011
	2002	0.230 **		0.086 **		0.144 **	
Gastgewerbe	2006	0.080 **	0.007	0.034	0.010	0.045 **	-0.003
	2004	0.073 **	-0.013	0.025	-0.003	0.048 **	-0.010
	2002	0.086 **		0.028		0.058 **	
Verkehr, Transport	2006	0.087 **	0.000	-0.008	0.005	0.095 **	-0.005
	2004	0.087 **	-0.011	-0.014	-0.026	0.101 **	0.016
	2002	0.098 **		0.013		0.085 **	
Post, Telekommunikation	2006	0.261 **	-0.016	0.168 **	-0.043	0.094 **	0.027
	2004	0.278 **	0.001	0.211 **	-0.004	0.067 **	0.005
	2002	0.276 **		0.215 **		0.062 **	
Banken, Versicherungen	2006	0.388 **	0.014	0.298 **	0.009	0.090 **	0.005
	2004	0.374 **	0.011	0.289 **	0.028	0.085 **	-0.017
	2002	0.363 **		0.261 **		0.102 **	
Informatik	2006	0.335 **	0.008	0.268 **	0.013	0.067 **	-0.006
	2004	0.328 **	-0.022	0.255 **	-0.029	0.073 **	0.007
	2002	0.350 **		0.283 **		0.066 **	
Unterrichtswesen	2006	0.189 **	0.004	0.093 **	-0.003	0.096 **	0.007
	2004	0.185 **	0.008	0.096 **	0.009	0.089 **	0.000
	2002	0.177 **		0.087 **		0.089 **	
Gesundheits-/Sozialwesen	2006	0.174 **	-0.004	0.133 **	-0.002	0.041 **	-0.001
	2004	0.177 **	0.013	0.135 **	0.015	0.042 **	-0.002
	2002	0.164 **		0.120 **		0.044 **	
Übrige Dienstleistungen	2006	0.225 **	0.000	0.143 **	-0.002	0.082 **	0.002
	2004	0.225 **	-0.010	0.145 **	0.009	0.080 **	-0.018
	2002	0.235 **		0.137 **		0.098 **	
Andere	2006	0.247 **	-0.004	0.089	-0.017	0.158 **	0.013
	2004	0.251 **	0.010	0.106	0.065	0.145 **	-0.055
	2002	0.241 **		0.041		0.200 **	
Gesamt privater Sektor	2006	0.237 **	-0.003	0.146 **	0.001	0.091 **	-0.003
	2004	0.240 **	-0.011	0.145 **	0.000	0.095 **	-0.011
	2002	0.251 **		0.145 **		0.105 **	

Anmerkungen: Hoch signifikante Werte sind mit zwei \*\* gezeichnet (P<1%), signifikante Werte mit einem \* (P<5%). Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.

Quelle: LSE 2002 - 2006, privater Sektor.

Abbildung 27: Zerlegung Lohnunterschiede nach Branchen, privater Sektor, 2006, 2004 und 2002



Quelle: LSE 2002 - 2006, privater Sektor.

## 5.5 Regionale Unterschiede (privater Sektor, 2006, 2004, 2002)

Dass die Lohndifferenzen nicht überall in der Schweiz gleich gross sind, haben wir bereits in Kapitel 4 gesehen. Nachfolgend sind die regionalen Lohnunterschiede und die Diskriminierungseffekte für das Jahr 2006 dargestellt. Die Veränderungen im Vergleich zu 2004 und 2002 folgen anschliessend.

### Lohnunterschiede und Lohndiskriminierung in den Regionen, 2006

Am kleinsten sind die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede im Jahr 2006 in der Genferseeregion, am grössten in Zürich. Die Differenzen zwischen den einzelnen Regionen unterscheiden sich allerdings nicht signifikant voneinander. Grössere (und teilweise signifikante) Unterschiede gibt es jedoch bezüglich dem Ausmass der Diskriminierung innerhalb der einzelnen Grossregionen (vgl. Tabelle 27 und Abbildung 1).<sup>40</sup>

■ Am grössten sind die *unerklärten, diskriminierenden Lohnunterschiede* im Tessin und in der Ostschweiz. Im Tessin verdienen Frauen infolge Lohndiskriminierung 13.2 Prozent weniger und in der Ostschweiz 12.2 Prozent weniger als die Männer. Ebenfalls deutlich über dem Durchschnitt liegt die Lohndiskriminierung in der Zentralschweiz mit 10.6 Prozent.

■ Tiefer im Vergleich zum Landesmittel sind die diskriminierenden Lohnunterschiede in der Genferseeregion (0.078 bzw. 7.8%), im Kanton Zürich (0.087 bzw. 8.7%) und im Espace Mittelland (0.088 bzw. 8.8%).

Die diskriminierenden Lohnunterschiede in der Nordostschweiz liegen mit 9.5 Prozent knapp über dem schweizerischen Mittel.

Die vier Regionen mit geringerer bzw. durchschnittlicher Diskriminierung sind im Vergleich zu denjenigen mit grösseren diskriminierenden Lohndifferenzen eher städtisch geprägte Regionen.

Tabelle 27: Zerlegung Lohnunterschiede nach Regionen, privater Sektor, 2006

	Differenz log. Durchschnittslöhne	Anteil erklärt durch Ausstattung	Anteil unerklärt (Diskriminierung)
<b>Genferseeregion</b>	<b>0.204 **</b> 100%	<b>0.126 **</b> 62%	<b>0.078 **</b> 38%
<b>Espace Mittelland</b>	<b>0.223 **</b> 100%	<b>0.136 **</b> 61%	<b>0.088 **</b> 39%
<b>Nordwestschweiz</b>	<b>0.231 **</b> 100%	<b>0.136 **</b> 59%	<b>0.095 **</b> 41%
<b>Zürich</b>	<b>0.284 **</b> 100%	<b>0.198 **</b> 70%	<b>0.087 **</b> 30%
<b>Ostschweiz</b>	<b>0.233 **</b> 100%	<b>0.111 **</b> 48%	<b>0.122 **</b> 52%
<b>Zentralschweiz</b>	<b>0.239 **</b> 100%	<b>0.134 **</b> 56%	<b>0.106 **</b> 44%
<b>Tessin</b>	<b>0.224 **</b> 100%	<b>0.092 **</b> 41%	<b>0.132 **</b> 59%
<b>Gesamt privater Sektor</b>	<b>0.237 **</b> 100%	<b>0.146 **</b> 61%	<b>0.091 **</b> 39%

Anmerkungen: t-Werte vgl. Tabelle 36 in Abschnitt 10, Anhang B). Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.

Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

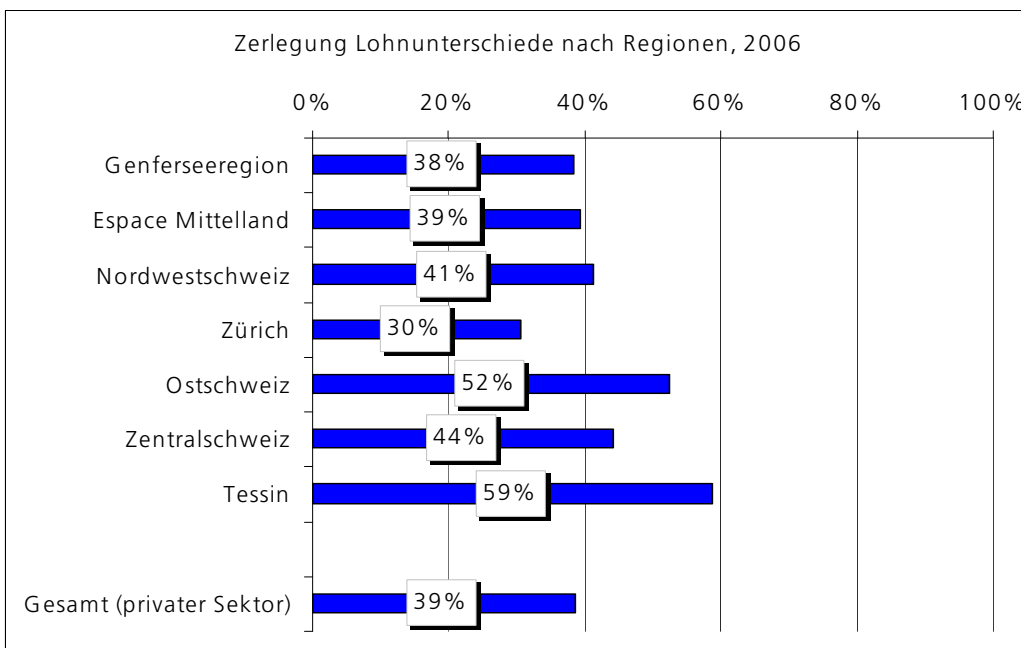
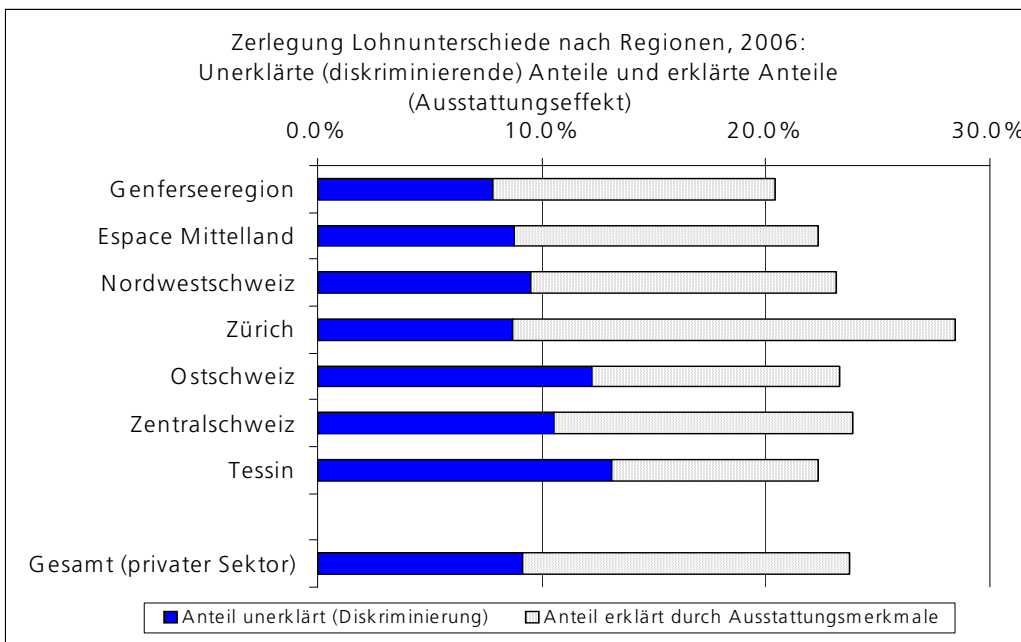
<sup>40</sup> Die Zerlegung basiert auf den separaten Regressionsanalysen pro Grossregion. Es wurden (mit Ausnahme des Faktors Region) dieselben Erklärungsgrössen verwendet wie für die gesamtwirtschaftlichen Regressionsgleichungen. Der Erklärungsgehalt für die einzelnen Schätzgleichungen ist ähnlich hoch wie für den gesamten privaten Sektor und liegt zwischen 60% und 68% bei den Männern bzw. 49% und 62% bei den Frauen.

**5 Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern**

■ Zürich weist zwar die grösste Lohndifferenz auf, liegt dafür aber an der Spitze was die Erklärung der Lohnunterschiede durch objektive Merkmale betrifft: Mehr als zwei Drittel (70%) der Differenz bei den Durchschnittslöhnen kann dadurch erklärt werden, dass Frauen in der Region Zürich im Vergleich zu den Männern weniger qualifiziert und in den gut entlohnten Stellen wie höheren Kaderpositionen stark untervertreten sind.

■ Am wenigsten tragen die objektiven Faktoren zur Erklärung der Lohnunterschiede in der Ostschweiz und im Tessin bei. Ausstattungsunterschiede erklären in diesen beiden Regionen nur 48%, respektive 41% der durchschnittlichen Lohndifferenz, die andere Hälfte lässt sich nicht erklären und ist als Lohndiskriminierung zu interpretieren.

Abbildung 28: Zerlegung Lohndifferenzen nach Grossregionen, privater Sektor, 2006



Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

### Veränderungen innerhalb der Regionen zwischen 2002 und 2006

Am gesamten Gefüge – Regionen mit über- bzw. unterdurchschnittlichen Lohndifferenzen bzw. Diskriminierung – hat sich zwischen 2002 und 2006 nichts Wesentliches verändert. Die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede haben sich in den einzelnen Regionen aber zum Teil unterschiedlich entwickelt (vgl. Tabelle 28 bzw. Abbildung 29).

■ Die *Lohnunterschiede* zwischen Frauen und Männern haben in allen Regionen mit Ausnahme von Zürich abgenommen. Während sich die gesamtschweizerische Lohndifferenz um 1.4 Prozentpunkte verringert hat, waren in einzelnen Regionen grössere Abnahmen von bis zu über 3 Prozentpunkte zu verzeichnen. Am stärksten haben die Lohnunterschiede in der Ostschweiz abgenommen (minus 0.033 bzw. – 3.3%), gefolgt vom Tessin (-2.7%), der Zentralschweiz (-2.1%) und dem Espace Mittelland (-2%). In der Region Zürich hingegen hat die durchschnittliche Lohndifferenz zwischen 2002 und 2006 leicht zugenommen (plus 0.6%). In der Genferseeregion sind die Lohnunterschiede nach einer deutlichen Abnahme zwischen 2002 und 2004 wieder etwas am zunehmen.

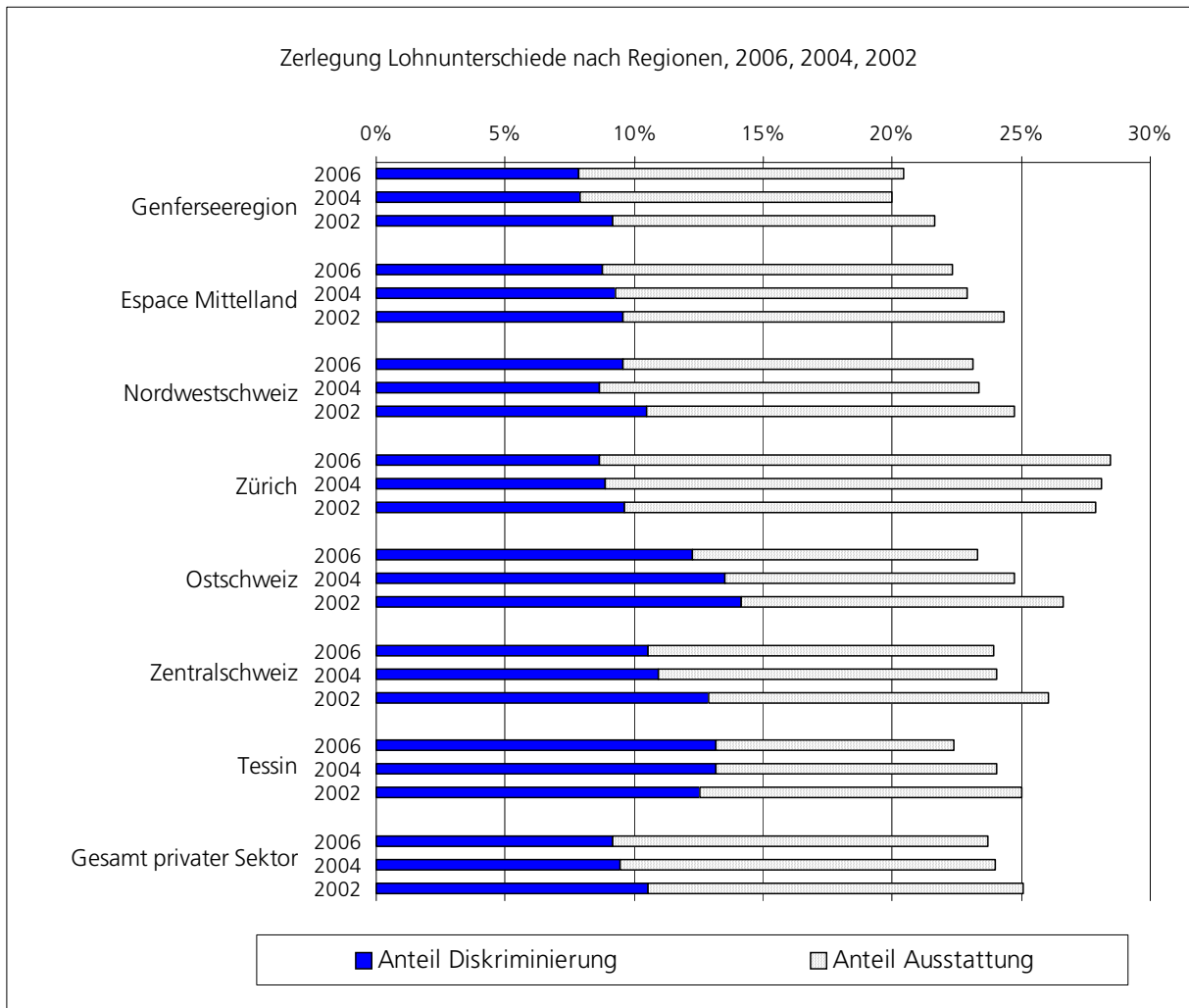
■ Die *Lohndiskriminierung* hat sich in sechs von sieben Regionen verringert. Im Tessin hat die Diskriminierung trotz Abnahme der gesamten Lohnunterschiede zwischen 2002 und 2006 leicht zugenommen (plus 0.6%). Überdurchschnittlich stark abgenommen haben die diskriminierenden Lohndifferenzen in der Zentralschweiz (-2.3%) und in der Ostschweiz (-1.9%). In der Nordwestschweiz ist nach einer relativ starken Verringerung der Diskriminierung zwischen 2002 und 2004 zuletzt wieder eine Zunahme zu verzeichnen.

Tabelle 28: Zerlegung Lohnunterschiede nach Regionen, privater Sektor, 2006, 2004 und 2002

		Differenz log Durchschnittslöhne	Veränderung	Anteil erklärt durch Ausstattung	Veränderung	Anteil unerklärt (Diskriminierung)	Veränderung
<b>Genferseeregion</b>	<b>2006</b>	0.204 **	0.004	0.126 **	0.005	0.078 **	-0.001
	<b>2004</b>	0.200 **	-0.016	0.121 **	-0.004	0.079 **	-0.012
	<b>2002</b>	0.216 **		0.125 **		0.091 **	
<b>Espace Mittelland</b>	<b>2006</b>	0.223 **	-0.006	0.136 **	-0.001	0.088 **	-0.005
	<b>2004</b>	0.229 **	-0.014	0.136 **	-0.012	0.093 **	-0.003
	<b>2002</b>	0.244 **		0.148 **		0.095 **	
<b>Nordwestschweiz</b>	<b>2006</b>	0.231 **	-0.002	0.136 **	-0.011	0.095 **	0.009
	<b>2004</b>	0.234 **	-0.014	0.147 **	0.005	0.086 **	-0.018
	<b>2002</b>	0.247 **		0.143 **		0.105 **	
<b>Zürich</b>	<b>2006</b>	0.284 **	0.003	0.198 **	0.005	0.087 **	-0.002
	<b>2004</b>	0.281 **	0.002	0.193 **	0.010	0.089 **	-0.007
	<b>2002</b>	0.279 **		0.183 **		0.096 **	
<b>Ostschweiz</b>	<b>2006</b>	0.233 **	-0.014	0.111 **	-0.001	0.122 **	-0.013
	<b>2004</b>	0.247 **	-0.019	0.112 **	-0.013	0.135 **	-0.006
	<b>2002</b>	0.266 **		0.125 **		0.141 **	
<b>Zentralschweiz</b>	<b>2006</b>	0.239 **	-0.001	0.134 **	0.003	0.106 **	-0.004
	<b>2004</b>	0.240 **	-0.020	0.131 **	-0.001	0.109 **	-0.019
	<b>2002</b>	0.260 **		0.131 **		0.129 **	
<b>Tessin</b>	<b>2006</b>	0.224 **	-0.017	0.092 **	-0.017	0.132 **	0.000
	<b>2004</b>	0.240 **	-0.010	0.109 *	-0.016	0.132 **	0.006
	<b>2002</b>	0.250 **		0.125 **		0.125 **	
<b>Gesamt privater Sektor</b>	<b>2006</b>	0.237 **	-0.003	0.146 **	0.001	0.091 **	-0.003
	<b>2004</b>	0.240 **	-0.011	0.145 **	0.000	0.095 **	-0.011
	<b>2002</b>	0.251 **		0.145 **		0.105 **	

Anmerkungen: Hoch signifikante Werte sind mit zwei \*\* gezeichnet (P<1%), signifikante Werte mit einem \* (P<5%). Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung. Quelle: LSE 2002 - 2006, privater Sektor.

Abbildung 29: Zerlegung Lohnunterschiede nach Regionen, privater Sektor, 2006, 2004 und 2002



Quelle: LSE 2002 - 2006, privater Sektor.

## 6 Lohnungleichheit über die gesamte Lohnverteilung

Die bisherige Analyse hat sich auf den durchschnittlichen Lohnunterschied konzentriert. Der Durchschnitt ist eine Kennzahl für die Verteilung der Löhne von Frauen und Männern. Wenn alle Frauen und alle Männer jeweils gleichviel verdienen würden, wäre der Durchschnitt die einzig relevante Kennzahl. Da aber die Löhne ungleich verteilt sind, d.h. unterschiedliche Lohnniveaus werden mit unterschiedlicher Häufigkeit beobachtet, kann es sinnvoll und informativ sein, weitere Kennzahlen der Lohnverteilung zu analysieren. In der Tat ist der Durchschnitt nicht unbedingt die beste Kennzahl für die Lohnverteilung, wenn diese asymmetrisch ist, weil er anfällig ist für sogenannte Ausreisser, d.h. ungewöhnlich hohe oder tiefe Werte in der Verteilung, die zwar selten vorkommen, aber trotzdem den Durchschnitt beeinflussen. Dieser Umstand wird vom BFS berücksichtigt, indem alle Standardauswertungen der LSE auf dem Median beruhen. Der Median entspricht demjenigen Lohn, bei dem die Hälfte der Personen weniger als den Medianlohn verdient und die andere Hälfte mehr verdient.<sup>41</sup> Der Median ist robust gegen Ausreisser.

Der Median ist ein Spezialfall des allgemeinen Konzepts von Quantilen. Das  $\theta$ -te Quantil der Lohnverteilung bezeichnet denjenigen Lohn, bei dem der  $\theta$ -te Anteil der Personen weniger und der  $(1-\theta)$ -te Anteil der Personen mehr verdient. Beim Median gilt offensichtlich  $\theta = 0.5$ . Somit liefern die Quantile der Lohnverteilung Informationen über die Lohnhöhe, die notwendig ist, um einen bestimmten Platz in der Lohnhierarchie einnehmen zu können. Dieser Platz in der Lohnverteilung ist relativ zu verstehen in dem Sinn, dass er angibt, wie viel Prozent der Personen in der Lohnverteilung man hinter sich gelassen hat. Konkret konzentrieren wir uns im folgenden auf die sogenannten Dezile, d.h. diejenigen Löhne, die die Lohnverteilung in 10 gleich grosse Teile aufteilen. Somit nimmt  $\theta$  die Werte 0.1, 0.2, ..., 0.9 an.

Bildlich kann man sich folgendes vorstellen. Angenommen, die Lohnverteilung entspricht einer Treppe, bei der jede Stufe einem Dezil entspricht. Die Personen mit den tiefsten Löhnen befinden sich am Fuss der Treppe. Das erste Dezil entspricht nun demjenigen Lohn, der notwendig ist, um auf die erste Stufe zu gelangen. Das zweite Dezil entspricht dem Lohn, der notwendig ist, um auf die zweite Treppenstufe zu kommen und 20% der Personen hinter sich zu lassen. Das neunte Dezil schliesslich ist derjenige Lohn, der notwendig ist, um zu den 10% der Personen mit den höchsten Löhnen zu gehören. Die Frage, die im folgenden empirisch analysiert wird, lautet, wie sich diese Treppen für Frauen und Männer unterscheiden. Zudem wird wie im 5. Kapitel ermittelt, wie viel dieses Unterschieds erklärbar ist und wie viel auf diskriminierendes Verhalten zurückzuführen ist.

### 6.1 Theoretische Grundlagen: „glass ceilings“ und „sticky floors“

Theoretische Erklärungen für die beobachteten Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen gibt es einige (vgl. Kapitel 3). Neben den bekannten Hypothesen wie statistische Diskriminierung werden in der ökonomischen Literatur sogenannte Job Leitern (job ladders) diskutiert (Lazear und Rosen, 1990). Lazear und Rosen zeigen in einem theoretischen Modell, dass bei einer Gleichverteilung von Fähigkeiten ungleiche Beförderungsanforderungen dazu führen, dass nur überdurchschnittlich fähige Frauen in die oberen Firmenpositionen aufsteigen. Dies führt u.a. dazu, dass Frauen im Durchschnitt weniger verdienen als Männer.

In engem Zusammenhang damit stehen die Phänomene „glass ceilings“ und „sticky floors“. Unter der gläsernen Decke wird verstanden, dass Frauen auf dem Weg nach oben in der Lohnhierarchie an einen Punkt gelangen, von dem es nicht (oder nur sehr schwierig) weiter geht. Diese gläserne Decke kann eine direkte Folge der unterschiedlichen Beförderungschancen sein. Zur empirischen Analyse von gläsernen

<sup>41</sup> Bei symmetrischen Verteilungen entspricht der Median dem Durchschnitt.

Decken müssen die Quantile der Lohnverteilungen der Frauen und Männer bestimmt werden. Ein gläsernes Dach impliziert, dass der Abstand zwischen den Quantilen der Lohnverteilungen von Männern und Frauen mit zunehmendem Lohn immer stärker zunimmt. Dieser Effekt entsteht dadurch, dass die Löhne der Männer immer weiter zunehmen, die Löhne der Frauen ab einem bestimmten Lohn aber aufgrund der gläsernen Decke nur noch wenig zunehmen. Im oben beschriebenen Bild der Treppen bedeutet dies, dass die Stufen in der Lohnverteilung der Frauen immer weniger hoch werden. Die Existenz solcher gläserner Decken kann somit empirisch festgestellt werden.

Das komplementäre Phänomen sind „sticky floors“ bzw. „glass floors“. Darunter wird verstanden, dass Frauen nach dem Einstieg ins Berufsleben länger auf Beförderungen und Lohnerhöhungen warten müssen als Männer. Als Hauptgrund dafür wird die Unsicherheit der Arbeitgeber bezeichnet, wie lange Frauen im Betrieb verbleiben. Diese Unsicherheit führt dazu, dass Frauen erst später als Männer Weiterbildung absolvieren können. Dieses Phänomen ist vor allem bei weniger qualifizierten Frauen und Männern zu erwarten, bei denen die Unsicherheit der Arbeitgeber besonders ausgeprägt ist. Empirisch führen „sticky floors“ dazu, dass die Lohnunterschiede im unteren Bereich der Lohnverteilung grösser sind als im Durchschnitt. Wiederum muss empirisch festgestellt werden, ob „klebrige Böden“ existieren. Alternativ könnte derselbe empirische Befund mit „gläsernen Böden“ für Männer erklärt werden: aus bestimmten Gründen sinken Männerlöhne nicht unter einen bestimmten Schwellenwert, während vergleichbare Frauenlöhne unter diesen Schwellenwert fallen können.

Wenn beide Phänomene gleichzeitig auftreten ist der Verlauf des Lohnunterschieds über die gesamte Lohnverteilung U-förmig: der Lohnunterschied ist bei tiefen Löhnen hoch, nimmt im mittleren Lohnbereich ab und steigt wieder im oberen Lohnbereich.

Methodisch basiert die Analyse auf sogenannten Quantilsregressionen. Diese ermöglichen es, die bedingten Quantile der Lohnverteilungen zu modellieren und analog zu OLS den Effekt der erklärenden Variablen auf die Quantile der Lohnverteilungen zu schätzen (während OLS den Effekt auf den Erwartungswert der Lohnverteilung schätzt). Genau wie in Kapitel 5 kann mit Hilfe der Ergebnisse der Regressionen der Unterschied der Lohnquantile zerlegt werden in einen Teil, der durch die unterschiedliche Ausstattung mit lohnrelevanten Eigenschaften erklärt werden kann und in einen Teil, der nicht erklärt werden kann (Diskriminierungsteil). Allerdings muss beachtet werden, dass im Gegensatz zur klassischen Oaxaca Zerlegung im Mittelwert die Zerlegung an den Quantilen nicht exakt ist, d.h. es ergibt sich immer eine residuale Grösse. Eine detailliertere Beschreibung der Methodik ist in Abschnitt 9.2 zu finden.

Die Ergebnisse der Zerlegungen entlang der Quantile der Lohnverteilung werden grafisch präsentiert. In diesen Abbildungen wird die Lohndifferenz (insgesamt, erklärt und unerklärt) an den Dezilen der Lohnverteilung dargestellt. Zum Verständnis der Abbildungen ist alternativ zum obigen Treppenbeispiel folgendes Gedankenexperiment hilfreich. Angenommen, die Bevölkerung besteht nur aus 10 Frauen und 10 Männern. Wir ordnen nun diese Personen jeweils nach ihrem Lohn. Nun werden diese zwei Gruppen in einer Zweierreihe aufgestellt und jeweils paarweise der Lohnunterschied ermittelt. Dies entspricht in der obigen Beschreibung dem Fall, dass die erste Person auf dem Boden steht, die zweite auf der ersten Treppenstufe, und so weiter. Die entscheidende Frage ist nun, ob der Lohnunterschied konstant ist oder systematisch mit der Position in der aufgestellten Reihe variiert. Formaler gesprochen wird untersucht, wie gross der Lohnunterschied an verschiedenen Positionen der entsprechenden Lohnverteilung ist. Nimmt er zu, wenn wir uns in der Lohnverteilung nach oben bewegen? Und wenn ja, kann diese Zunahme erklärt werden? Wenn im folgenden von unteren und oberen Bereichen der Lohnverteilung gesprochen wird, dann ist immer der Vergleich der derselben Position in den entsprechenden Lohnverteilungen der Frauen und Männer gemeint.



Abbildung 30: Illustration der Quantilszerlegung

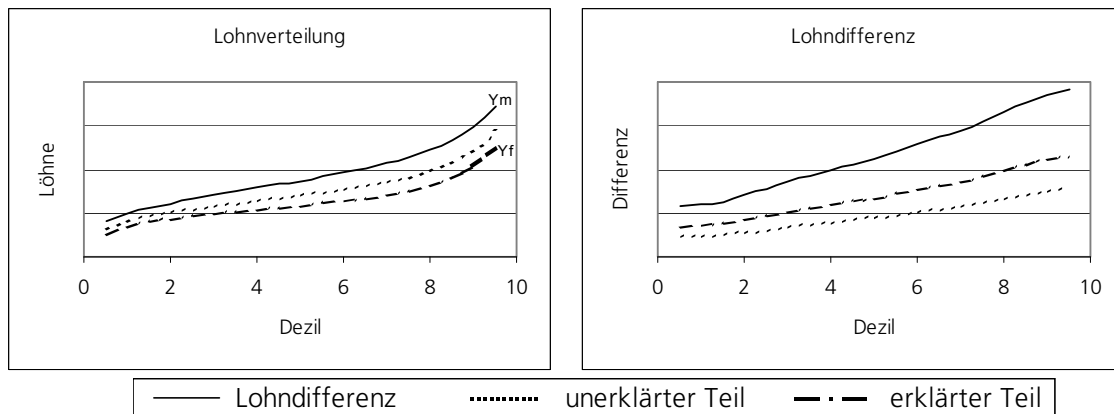


Abbildung 28 illustriert schematisch das oben beschriebene Vorgehen. Die linke Grafik zeigt die Lohnverteilung der Männer ( $Y_m$ ) und der Frauen ( $Y_f$ ). Der jeweilige Median entspricht dem Lohn am 5. Dezil. Die Lohndifferenz an den Dezilen ist gemessen durch den vertikalen Abstand zwischen den zwei Kurven. Diese Differenz ist in der rechten Grafik dargestellt (durchgezogene Linie). Um die gesamte Lohndifferenz in den erklärten und den unerklärten Teil zerlegen zu können benötigen wir eine Schätzung der Lohnverteilung, die Frauen haben würden, wenn sie wie Männer entlohnt würden. Dieses sogenannte „counterfactual“ wird mit Hilfe der Ergebnisse der Quantilsregressionen gebildet. In Abbildung 28 ist das counterfactual durch die gepunktete Linie dargestellt, die zwischen den Lohnverteilungen der Frauen und der Männer liegt. Der unerklärte Lohnunterschied an jedem Dezil ist die vertikale Differenz zwischen dem counterfactual und der Lohnverteilung der Frauen. Die erklärte Lohndifferenz ist dementsprechend der vertikale Abstand zwischen dem counterfactual und der Lohnverteilung der Männer. Diese zwei Werte sind wiederum in der rechten Grafik abgebildet. In den folgenden Analysen werden wir immer die rechte Grafik von Abbildung 28 ausweisen.

### Vorliegende empirische Evidenz

Die Frage, ob solche Phänomene existieren ist Gegenstand einiger empirischer Untersuchungen (Albrecht et al., 2003, für Schweden, de la Rica et al., 2004, für Spanien, Arulampalam et al., 2004, für die EU sowie Bonjour und Gerfin, 2001, für die Schweiz). Albrecht et al. finden klare Evidenz für eine gläserne Decke in Schweden: der Lohnunterschied steigt von praktisch Null im untersten Bereich der Lohnverteilung auf rund 40% im obersten Teil. Dabei kann ein Grossteil des steigenden Lohnunterschieds nicht durch die unterschiedlichen Eigenschaften von Frauen und Männern erklärt werden.

Die bislang unfassendste Studie ist von Arulampalam et al. (2004). Die Autoren verwenden Daten des European Community Household Panels (ECHP), um Lohnunterschiede in den folgenden Ländern zu untersuchen: Österreich, Belgien, Grossbritannien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Deutschland, Irland, Italien, Niederlande und Spanien. Die empirische Evidenz ist sehr gemischt. Hinweise auf die Existenz gläserner Decken finden sich besonders ausgeprägt in Dänemark, Finnland, sowie im öffentlichen Sektor von Belgien, Frankreich, Italien und den Niederlanden. Evidenz für gläserne Böden ist zu finden in Österreich (öffentlicher Sektor), Belgien (öffentlicher Sektor), Irland (öffentlicher Sektor), Italien (privater Sektor), und Spanien (öffentlicher Sektor).

Die Studie von Dolado und Llorens. (2004) analysiert detailliert die Situation in Spanien. Die Autoren finden insgesamt einen U-förmigen Verlauf des Lohnunterschieds. Interessanterweise lässt sich dieser U-

förmige Verlauf zerlegen in einen fallenden Verlauf (gläserner Boden) für niedrigqualifizierte Erwerbstätige und in einen steigenden Verlauf (gläserne Decke) für qualifizierte Erwerbstätige.

Bonjour und Gerfin (2001) finden mit Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) der Jahre 1991-1995 Evidenz für „sticky floors“ in der Schweiz. Der Lohnunterschied nimmt mit steigenden Löhnen ab. Der unerklärte Teil des Lohnunterschieds nimmt stärker ab als der gesamte Lohnunterschied, so dass die Autoren schliessen, dass im oberen Teil der Lohnverteilung der Lohnunterschied grösstenteils auf unterschiedliche Ausstattung mit Humankapital zurückzuführen ist. Im Gegensatz dazu kann der Lohnunterschied im unteren Lohnbereich nicht mit Humankapital erklärt werden. Die Analyse konzentriert sich auf voll- und teilzeiterwerbende Frauen und Männer.

Insgesamt liefern diese Studien eine Reihe von höchst interessanten Erkenntnissen für die Verteilung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Europa. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass eine Vielzahl von Besonderheiten und Unterschieden nach Beschäftigungsgruppen zu den beobachteten Unterschieden zwischen den Ländern führen. Ein Hauptproblem der Arbeiten liegt darin, dass die Datensätze relativ klein sind, so dass keine verlässlichen Analysen für Subgruppen (z.B. nach Branchen, Tätigkeiten, beruflicher Stellung etc.) durchgeführt werden können. Diese Möglichkeit besteht mit den Daten der LSE 2002, die über eine Million Beobachtungen enthält. Die vergleichende Analyse von Arulampalam et al. leidet zudem unter der für eine solche Studienanlage notwendige Harmonisierung der Daten, die zur Folge hat, dass länderspezifische Besonderheiten nur ungenügend berücksichtigt werden.

### 6.2 Quantilszerlegung privater Sektor (2002)

Die Ergebnisse der Quantilszerlegung im privaten Sektor werden in Abbildung 31 und in Tabelle 29 dargestellt. Abbildung 31 zeigt den gesamten Lohnunterschied (in %) über die Lohnverteilung sowie die erklärte und die unerklärte Komponente des Lohnunterschieds. Die Lohnunterschiede wurden an den Dezilen der Lohnverteilung geschätzt. In Tabelle 29 werden der gesamte Lohnunterschied (in %) und der Anteil der Diskriminierungs-komponente am gesamten Lohnunterschied am 1., 5. und 9. Dezil zusammengefasst.

Das erste Bild in Abbildung 31 zeigt die Analyse für den gesamten privaten Sektor. Die Grafik zeigt, dass der Lohnunterschied von 20% am ersten Dezil auf 32% am obersten Dezil steigt. Dabei ist festzustellen, dass der Unterschied zwischen dem 3. und dem 6. Dezil praktisch konstant bei 24% bleibt. Dies entspricht in etwa dem durchschnittlichen Lohnunterschied. Der Anstieg nach dem 7. Dezil deutet auf einen „glass ceiling“ Effekt hin, d.h. es wird für Frauen zunehmend schwerer, den Männern in der Lohnverteilung zu folgen. Allerdings ist dieser Effekt nicht besonders ausgeprägt.

Der unerklärte Teil des Lohnunterschieds ist über die gesamte Lohnverteilung konstant bei etwa 0.1. Im obigen Bild gesprochen bedeutet dies, dass die Treppenstufen der Lohnverteilung der Frauen rund 10% höher wären, wenn Frauen gleich wie Männer entlohnt würden. Demgegenüber steigt der erklärte Teil wie der gesamte Lohnunterschied ab dem 7. Dezil. Dies impliziert, dass die Zunahme des gesamten Lohnunterschieds ab dem 7. Dezil durch unterschiedliche Eigenschaften erklärt werden kann. Dies ist zu einem beträchtlichen Teil auf die Variable „Kaderstellung“ zurückzuführen, so dass sich die Frage stellt, ob allenfalls diskriminierendes Beförderungsverhalten zu diesem Ergebnis beitragen könnte. Leider lässt sich diese Frage mit der LSE nicht analysieren. Wir müssen die Kaderposition als beobachtete Variable verwenden, die zur Erklärung der Lohnunterschiede beiträgt.

Diese Ergebnisse werden in der ersten Zeile von Tabelle 27 nochmals zusammengefasst. Während der gesamte Lohnunterschied von 20 auf 32% steigt, fällt der Diskriminierungsanteil von 44% auf 37%. Dieses Ergebnis impliziert, dass Diskriminierung relativ zum gesamten Lohnunterschied verstärkt im unteren

Teil der Lohnverteilung auftritt, während die (grösseren) Unterschiede im oberen Lohnbereich auch zu einem grösseren Teil erklärt werden können.

### 6.2.1 Quantilszerlegung nach Branchen

Die restlichen Grafiken in Abbildung 31 zeigen die Ergebnisse der Zerlegungen für die 17 Branchen im privaten Sektor. Die Vielzahl der Bilder und die unterschiedlichen Verläufe der Lohnunterschiede sind auf den ersten Blick verwirrend. Es ist offensichtlich, dass sich die Struktur sowohl des gesamten Lohnunterschieds als auch der Zerlegungen deutlich zwischen den Branchen unterscheiden. Als erstes Ergebnis lässt sich ein deutlicher Unterschied zwischen dem 2. und dem 3. Sektor feststellen. Im 2. Sektor ist der Lohnunterschied entlang der Lohnverteilung relativ konstant, während im Dienstleistungssektor der Lohnunterunterschied in den meisten Branchen markant über die Lohnverteilung steigt.

Wie erwähnt ist der Lohnunterschied im zweiten Sektor relativ konstant über die Lohnverteilung. Ausnahmen sind „Herstellung von Nahrungsmittel, Getränke und Tabakwaren“, wo ein Anstieg von 20% auf 30% festzustellen ist sowie „Herstellen von Textilien und Lederwaren“ und „Chemische Industrie“, wo ein u-förmiger Verlauf erkennbar ist. Ein tendenziell steigender Verlauf des erklärten Teils des Lohnunterschieds ist in allen Branchen des zweiten Sektors erkennbar. Dieser ist besonders ausgeprägt in den Branchen „Herstellen von Textilien und Lederwaren“ und „Maschinen und Gerätebau“. Offensichtlich sind auch die Niveauunterschiede, die bereits in Kapitel 4 und 5 diskutiert worden sind. Überdurchschnittliche Lohnunterschiede sind in den Branchen „Herstellen von Textilien und Lederwaren“ und „Maschinen und Gerätebau“ festzustellen, wobei die Abweichungen im unteren Teil der Lohnverteilung besonders ausgeprägt sind. Die eindeutig geringsten Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sind in der Baubranche festzustellen. Diese Befunde lassen sich auch aus den entsprechenden Zeilen von Tabelle 27 ablesen.

Der absolute Wert der Diskriminierungskomponente sowie der Anteil der Diskriminierungskomponente am Lohnunterschied nehmen in den meisten Branchen des zweiten Sektors entlang der Lohnverteilung ab. Die zwei Ausnahmen sind einerseits das „Verlags- und Druckgewerbe“ und andererseits das Baugewerbe.<sup>42</sup> Die deutlichsten Reduktionen des Diskriminierungsanteils sind in der „Chemischen Industrie“ (von 57% im ersten Dezil auf 27% im 9. Dezil), im „Maschinen und Gerätebau“ (von 58% auf 30%) und im „übrigen verarbeitendem Gewerbe“ (von 80% auf 56%) zu verzeichnen. Gleichzeitig weist das „übrige verarbeitende Gewerbe“ den absolut grössten Anteil der Diskriminierungskomponente auf (abgesehen vom Baugewerbe, wo die Zahlen mit grosser Vorsicht zu interpretieren sind, vgl. Fussnote 38).

Ein völlig anderes Bild zeigt sich im Dienstleistungssektor. In den meisten Branchen des Dienstleistungssektors steigt der Lohnunterunterschied markant über die Lohnverteilung an. Im „Detailhandel“ steigt der Lohnunterschied von 10% im ersten Dezil auf 37% im obersten Dezil, im „Gastgewerbe“ steigt der Lohnunterschied von 2% auf 19%, in „Post und Telekommunikation“ von 7% auf 39%, in „Banken und Versicherungen“ von 17% auf 54%, in „Informatik“ von 23% auf 48%, in „Gesundheits- und Sozialwesen“ von 9% auf 24% und in den „übrigen Dienstleistungen“ von 18% auf 35%. Nur in den Branchen „Verkehr und Transport“ und „Unterrichtswesen“ ist kein bzw. nur ein schwacher Anstieg des Lohnun-

---

<sup>42</sup> Im Baugewerbe ist der unerklärte Teil über die gesamte Lohnverteilung grösser als der gesamte Lohnunterschied (und der erklärte Teil ist demzufolge negativ). Allerdings gilt zu diesem Ergebnis einschränkend festzuhalten, dass die Analysemethode in dieser Branche an ihre Grenzen stösst. Der Frauenanteil liegt bei 8.6%, und die Frauen üben in der Baubranche grösstenteils andere Tätigkeiten aus als die Männer, so dass ein Vergleich nur beschränkt möglich ist. Zudem ist in der Baubranche der Lohnunterschied vergleichsweise klein, so dass sich eine unpräzise Schätzung der Diskriminierungskomponente einen besonders ausgeprägten Einfluss auf den Diskriminierungsanteil haben kann.

terschieds entlang der Lohnverteilung festzustellen. Dabei sind beträchtliche Niveauunterschiede in den Lohnunterschieden festzustellen. Während im „Detailhandel“, im „Gastgewerbe“, in „Post und Telekommunikation“ sowie im „Gesundheits- und Sozialwesen“ die Lohnunterschiede relativ klein sind, ist v.a. bei „Banken und Versicherungen“ und bei „Informatik“ ein grosser Lohnunterschied festzustellen, der im oberen Teil der Lohnverteilung besonders ausgeprägt ist. Interessanterweise sind diese zwei Branchen Hochlohnbranchen (d.h. der mittlere Branchenlohn ist höher als der Durchschnittslohn im privaten Sektor).

Gleichzeitig steigt in den meisten Branchen auch die Diskriminierungskomponente, mit Ausnahme der Branchen „Verkehr und Transport“ und „übrige Dienstleistungen“. Im „Detailhandel“ steigt die Diskriminierungskomponente von 10% (1. Dezil) auf 21% (9. Dezil), im „Gastgewerbe“ von 2% auf 11%, bei „Banken und Versicherungen“ von 1% auf 14%, in der „Informatik“ von 0% auf 10% und im „Gesundheits- und Sozialwesen“ von 3% auf 8%. Allerdings ist dieser Anstieg in den meisten Branchen geringer als der Anstieg des gesamten Lohnunterschieds, so dass in den meisten Branchen ein fallender Anteil der Diskriminierungskomponente am Lohnunterschied festzustellen ist. Dies ist in Tabelle 27 zusammengefasst.

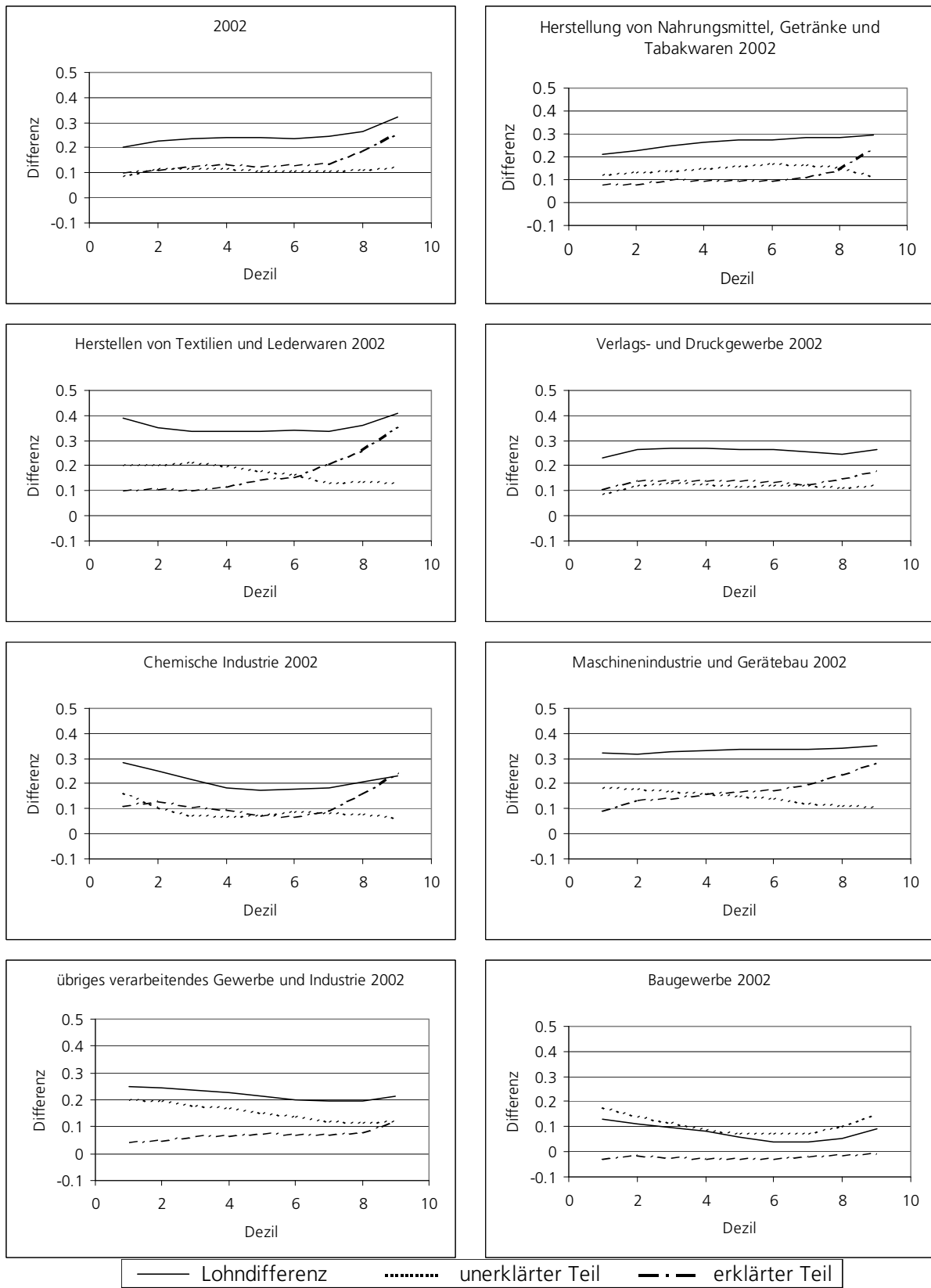
Interessanterweise sind es die Hochlohnbranchen „Banken und Versicherungen“ und „Informatik“, bei denen auch ein steigender Diskriminierungsanteil ermittelt wird. Dieser ist bei teifen Löhnen nahezu Null und steigt dann deutlich an, bleibt aber im gesamten Lohnbereich unter den Werten für den gesamten privaten Sektor. Im Gegensatz dazu werden sehr hohe Diskriminierungsanteile im unteren Teil der Lohnverteilung in den Tieflohnbranchen „Detailhandel“, „Gastgewerbe“ und „Verkehr und Transport“ ermittelt.

Insgesamt deuten diese Ergebnisse darauf hin, dass Diskriminierung gemessen als Anteil des unerklärten Teils am gesamten Lohnunterschied besonders ausgeprägt ein Problem im unteren Lohnsegment in den Tieflohnbranchen wie „Detailhandel“, „Gastgewerbe“ und „Verkehr und Transport“, aber auch „Herstellung von Nahrungsmitteln, Getränken und Tabakwaren“, „Herstellen von Textilien und Lederwaren“ und „Übriges verarbeitendes Gewerbe“ ist. Daraus lässt sich indirekt ableiten, dass Diskriminierung besonders stark niedrig qualifizierte Frauen betrifft, die in diesen Branchen und Lohnsegmenten konzentriert anzutreffen sind. Gleichzeitig ist im dritten Sektor der obere Lohnbereich verstärkt von Diskriminierung betroffen, wenn der absolute Wert der Diskriminierungskomponente betrachtet wird.

Hinzuweisen ist nochmals auf die frappanten Unterschiede zwischen dem zweiten und dem dritten Sektor. Im zweiten Sektor ist der gesamte Lohnunterschied relativ konstant über die Lohnverteilung, während die Diskriminierungskomponente abnimmt. Im Gegensatz dazu steigen im dritten Sektor sowohl der gesamte Lohnunterschied als auch die Diskriminierungskomponente.

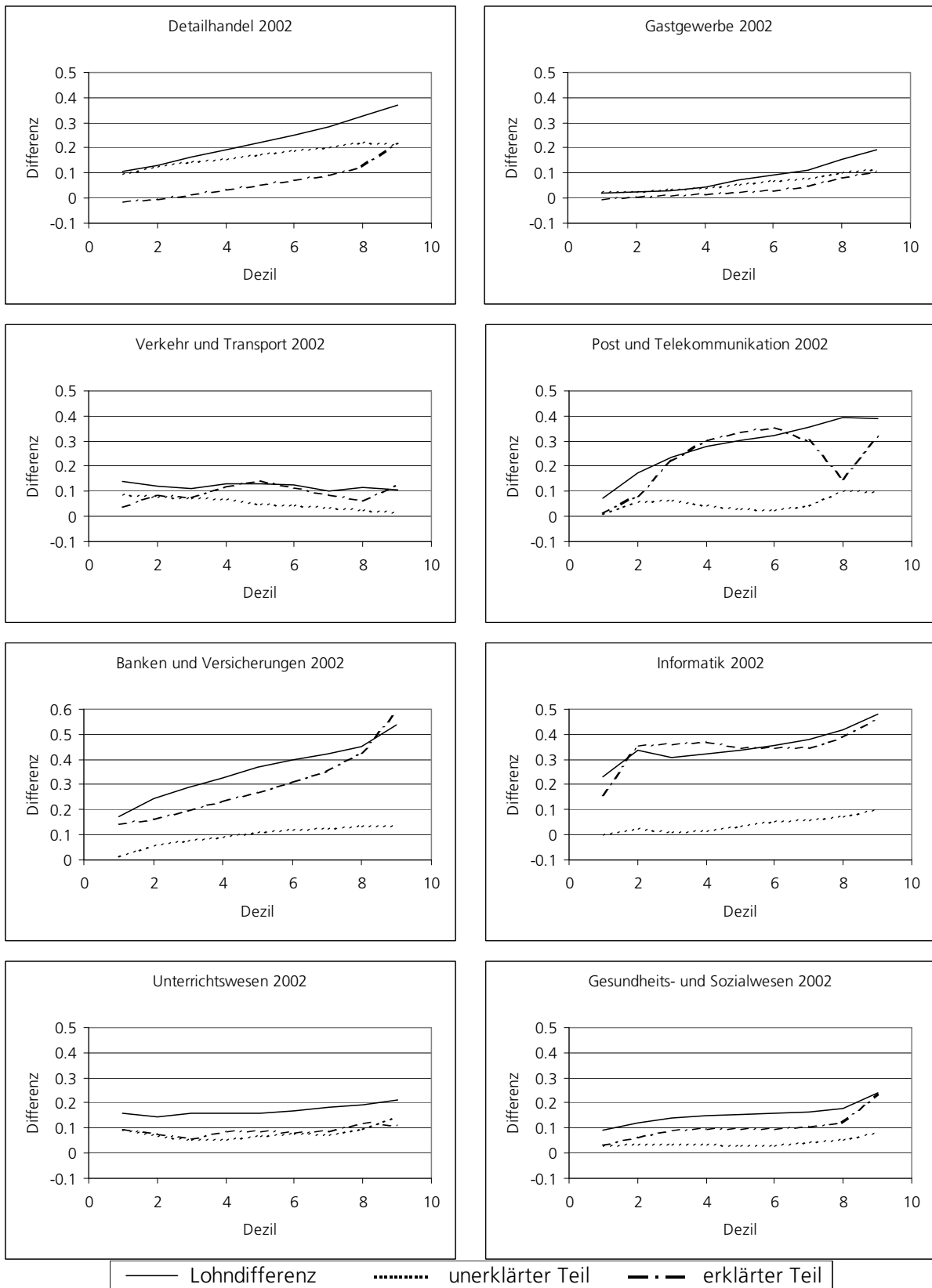
Die vorliegende Analyse legt nahe, dass es notwendig ist, die Untersuchung der Lohnunterschiede von Frauen und Männern möglichst wenig aggregiert durchzuführen. Die Lohnstrukturen unterscheiden sich teilweise gravierend zwischen den Branchen. So ist davon auszugehen, dass Aussagen, die auf einer gesamthaften Analyse des privaten Sektors beruhen, weder für die Beschäftigten im zweiten Sektor noch für die Beschäftigten des dritten Sektors repräsentativ sind. Und speziell im dritten Sektor sind Ergebnisse bezüglich des durchschnittlichen Lohnunterschieds weder im unteren noch im oberen Bereich der Lohnverteilung aussagekräftig. Aus diesem Grund leiten wir aus der vorliegenden empirischen Analyse ab, dass sich weitere Untersuchungen auf einzelne Branchen konzentrieren sollten und diese detailliert bezüglich der möglichen Ursachen der Lohnunterschiede analysieren müssten. Dies wäre Gegenstand von zukünftigen Forschungsprojekten.

Abbildung 31: Zerlegung über gesamte Lohnverteilung. Privater Sektor nach Branchen, 2002



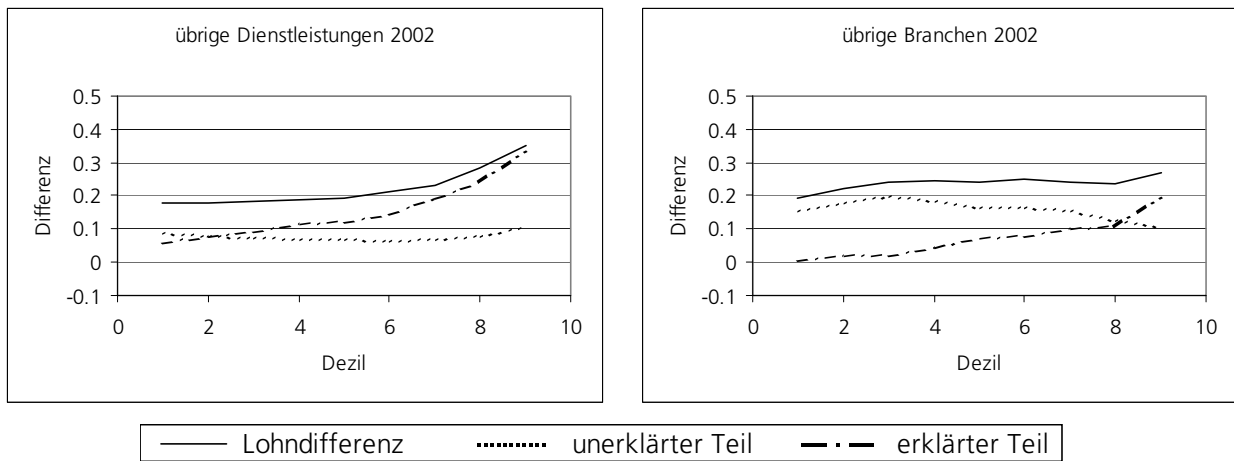
Quelle: LSE 2002, privater Sektor.

Abbildung 31 – Fortsetzung 1:



Quelle: LSE 2002, privater Sektor.

Abbildung 31 – Fortsetzung 2:



Quelle : LSE 2002, privater Sektor.

Tabelle 29: Zerlegung Lohnunterschiede nach Branchen, privater Sektor, 2002, ausgewählte Quantile

	Differenz log. Durchschnittslöhne			Diskriminierungskomponente Anteil in %		
	1. Dezil	Median	9. Dezil	1. Dezil	Median	9. Dezil
<b>Gesamt privater Sektor</b>	0.2001	0.2388	0.3242	0.0880 43.98%	0.1043 43.66%	0.1188 36.64%
<b>Herst. Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung</b>	0.2088	0.2714	0.2930	0.1201 57.52%	0.1586 58.43%	0.1140 38.89%
<b>Herstellung Textilien/Lederwaren</b>	0.3899	0.3387	0.4085	0.2001 51.33%	0.1795 53.00%	0.1293 31.64%
<b>Verlags- und Druckgewerbe</b>	0.2315	0.2637	0.2668	0.0889 38.42%	0.1182 44.82%	0.1230 46.11%
<b>Chemische Industrie</b>	0.2841	0.1748	0.2335	0.1617 56.94%	0.0735 42.05%	0.0628 26.88%
<b>Maschinenindustrie/Gerätebau</b>	0.3203	0.3356	0.3520	0.1844 57.58%	0.1473 43.89%	0.1072 30.46%
<b>Übrige Verarbeitendes Gewerbe/Industrie</b>	0.2499	0.2148	0.2119	0.2004 80.18%	0.1509 70.27%	0.1190 56.15%
<b>Baugewerbe</b>	0.1327	0.0585	0.0907	0.1789 134.85%	0.0727 124.32%	0.1495 164.94%
<b>Detailhandel</b>	0.1043	0.2204	0.3720	0.0958 91.85%	0.1714 77.76%	0.2101 56.48%
<b>Gastgewerbe</b>	0.0186	0.0720	0.1907	0.0248 133.39%	0.0554 76.93%	0.1145 60.06%
<b>Verkehr, Transport</b>	0.1414	0.1283	0.1082	0.0890 62.91%	0.0497 38.72%	0.0159 14.69%
<b>Post, Telekommunikation</b>	0.0737	0.3010	0.3893	0.0122 16.49%	0.0280 9.31%	0.0984 25.27%
<b>Banken, Versicherungen</b>	0.1739	0.3694	0.5399	0.0132 7.57%	0.1121 30.35%	0.1366 25.30%
<b>Informatik</b>	0.2304	0.3366	0.4831	0.0008 0.36%	0.0355 10.54%	0.1015 21.01%
<b>Unterrichtswesen</b>	0.1590	0.1599	0.2144	0.0938 59.00%	0.0685 42.85%	0.1455 67.89%
<b>Gesundheits-/Sozialwesen</b>	0.0917	0.1559	0.2410	0.0274 29.88%	0.0289 18.56%	0.0817 33.90%
<b>Übrige Dienstleistungen</b>	0.1772	0.1946	0.3512	0.0852 48.07%	0.0668 34.34%	0.1053 29.99%
<b>Andere</b>	0.1939	0.2390	0.2684	0.1555 80.19%	0.1635 68.40%	0.1045 38.92%

Quelle: LSE 2002, privater Sektor.



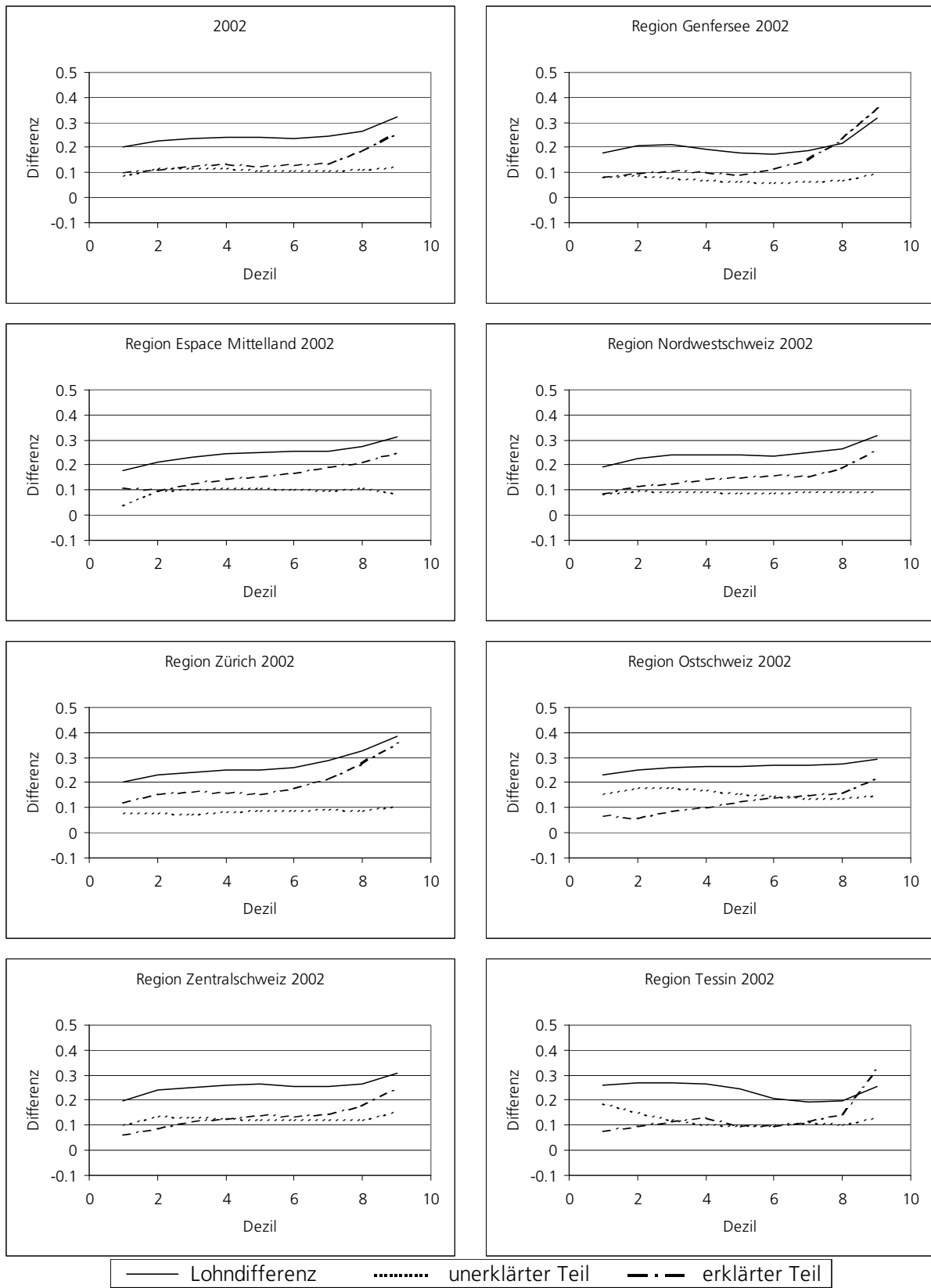
### 6.2.2 Quantilszerlegung nach Regionen

Die Grafiken von Abbildung 32 zeigen die Zerlegungsergebnisse für die Grossregionen der Schweiz. Der Verlauf des Lohnunterschieds entspricht mit Ausnahme des Tessins demjenigen in der gesamten Schweiz. Der Lohnunterschied ist am kleinsten am 1. Dezil und steigt am Ende der Lohnverteilung beträchtlich an. Die Verläufe sind für die Regionen Genfersee, Espace Mittelland, Nordwestschweiz und Zentralschweiz beinahe identisch mit einem Lohnunterschied von rund 18-20% am 1. Dezil und rund 30% am 9. Dezil. In der Region Zürich ist der stärkste Anstieg festzustellen (von 20% auf 38%) und in der Ostschweiz der geringste Anstieg (von 23% auf 30%). Das Ergebnis für Zürich ist nicht überraschend gegeben die vorher beschriebenen Ergebnisse für die Branche „Banken und Versicherungen“. Im Kanton Tessin hingegen nimmt der Lohnunterschied entlang der Lohnverteilung nicht zu (es ist ein schwach ausgeprägter U-förmiger Verlauf zu erkennen).

Die Diskriminierungskomponente ist in den meisten Regionen relativ konstant. Sie beträgt rund 10% in der region Genfersee, Espace Mittelland, Nordwestschweiz und Zürich. In der Ostschweiz ist die Diskriminierungskomponente grösser (sie schwankt zwischen 15 und 17%), ebenso in geringerem Ausmass in der Zentralschweiz (rund 12%). Im Tessin ist die Diskriminierungskomponente am 1. Dezil am grössten (19%) und sinkt dann auf rund 10% ab dem Median.

Insgesamt sind aber die regionalen Unterschiede nur schwierig zu interpretieren, weil sich die Regionen bezüglich Branchenstruktur stark unterscheiden. Insofern reflektieren diese Ergebnisse zu einem grossen Teil die bereits diskutierten Unterschiede zwischen den Branchen.

Abbildung 32: Zerlegung über gesamte Lohnverteilung. Privater Sektor nach Regionen, 2002



Quelle: LSE 2002, privater Sektor.

### 6.2.3 Quantilszerlegung privater Sektor: Veränderung seit 1998

In diesem Abschnitt wird die Zerlegung des Lohnunterschieds im privaten Sektor für das Jahr 1998 durchgeführt und insbesondere die Veränderung zwischen 1998 und 2002 analysiert. Dabei konzentrieren wir uns auf den gesamten privaten Sektor und verzichten auf eine Analyse der einzelnen Branchen.<sup>43</sup> Die Ergebnisse des Jahres 1998 für die Branchen sind im Anhang B dargestellt.

Die erste Grafik in Abbildung 30 zeigt den Lohnunterschied und dessen Zerlegung. Insgesamt sind auf den ersten Blick kaum Unterschiede im Vergleich zur Situation im Jahr 2002 auszumachen. Auch 1998 ist der gesamte Lohnunterschied bis zum 7. Dezil relativ konstant bei etwa 24% und steigt dann auf 32%. Die Diskriminierungskomponente ist durchgehend einigermaßen konstant bei etwa 12-13%, während der erklärte Teil im oberen Bereich der Lohnverteilung erkennbar zunimmt.

In der rechten Grafik sind allerdings doch einige Veränderungen erkennbar. Die durchgezogene Linie zeigt die Veränderung des gesamten Lohnunterschieds, während die gestrichelte Linie die Veränderung der Diskriminierungskomponente zeigt. Es wird offensichtlich, dass der Lohnunterschied in den ersten drei Dezilen abgenommen hat (etwa 3 %-Punkte im ersten Dezil und etwa 1.5%-Punkte im zweiten Dezil). Im mittleren Bereich der Lohnverteilung hat der Lohnunterschied zugenommen (1.3%-Punkte am Median und 1.2%-Punkte am 6. Dezil). Die Zunahme des Lohnunterschieds im oberen Bereich ist nur sehr geringfügig.

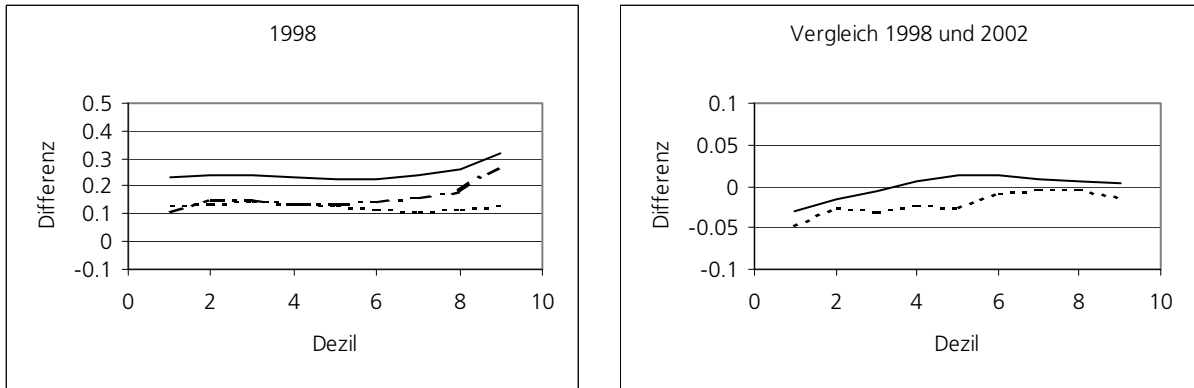
Die Diskriminierungskomponente hat im ganzen Bereich der Lohnverteilung abgenommen. Diese Reduktion ist wiederum im unteren Bereich der Lohnverteilung am stärksten ausgeprägt (-5%-Punkte im ersten Dezil und -3%-Punkte im dritten Dezil). In der oberen Hälfte der Lohnverteilung hat sich hingegen die Diskriminierungskomponente kaum verändert.

Insgesamt liefert diese Analyse einige interessante und wichtige Ergebnisse. Der Befund aus Kapitel 5, dass sich der durchschnittliche Lohnunterschied nur geringfügig verändert hat, ist die Folge gegenläufiger Entwicklungen in verschiedenen Bereichen der Lohnverteilung (Abnahme des Unterschieds im unteren Bereich der Lohnverteilung, Zunahme im mittleren Bereich). Gleichzeitig hat die Diskriminierungskomponente im unteren Lohnbereich am stärksten abgenommen. Dieses Ergebnis kann sicherlich z.T. auf die Mindestlohnpolitik der Gewerkschaften zurückgeführt werden, die dazu beigetragen hat, die Anzahl der TieflohnbezügerInnen (unter 3000 Fr. pro Monat) zu reduzieren. So hat sich der Anteil der TieflohnbezügerInnen bei den Frauen von knapp 21 auf knapp 13 Prozent verringert und bei den Männern von 5.3 auf 4 Prozent. Es ist klar, dass diese Entwicklung zu einer Reduktion des Lohnunterschieds im unteren Bereich der Lohnverteilung führen muss. Offensichtlich hat sie auch zu einer Reduktion der Diskriminierung in diesem Lohnbereich geführt.

---

<sup>43</sup> Auf eine detaillierte Darstellung der Veränderungen in den einzelnen Branchen wird verzichtet, weil sich gezeigt hat, dass die entsprechenden Grafiken nur schwer zu interpretieren sind. Ein Grund dafür sind häufig erratische Schwankungen an den Rändern der Verteilungen.

Abbildung 30: Zerlegung über gesamte Lohnverteilung, Privater Sektor, 1998 und Veränderung zwischen 1998 und 2002

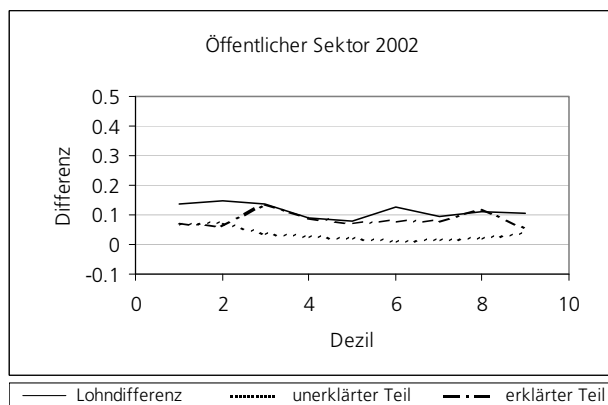


Quelle: LSE 1998, 2002, privater Sektor.

### 6.3 Quantilszerlegung öffentlicher Sektor (Bund, 2002)

Abbildung 33 zeigt die Ergebnisse für den öffentlichen Sektor (Bund). Der Lohnunterschied schwankt zwischen 13% im unteren Bereich der Lohnverteilung und rund 10% im oberen Bereich. Im unteren Bereich sind der erklärte und der unerklärte Teil des Lohnunterschieds in etwa gleich gross. Ab dem 3. Dezil entspricht der erklärte Teil ungefähr dem gesamten Lohnunterschied, während der unerklärte Teil sehr klein wird.

Abbildung 33: Zerlegung über gesamte Lohnverteilung. Öffentlicher Sektor (Bund), 2002



Quelle: LSE 2002, öffentlicher Sektor (Bund).

## 7 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

Die zeitlichen **Entwicklungen der Lohndifferenzen wie auch der Lohndiskriminierung im privaten Sektor** zeigen ein gemischtes Bild:

■ Frauen verdienen in der Privatwirtschaft im Schnitt noch immer fast 24 Prozent weniger als die Männer. Obschon ein Vergleich mit den Jahren bis und mit Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes nur bedingt möglich ist, zeichnet sich ab, dass die durchschnittliche *Lohndifferenz* im privaten Sektor insgesamt zwar langsam, aber kontinuierlich abnimmt. Die mittlere Lohndifferenz (gemessen an den logarithmierten Durchschnittslöhnen der Frauen bzw. der Männer) betrug 1998 25.9 Prozent, im Jahr 2000 25.3 Prozent und 2002 25.1 Prozent. Eine stärkere Abnahme war zwischen 2002 und 2004 zu verzeichnen (minus 1.1 Prozentpunkte). Bis zum Jahr 2006 verringerte sich die Lohndifferenz nochmals leicht auf 23.7 Prozent. Die Abnahme der Lohndifferenz ist seit dem Jahr 2000 vor allem durch eine Verringerung der diskriminierenden Lohnunterschiede zu erklären.

■ Insgesamt sind rund 60 Prozent der durchschnittlichen Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern durch *Ausstattungs-effekte* zu erklären. Frauen verdienen 2002 und 2006 im Durchschnitt rund 14.5 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, jünger sind und weniger betriebsspezifische Erfahrung aufweisen als die Männer.

■ Fast 40 Prozent der Lohndifferenz können nicht durch die Ausstattungsmerkmale erklärt werden und sind als *Lohndiskriminierung* zu werten. Frauen verdienen 2006 9.1 Prozent weniger, weil sie bei gleichen Ausstattungsmerkmalen nicht gleich wie die Männer entlohnt werden. Mehr als die Hälfte der Diskriminierung entfällt auf die Konstante. Das heisst, der „Basislohn“ der Frauen (im Sinne des Lohns für Beschäftigte ohne jegliche Erfahrung, Qualifikationen etc.) ist um 6 Prozent tiefer als bei den Männern. Der Rest der diskriminierenden Lohndifferenz kommt durch die unterschiedliche Entlohnung einzelner Ausstattungsmerkmale zu Stande, wobei es auch Faktoren gibt, welche sich eher zu Gunsten der Frauen auswirken.

■ Über den gesamten Untersuchungszeitraum 1998 bis 2006 gesehen hat die Lohndiskriminierung zunächst um die 10-Prozent-Marke stagniert. Seit dem Jahr 2000 zeigt der Trend aber in Richtung einer Verringerung der diskriminierenden Lohnunterschiede und im Jahr 2006 war ein neuer Tiefstwert zu verzeichnen. Frauen verdienen 1998 bei sonst gleichen Voraussetzungen 10.6 Prozent weniger als die Männer (Lohndifferenz 25.9%, diskriminierender Anteil 41%). Im Jahr 2000 waren die diskriminierenden Lohnunterschiede mit 11.2 Prozent (bzw. 44.4% des Lohnunterschieds) grösser. Seither ist die Lohndiskriminierung im Sinken begriffen. Im Jahr 2002 wurde mit 10.5 Prozent (42% des Lohnunterschieds) wieder das Niveau von 1998 erreicht. Die Lohndiskriminierung hat seither weiter abgenommen und erreicht im Jahr 2006 mit 9.1 Prozent (38.7% des Lohnunterschieds) sowohl absolut wie auch anteilmässig einen neuen Tiefstwert.

Die **regionalen Unterschiede** im Lohnniveau lassen sich nur teilweise durch eine unterschiedliche Beschäftigten- und Branchenstruktur erklären. Die Untersuchung der Diskriminierung in den einzelnen Grossregionen ergibt folgendes Bild: Am geringsten ist das Ausmass der Lohndiskriminierung im Jahr 2006 in der Genferseeregion mit 7.8 Prozent. In Zürich ist die Diskriminierung mit 8.7 Prozent unterdurchschnittlich, obwohl die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern am grössten ist. Ebenfalls unter dem Landesmittel liegt der Espace Mittelland mit 8.8 Prozent. Überdurchschnittliche Werte weisen vor allem die Ostschweiz (12.2%) und der Tessin (13.3%) auf. Auch in der Nordwestschweiz und in der Zentral-

## 7 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

schweiz ist die Diskriminierung mit 9.5 bzw. 10.6 Prozent grösser als im Landesmittel. Letztere hat allerdings mit einem Minus von über 2 Prozentpunkten den stärksten Rückgang der Lohndiskriminierung im Vergleich zu 2002 zu verzeichnen. Ebenfalls überdurchschnittlich stark abgenommen hat die Diskriminierung in der Ostschweiz. Im Tessin hingegen hat die Diskriminierung zwischen 2002 und 2004 sogar leicht zugenommen (plus 0.6%) und seither stagniert.

Werden einzelne **Branchen** betrachtet, zeigen sich grosse Unterschiede, nicht nur bezüglich der Lohndifferenzen, sondern auch hinsichtlich der Lohndiskriminierung. Die Lohndiskriminierung ist im Jahr 2006 am kleinsten in den privaten Institutionen des Gesundheits- und Sozialwesens (4.1%), gefolgt vom Gastgewerbe (4.5%), der Informatik (6.7%) und der chemischen Industrie (8.1%) sowie den übrigen Dienstleistungen (8.2%). Mit Abstand am grössten ist die Lohndiskriminierung in der Textil- und Leder-Industrie (17.2%). Ebenfalls überdurchschnittlich gross ist die Diskriminierung mit Werten zwischen 13 und 16 Prozent in allen anderen Branchen des 2. Sektors (mit Ausnahme der chemischen Industrie) sowie in der heterogenen Restkategorie „andere Branchen“.

Wie die *jüngste Entwicklung* innerhalb der Branchen aufzeigt, hat der gesamtwirtschaftliche Trend zu einer Abnahme der Lohnunterschiede und der Diskriminierung nicht in allen Wirtschaftsbereichen zu gleichen Teilen stattgefunden. In einigen Branchen hat die Lohndiskriminierung seit 2002 gar mehr oder weniger kontinuierlich zugenommen. Es sind dies die Post-/Telekommunikationsbranche (+3.2%), das Baugewerbe (+2.2%), die Verkehrs- und Transportbranche (+1%), das private Unterrichtswesen und das Verlags- und Druckgewerbe (+0.7%) sowie – wenn auch minim – die Informatikbranche. In allen übrigen Branchen haben die diskriminierenden Lohnunterschiede seit 2002 mehr oder weniger stark abgenommen. Der deutlichste Rückgang war im Detailhandel mit einer Abnahme von insgesamt 2.7 Prozentpunkten zu verzeichnen, gefolgt von der Textil- und Leder-Industrie (-2.3%) und der Chemie (-2.1%).

Die Untersuchung der geschlechtsspezifischen **Lohnungleichheit über die gesamte Lohnverteilung** in der ersten Version der vorliegenden Untersuchung lieferte für das Jahr 2002 (und zum Vergleich für 1998) Erkenntnisse darüber, wie gross die Lohnunterschiede und die Diskriminierung im unteren bzw. im oberen Lohnbereich sind. Die empirische Analyse hat eindeutig gezeigt, dass es frappante Unterschiede **zwischen dem 2. und dem 3. Sektor** gibt:

- Im **2. Sektor** nimmt die Lohndifferenz bei steigenden Löhnen nur vergleichsweise wenig zu. Die Lohndiskriminierung hingegen ist in den meisten Branchen tendenziell kleiner, je höher die Löhne sind.
- Im **3. Sektor** hingegen ist in den meisten Branchen ein beträchtlicher **Zuwachs des Lohnunterschieds** über die Lohnverteilung zu beobachten. Mit anderen Worten je höher die Löhne sind, desto grösser ist die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern. Dieser Befund kann als klare Evidenz für eine sogenannte „**gläserne Decke**“ (glass ceiling) im Dienstleistungssektor interpretiert werden. Unter „gläserne Decke“ wird verstanden, dass es für Frauen auf dem Weg nach oben in der Lohnhierarchie zunehmend schwieriger wird, den Männern zu folgen.
- In praktisch allen Branchen des 3. Sektors ist die **Lohndiskriminierung um so grösser, je höher die Löhne sind**. Dieses Ergebnis impliziert, dass im Dritten Sektor Diskriminierung die besser verdienenden Frauen stärker trifft als die schlechter verdienenden Frauen. Die beobachtete „gläserne Decke“ ist somit auch auf diskriminierendes Verhalten zurückzuführen.
- In den **Tieflohnbranchen** „Detailhandel“ und „Gastgewerbe“ sind die Lohnunterschiede im unteren Bereich der Lohnverteilung praktisch ausschliesslich auf Diskriminierung zurückzuführen. Im Gegensatz

dazu ist in den Hochlohnbranchen „Banken und Versicherungen“ und „Informatik“ Diskriminierung primär ein Problem im oberen Bereich der Lohnhierarchie.

Diese höchst interessanten Befunde legen eine detailliertere Analyse der Lohnunterschiede in den Branchen des dritten Sektors nahe, die wertvolle Zusatzinformationen über die unterschiedlichen Strukturen der Diskriminierung liefern würde.

Das **Ausmass der Lohndiskriminierung** hat sich zwischen 1998 und 2002 wie erwähnt im Durchschnitt kaum verändert. Allerdings gibt es Evidenz dafür, dass sich die **Struktur** in diesem Zeitraum verändert hat:

■ Im **unteren Lohnbereich** haben sowohl der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern wie auch die Lohndiskriminierung abgenommen. Im **oberen Lohnbereich** hingegen hat die Lohndifferenz zugenommen und das Ausmass der Lohndiskriminierung ist unverändert geblieben. Wodurch die jüngste Abnahme der Lohndiskriminierung zwischen seit 2000 bzw. 2002 zu erklären ist, wurde im Rahmen der Aktualisierung der Studie mit den 2004er bzw. 2006er Daten nicht untersucht.

■ Dass sich die Lohnschere zwischen Frauen und Männern im oberen Lohnbereich vergrössert hat, dürfte unter anderem mit der zunehmenden Verbreitung von *Sonderzahlungen* (erfolgsabhängige Lohnbestandteile wie Boni, Prämien etc.) zusammenhängen, die vor allem Beschäftigten in Kaderpositionen und dort besonders den Männern zu Gute kommen. Der Trend zu mehr und höheren Sonderzahlungen hält auch im Jahr 2006 unverändert an und trägt somit zur wachsenden Lohnschere im oberen Lohnbereich und damit auch zur Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern bei.

■ Dass sich die Situation im unteren Lohnbereich hingegen insgesamt verbessert hat, bestätigt auch die Entwicklung bei den *TieflohnbezüglerInnen*. Der Anteil der Beschäftigten, die einen Lohn unter 3'000 Franken verdienten, hat sich bei den Frauen zwischen 1998 und 2002 von knapp 21 auf knapp 13 Prozent und bei den Männern von 5.3 auf 4 Prozent verringert. Der Trend zu einer Verbesserung im Tieflohnbereich hält weiter an. 2006 verdienten noch 8.7 Prozent der Frauen und 3 Prozent der Männereinen Nettolohn von weniger als 3'000 Franken.

Der **öffentliche Sektor** wurde nur auf Bundesebene für das Jahr 2006 untersucht. Die Verhältnisse in der Bundesverwaltung und den Institutionen mit Bundesbeteiligung unterscheiden sich bezüglich Lohn- und Beschäftigtenstruktur von denjenigen in der Privatwirtschaft.

■ Bei der Bundesverwaltung und den Bundesbetrieben beträgt die durchschnittliche Lohndifferenz 18.1 Prozent und ist somit um ein Viertel weniger gross als im privaten Sektor.

■ Auch die Lohndiskriminierung ist geringer und beträgt im öffentlichen Sektor des Bundes 3.2 Prozent (17.5 Prozent des Lohnunterschiedes).

Der von Lohnklagen auf Grund des Gleichstellungsgesetzes besonders betroffene Bereich des kantonalen öffentlichen Sektors konnte aus Datenschutz- und erhebungstechnischen Gründen leider nicht untersucht werden.

## 8 Literaturverzeichnis

- AJP Aktuelle Juristische Praxis (2001): Sondernummer 11/2001 zum Thema "Lohnungleichheit – 5 Jahre Gleichstellungsgesetz", Dike Verlag AG, St. Gallen.
- Albrecht J., A. Björklund and S. Vroman (2003): „Is There a Glass Ceiling in Sweden?“, *Journal of Labor Economics*, 21, 2003, 145-177.
- Arrow K. (1973): "The Theory of Discrimination". In: O. Ashenfelter and A. Rees, editors, *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press.
- Arulampalam, W., A. L. Booth, M. L. Bryan (2004): "Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across Wages Distribution", IZA Discussion Paper No. 1373, Bonn.
- Bauer Tobias, Silvia Strub (2001): Markt und Lohnungleichheit: Was zeigen die Fakten? Eine ökonomisch-statistische Überprüfung von BGE 126 II 217. Beitrag für Sondernummer "Lohnungleichheit" der AJP in: AJP (2001): 1308-1318. (Allgemeine Juristische Praxis)
- Beblo Miriam, Elke Wolf (2003): Sind es die Erwerbsunterbrüche? Ein Erklärungsbeitrag zum Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 4/2003.
- Becker Gary S (1957): *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago.
- BFS – Bundesamt für Statistik (2003): *Auf dem Weg zur Gleichstellung? Frauen und Männer in der Schweiz, dritter statistischer Bericht*, Neuchâtel.
- BFS – Bundesamt für Statistik (2004a): *Die Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2002*, Neuchâtel.
- BFS – Bundesamt für Statistik (2004b): *Die Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2002. Grossregionen*, Neuchâtel.
- BFS – Bundesamt für Statistik (2004c): *Analyse de données d'enquêtes. Rapport de méthodes*, Neuchâtel.
- BFS – Bundesamt für Statistik (2007): *Die Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2006. Erste Ergebnisse*, BFS Aktuell, Neuchâtel.
- BFS/EBG – Bundesamt für Statistik / Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.) (2000): *Auf dem Weg zur Lohnungleichheit? Vergleich der Frauen- und Männerlöhne anhand der Lohnstrukturerhebung (LSE) von 1994 und 1996*, Neuenburg / Bern. Kurzfassung von Flückiger / Ramirez (2000)
- Bonjour Dorothé (1997): *Lohndiskriminierung in der Schweiz. Eine ökonometrische Untersuchung*, Bern: Haupt.
- Bonjour Dorothé, Michael Gerfin (2001): "The Unequal Distribution of Unequal Pay - An Empirical Analysis of the Gender Wage Gap in Switzerland", *Empirical Economics*, 26, 2001, 407-427.
- Buchinsky M. (1994): „Changes in the US wage structure 1963.1987: Application of quantile regression“, *Econometrica* 62, 405-458.
- Bühler Elisabeth, Corinna Heye (2005): *Fortschritte und Stagnation in der Gleichstellung der Geschlechter 1970-2000*. Hrsg: Bundesamt für Statistik, Neuchâtel.
- Bundesrat (2006): *Bericht des Bundesrates über die Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes vom 15. Februar 2006*.
- Chamberlain G (1994): „Quantile regression, censoring, and the structure of wages“, in: C. Sims (ed.), *Advances in Econometrics: Sixth World Congress*, Vol 1. Cambridge University Press.
- Dolado J. J. und V. Llorens (2004): "Gender Wage Gaps by Education in Spain: Glass Floors Versus Glass Ceiling", CEPR Discussion Paper No. 4203, London.
- Duncan O. D. und B. Duncan (1955): „A Methodological Analysis of Segregation Indices“, *American Sociological Review*, S. 210-17.



- Fitzenberger B. and G. Wunderlich (2001): „The Changing Gender Wage Gap Across the Wage Distribution in the UK“, ZEW Working Paper 01-56, Mannheim
- Fitzenberger B. and G. Wunderlich (2002): „Gender wage Differences in West Germany: a Cohort Analysis“, German Economic Review, 3, 2002, 379-414.
- Flückiger Yves (2001): Approche économique des discriminations salariales et de l'évaluation des dommages subis, in: AJP (2001): 1340-1346.
- 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.
- Flückiger Yves und Muriel Meunier (2003) : Genre, Age et Marché du Travail : Une analyse de la population active dans le canton de Zurich. Im Auftrag der Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons Zürich (FFG), Zürich.
- Garcia J., P.J. Hernandez, A. Lopez (2001): „How wide is the gap? An investigation of gender wage differences using quantile regression, Empirical Economics, 26, 2001, 149-167,
- Graf Monique (2004): Enquête suisse sur la structure des salaires 2002. Plan d'échantillonnage et extrapolation pour le secteur privé, Neuchâtel : Bundesamt für Statistik.
- Henneberger Fred, Karin Oberholzer, Susanne Zajitschek (1997): Lohndiskriminierung und Arbeitsbewertung. Ein Beitrag zur Gleichstellungsdiskussion in der Schweiz, Basel: Helbing & Lichtenhahn.
- Hinz Thomas und Thomas Schübel (2001): Geschlechtersegregation in deutschen Betrieben, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 3/2001.
- Hübler Olaf (2003): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 4/2003.
- Jann Ben (2002): Einführung in die Statistik, München/Wien: Oldenbourg.
- Jann Ben (2005): Standard Errors for the Decomposition of Differences Between Groups. Arbeitspapier (noch nicht fertiggestellt, Stand 14.2.05).
- Lazear E. and S. Rosen (1990): „Male-Female Wage Differentials in Job Ladders“, Journal of Labor Economics, 8, 1990, 106-123.
- Leemann Regula und Andrea Keck (2005): Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf. Die Bedeutung von Qualifikation, Generation und Geschlecht. Hrsg: Bundesamt für Statistik, Neuchâtel.
- Littmann-Wernli Sabina und Renate Schubert (2001): Frauen in Führungspositionen - Ist die "gläserne Decke" diskriminierend?, Arbeit, Heft 2, Jg 10, S. 135-148.
- Machin Stephen, Patrick A. Puhani (2004): The contribution of degree subject to the gender wage gap among graduates: A Comparison of Britain, France and Germany, Report to the Anglo-German Foundation for the Study of Industrial Society.
- Mincer Jakob (1974): Schooling, Experience and Earnings, New York and London.
- Mincer Jakob and S. Polacheck (1974): „Family Investment in Human Capital: Earnings of Women“, Journal of Political Economy, 82, 1974, 76-108.
- Oaxaca Ronald (1973): Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets, International Economic Review, 14/3, 693-709.
- Oaxaca Ronald and M.R. Ransom (1999). "Identification in Detailed Wage Decompositions." Review of Economics and Statistics, February, Volume 81, Issue 1, p. 154-157.
- Phelps Edmund S. (1972): „The Statistical Theory of Racism and Sexism“, The American Economic Review, 62, 659-661

- Renaud Anne (2004): Analyse de données d'enquêtes. Quelques méthodes et illustration avec des données de l'OFS, Neuchâtel : Bundesamt für Statistik.
- SGB – Schweizerischer Gewerkschaftsbund (2001) : Kein Lohn unter 3'000 Franken! Kampagne gegen Tieflohne, Auftakt. Dokumentation Nr. 67.
- 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.
- Strub Silvia, Tobias Bauer (2001): Tieflohne von Frauen in der Schweiz. Eine statistische Analyse der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 1996-2000. Im Auftrag des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB), Büro BASS, Bern.
- Strub Silvia, Tobias Bauer (2002): Wie ist die Arbeit zwischen den Geschlechtern verteilt? Eine Untersuchung zur Aufteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit in Familien in der Schweiz und im internationalen Vergleich. Im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann, Büro BASS, Bern.
- Strub Silvia (2003): Teilzeitarbeit in der Schweiz. Eine Untersuchung mit Fokus auf der Geschlechterverteilung und der familiären Situation der Erwerbstätigen. Im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann, Büro BASS, Bern.
- Strub Silvia (2004) : Überprüfung der Einhaltung von Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern bei Beschaffungen des Bundes. Bericht über die Pilotphase zur Umsetzung von Art. 8 Abs. 1 Bst. c des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen. Im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) und der Beschaffungskommission des Bundes (BKB), Bern.
- Strub Silvia, Heidi Stutz (2004): Macht Arbeit Frauen arm? In: "Frauenfragen" Nr. 1/2004. Hrsg.: Eidg. Kommission für Frauenfragen EKF, Bern.
- Strub Silvia, Michael Gerfin, 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 Handen des Bundesamtes für Statistik und des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann vom 22. August 2005 (unveröffentlicht).
- Strub Silvia, Michael Gerfin, 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 Handen des Bundesamtes für Statistik und des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. August 2006.
- Stutz Heidi, Marianne Schär Moser, Elisabeth Freivogel (2005): Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Im Auftrag des Bundesamts für Justiz.
- Weichselbaumer Doris und Rudolf Winter-Ebmer (2003a): A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap, IZA Discussion Paper No. 906, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Bonn.
- Weichselbaumer Doris und Rudolf Winter-Ebmer (2003b): The effects of competition and equal treatment laws on the gender wage differential. IZA Discussion Papers 822, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Yun Myeong-Su (2003). A Simple Solution to the Identification Problem in Detailed Wage Decompositions. IZA Discussion Paper No. 836.

## 9 Anhang A: Methodisches Vorgehen

### 9.1 Fehlende Werte und Erhebungsdesigneffekte

#### Umgang mit fehlenden Werten: einheitliche Grundgesamtheit

Wir verwenden für alle Auswertungen eine *einheitliche Grundgesamtheit*. Das heisst, Beobachtungen mit fehlenden Angaben zu irgendeinem Merkmal werden grundsätzlich in *allen* Auswertungen ausgeschlossen (unabhängig davon, ob das entsprechende Merkmal für eine Fragestellung relevant ist oder nicht), mit einer *Ausnahme*:

Bei der *Ausbildung* ist der Anteil fehlender Angaben überdurchschnittlich hoch und betrug 2002 10.4% (2006: 8.7%; gewichtet). Damit nicht zu viele Informationen verloren gehen, wurden deshalb die Fälle mit fehlenden Werten bezüglich Ausbildung nicht ausgeschlossen.<sup>44</sup> Die grossen Fallzahlen der LSE erlauben es, die Ausbildungsabschlüsse als solche in die Analysen zu integrieren und die Effekte der unterschiedlichen Ausbildungsabschlüsse einzeln zu betrachten. Im Vergleich zur sonst üblichen Umrechnung der einzelnen Abschlüsse in Ausbildungsjahre hat dieses Vorgehen einen weiteren Vorteil. Die Wirkung der einzelnen Ausbildungen auf die Löhne wird direkt erfasst (es muss nicht eine lineare, für alle Branchen gleiche Wirkung unterstellt werden).

Ausserdem schliessen wir Fälle mit einem *sehr kleinen Beschäftigungsgrad* von weniger als 2.5 Prozent bzw. mit einer Wochenarbeitszeit von weniger als 1 Stunden aus den Analysen aus um mögliche Verzerrungen wegen Fehlkodierungen zu vermeiden.

Der Anteil ausgeschlossener Fälle gemäss den zuvor genannten Kriterien beträgt somit für das Jahr 2006 3.4 Prozent im privaten Sektor und 1.2 Prozent im öffentlichen Sektor.<sup>45</sup> In den Vorjahren sind die entsprechenden Anteile im privaten Sektor etwas und im öffentlichen Sektor deutlich grösser (vgl. Tabelle 30 bzw. Tabelle 31).

Der Grössenunterschied der Datensätze der einzelnen Jahre ist durch die zusätzliche Aufstockung der Stichprobe durch mehrere Kantone ab dem Jahr 2002 bedingt (vgl. Abschnitt 2.2).

---

<sup>44</sup> Ein alternatives Vorgehen bestünde darin, die fehlenden Werte durch geschätzte Werte zu ersetzen. Die fehlenden Angaben z.B. bei der Ausbildung würden durch andere, mit der Ausbildung korrelierende Merkmale wie z.B. Anforderungsniveau und/oder berufliche Stellung angenähert. Wir erachten dieses Vorgehen aus methodischen und inhaltlichen Gründen als nicht praktikabel.

<sup>45</sup> Im öffentlichen Sektor haben sich die Angaben seit 2002 deutlich verbessert. Für die Analyse des öffentlichen Sektors in der ersten und zweiten Version dieser Untersuchung (Strub et al. 2005 bzw. 2006) fielen zwei Einheiten/Institutionen ganz aus der Grundgesamtheit heraus, insbesondere wegen fehlender Angaben bezüglich Tätigkeitsbereiche.

Tabelle 30: Grundgesamtheit, fehlende Werte für die wichtigsten Variablen - Privater Sektor

<b>Merkmale</b>	<b>2006</b>	<b>2004</b>	<b>2002</b>	<b>2000</b>	<b>1998</b>
Geschlecht	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
<b>Lohn und Arbeitspensum</b>					
Bruttolohn pro Monat, standardisiert	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Nettolohn pro Monat, standardisiert	0.4%	0.3%	0.2%	0.8%	1.3%
Beschäftigungsgrad (in %)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Wochenarbeitszeit (bezahlte Stunden)			0.0%	0.0%	0.0%
<b>Persönliche Qualifikationsmerkmale (Humankapital)</b>					
Alter	0.1%	0.1%	0.0%	0.1%	0.4%
Dienstjahre	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Ausbildung	<i>(fehlende Werte nicht ausgeschlossen)</i>				
<b>Weitere persönliche Merkmale</b>					
Zivilstand	0.1%	0.2%	0.3%	0.3%	0.4%
Nationalität / Aufenthaltsstatus	0.1%	0.4%	0.4%	0.7%	0.5%
<b>Arbeitsplatzbezogene Merkmale</b>					
Berufliche Stellung	0.9%	1.8%	1.4%	4.2%	5.4%
Anforderungsniveau	1.3%	1.3%	1.8%	3.2%	2.0%
Tätigkeitsbereich	0.7%	1.7%	1.7%	3.3%	2.8%
<b>Unternehmensspezifische Merkmale</b>					
Firmengrösse, Wirtschaftsbranche, Wirtschaftssektor, Grossregion nach BFS	<i>(keine fehlenden Werte)</i>				
<b>Weitere Merkmale der Entlohnung</b>					
Lohnart	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Lohnvereinbarung	0.3%	1.1%	1.4%	0.6%	1.1%
Lohnform	0.3%	1.2%	1.5%	0.5%	1.2%
<b>Fallzahlen/Population - ohne Filter</b>					
Anzahl Fälle N	1'183'004	1'153'121	1'060'725	517'642	439'337
Grösse Teil-Population (Gewichtung personenbezogen)	2'644'519	2'605'255	2'599'254	2'314'187	2'271'932
<b>Mit Filter / gemeinsame Grundgesamtheit</b>					
Anzahl Fälle N	1'134'348	1'086'036	991'796	433'800	324'351
Grösse Teil-Population (Gewichtung personenbezogen)	2'555'621	2'481'893	2'453'459	2'112'842	2'026'117
Total Anteil ausgeschlossene Fälle (ungewichtet)	4.1%	5.8%	6.5%	16.2%	26.2%
<b>Total Anteil ausgeschlossene Fälle (gewichtet)</b>	<b>3.4%</b>	<b>4.7%</b>	<b>5.6%</b>	<b>8.7%</b>	<b>10.8%</b>
<i>davon ausgeschlossen wg. sehr kleinem Beschäftigungsgrad:</i>					
Anteil Fälle mit sehr kleinem Beschäftigungsgrad (weniger als 1 Std./Woche bzw. Beschäftigungsgrad < 2.5%; gewichtet)	0.3%	0.3%	0.2%	0.1%	0.1%

Anmerkung: Anteile fehlende Werte sind gewichtet (Gewichtung personenbezogen).

Quelle: LSE 1998 – 2006 (privater Sektor).

Tabelle 31: Grundgesamtheit, fehlende Werte für die wichtigsten Variablen - Öffentlicher Sektor (Bund)

<b>Merkmale</b>	<b>2006</b>	<b>2002</b>	<b>2000</b>	<b>1998</b>
Geschlecht	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
<b>Lohn und Arbeitspensum</b>				
Bruttolohn pro Monat, standardisiert	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Nettolohn pro Monat, standardisiert	0.5%	0.4%	1.7%	0.2%
Beschäftigungsgrad (in %)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Wochenarbeitszeit (bezahlte Stunden)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
<b>Persönliche Qualifikationsmerkmale (Humankapital)</b>				
Alter	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Dienstjahre	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
<i>Ausbildung (fehlende Werte nicht ausgeschlossen)</i>				
<b>Weitere persönliche Merkmale</b>				
Zivilstand	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Nationalität / Aufenthaltsstatus	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%
<b>Arbeitsplatzbezogene Merkmale</b>				
Berufliche Stellung	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%
Anforderungsniveau	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%
Tätigkeitsbereich	0.0%	43.0%	38.5%	23.9%
<i>Unternehmensspezifische Merkmale (keine fehlenden Werte)</i>				
Firmengrösse, Wirtschaftsbranche, Wirtschaftssektor, Region (Grossregion nach BFS)				
<b>Weitere Merkmale der Entlohnung</b>				
Lohnart	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Lohnvereinbarung	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Lohnform	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
<b>Fallzahlen/Population - ohne Filter</b>				
Anzahl Fälle N	120'443	97'092	75'610	75'990
Grösse Teil-Population (Gewichtung personenbezogen)	122'086	121'579	108'778	114'339
<b>Mit Filter / gemeinsame Grundgesamtheit</b>				
Anzahl Fälle N	119'029	48'089	33'364	48'448
Grösse Teil-Population (Gewichtung personenbezogen)	120'669	67'887	65'328	86'770
Total Anteil ausgeschlossene Fälle (ungewichtet)	1.2%	50.5%	55.9%	36.2%
<b>Total Anteil ausgeschlossene Fälle (gewichtet)</b>	<b>1.2%</b>	<b>44.2%</b>	<b>39.9%</b>	<b>24.1%</b>
<i>davon ausgeschlossen wg. sehr kleinem Beschäftigungsgrad:</i>				
Anteil Fälle mit sehr kleinem Beschäftigungsgrad (weniger als 1 Stunde/Woche bzw. Beschäftigungsgrad < 2.5%; gewichtet)	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%

Anmerkung: Anteile fehlende Werte sind gewichtet (Gewichtung personenbezogen).

Quelle: LSE 1998 – 2002, 2006 (öffentlicher Sektor).

### 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.<sup>46</sup> 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 2004c). Die daraus resultierenden Aussagen sind personenbezogen.

■ Gewichtungsfaktor mit individuellem Beschäftigungsgrad („gewibgrs“). Dieser Gewichtungsfaktor wird vom BFS in der Regel für Statistiken der standardisierten Bruttolöhne verwendet und/oder wenn es darum geht die Vollzeitäquivalente zu berechnen. Die daraus resultierenden Aussagen sind stellenbezogen. Das heisst: eine Arbeitnehmerin mit einer 50-Prozent-Stelle erhält nur halb so viel Gewicht wie ihre Vollzeit erwerbstätige Kollegin.

Da wir in der vorliegenden Untersuchung an personenbezogenen Aussagen interessiert sind, verwenden wir für die Gewichtung den Faktor „gewicht“.

### Umgang mit den Erhebungsdesigneffekten

Die LSE ist wie bereits erwähnt eine geschichtete Stichprobe. Dies wird bei der Schätzung der Mediane, Mittelwerte sowie der Koeffizienten bei Regressionen durch die Gewichte berücksichtigt und korrigiert. Für die Bestimmung der Standardfehler dieser Schätzungen genügt die alleinige Berücksichtigung der Gewichte nicht. Dazu ist die explizite Berücksichtigung der Strata und Cluster, zu denen die einzelnen Beobachtungen gehören, notwendig (vgl. Renaud 2004). Wir schätzen deshalb die OLS-Regressionen und die Oaxaca-Zerlegungen unter Berücksichtigung der Erhebungsdesign-Effekte (Strata und Cluster).<sup>47</sup>

In den Quantilsregressionen ist es aus methodischen Gründen (Bootstrap-Verfahren) nicht möglich, die Designeffekte zu berücksichtigen.

<sup>46</sup> Im privaten Sektor beruht die Lohnstrukturerhebung auf einer geschichteten zweistufigen Zufalls-Stichprobe: das eine Niveau ist das Unternehmen, das zweite sind die LohnbezügerInnen. Die Schichtung auf Unternehmensebene erfolgte im Jahr 2002 nach drei Kriterien: Unternehmensgrösse (Anzahl Beschäftigte gemäss BUR), Branchenzugehörigkeit (nach NOGA-Abteilung) und Regionszugehörigkeit (7 Grossregionen und 6 Kantone). Welcher Anteil der Arbeitnehmenden eines Unternehmens in die Stichprobe aufgenommen wird, hängt von dessen Grösse ab. Unternehmen mit 3-19 Beschäftigten liefern Lohndaten für alle ArbeitnehmerInnen, Unternehmen mit 20-49 Beschäftigten dagegen nur Angaben für jede/n Zweiten, Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten Angaben für jede dritte beschäftigte Person.

<sup>47</sup> In der hier verwendeten Statistik-Software STATA ist dies mittels survey-Funktion (svy) möglich. Ein grosser Dank geht in diesem Zusammenhang an Ben Jann (ETH Zürich), der sein STATA-Modul „oaxaca“ für uns überarbeitet und ergänzt hat, so dass uns ein effizientes Werkzeug zur Berechnung der Diskriminierungskoeffizienten und deren Standardfehler unter Berücksichtigung der Erhebungsdesign-Effekte zur Verfügung stand (Betr. Spezifizierung der Standardfehler vgl. Jann 2005). Auch konnte das in Kapitel 5, Fussnote 36 angesprochene Identifikationsproblem mit seiner Hilfe gelöst werden (STATA-Modul „normreg“).

## 9.2 Statistische Grundlagen

Wie kann untersucht werden, ob Lohndiskriminierung existiert? Unter Diskriminierung wird gemeinhin verstanden, dass eine Frau weniger verdient als ein Mann, der genau dieselben Eigenschaften hat wie die Frau, d.h. er übt denselben Beruf aus, hat dieselben Qualifikationen wie Ausbildung und Berufserfahrung und dieselbe Verantwortung.

In den Daten der LSE können wir beobachten, wie viel Frauen und wie viel Männer verdienen. Das Problem besteht nun darin, dass sich Frauen und Männer in ihren lohnrelevanten Eigenschaften unterscheiden, so dass der beobachtete Lohnunterschied zumindest teilweise auf die unterschiedlichen Eigenschaften zurückzuführen ist. Die Aufgabe der ForscherInnen besteht somit darin, den Lohnunterschied in zwei Teile zu zerlegen: den Teil, der durch unterschiedliche Eigenschaften entsteht und den 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.<sup>48</sup> Dieser hypothetische Lohn ist derjenige Lohn, den Frauen verdienen würden, wenn sie dieselben Eigenschaften wie Männer hätten.<sup>49</sup>

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.<sup>50</sup> 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.<sup>51</sup>

Die unbekanntenen Koeffizienten  $\beta_0^m$ ,  $\beta_1^m$ ,  $\beta_2^m$  und  $\beta_3^m$  messen den Einfluss der Eigenschaften auf den Lohn. So bedeutet z.B. ein Wert von 0.06 für  $\beta_1^m$ , 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%, 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 unbekanntenen Koeffizienten  $\beta$  bestimmen. Diese Schätzung kann im einfachsten Fall mit der Kleinstquadratmethode (OLS) durchgeführt werden. Wenn wir geschätzte Werte für  $\beta_0^m$ ,  $\beta_1^m$ ,  $\beta_2^m$  und  $\beta_3^m$  haben, können wir für gegebene Eigenschaften den erwarteten Lohn berechnen.

<sup>48</sup> Dieser hypothetische Lohn wird in der Literatur als *counterfactual* bezeichnet.

<sup>49</sup> 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.

<sup>50</sup> 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).

<sup>51</sup> 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.

Formal gilt:

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

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  $\beta^m$  bzw.  $\beta^f$  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, 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. Al-



lerdings 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 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  $\overline{\ln(w^m)} = \hat{\beta}^f \overline{X^m}$  gebildet werden. Alternativ kann aber auch  $\overline{\ln(w^{mf})} = \hat{\beta}^m \overline{X^f}$  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 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. Dies entspricht weitgehend der gängigen Vorstellung von Diskriminierung. Wir bezeichnen deshalb den Gruppeneffekt bzw.  $D'$  in dieser Studie als *Diskriminierung* (vgl. Abschnitt 5.1).

### Statistische Signifikanz von Koeffizienten und Diskriminierungseffekt

Sowohl die Koeffizienten der Schätzgleichungen wie auch der Diskriminierungseffekt, welcher das Ausmass der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit angibt, liegen in einem statistischen Streuungsbereich (Unschärfbereich). Die Streuung ist eine Folge davon, dass jede statistische Berechnung bzw. Schätzung auch von zufälligen Faktoren (wie Messfehlern) beeinflusst werden kann.

Für jedes Schätzergebnis muss deshalb überprüft werden, ob die Werte effektiv (d.h. mit grösster Wahrscheinlichkeit und somit statistisch signifikant) von Null verschieden sind oder ob es sich um ein zufälliges Ergebnis handelt. Dazu führen wir sogenannte t-Tests durch:

Um entscheiden zu können, ob die Daten (die einzelnen Koeffizienten in den Regressionsgleichungen oder die Diskriminierungseffekte) signifikant sind, werden mit Hilfe der Resultate der Regressionsgleichungen Teststatistiken (t-Werte) berechnet und diese mit einer Prüfgrösse verglichen (t-Test). Ist die Teststatistik  $t$  grösser als die Prüfgrösse, sprechen die Daten für die Hypothese  $H_A$ . In diesem Falle liegt ein statistisch begründeter Diskriminierungsverdacht vor.

Die Teststatistik  $t$  errechnet sich für den Diskriminierungskoeffizienten  $D$  aus dem Quotienten der Differenz des Diskriminierungseffekts abzüglich Toleranzschwelle, dividiert durch den Standardfehler des Diskriminierungseffekts (ein Mass für die Streuung von  $D$ ).

Als Erstes muss eine Irrtumswahrscheinlichkeit (Signifikanzniveau)  $\alpha$  festgelegt werden, die als Entscheidungskriterium dient. Diese wird bei gesamtwirtschaftlichen Analysen üblicherweise auf einen kleinen Wert wie 1 Prozent oder 5 Prozent gesetzt. Wir prüfen, ob die mittels statistischer Schätzverfahren ermittelten Koeffizienten bzw. Diskriminierungseffekte mit einer grossen Wahrscheinlichkeit ( $\alpha=5\%$ ) bzw. mit einer sehr grossen Wahrscheinlichkeit ( $\alpha=1\%$ ) von Null verschieden und somit statistisch signifikant sind.

### Oaxaca Zerlegung bei Quantilsregressionen

Die beschriebene Oaxaca Zerlegung bezieht sich auf den Fall des linearen Regressionsmodells OLS. Das lineare Regressionsmodell erlaubt es, den bedingten Erwartungswert der unabhängigen Variablen zu erklären, d.h. der erwartete Lohn von Frauen ist gegeben durch

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

Eine Reihe von empirischen Untersuchungen hat gezeigt, dass bei der Analyse von Lohnstrukturen und Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern die Fokussierung auf den Erwartungswert (Mittelwert) dazu führt, dass wichtige Unterschiede in der gesamten Lohnverteilung nicht erfasst werden.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, die bedingte Lohnverteilung zu analysieren. In der Literatur zu Lohnunterschieden zwischen Männern und Frauen hat sich in den letzten Jahren die Methode der Quantilsregression durchgesetzt.<sup>52</sup> Der Hauptgrund dafür liegt sicherlich darin, dass Quantilsregressionen konzeptionell der OLS Methode entsprechen, die der traditionellen Diskriminierungsanalyse zugrunde liegt. Während OLS den bedingten Erwartungswert des Lohns bestimmt, können mit Hilfe von Quantilsregressionen die bedingten Quantile (z.B. Median, 10. Perzentil, etc.) modelliert werden. Die Ergebnisse der Quantilsregressionen erlauben es somit, für gegebene lohnrelevante Eigenschaften  $X$  die gesamte erwartete Verteilung des Lohns und nicht nur den Mittelwert zu bestimmen. Nehmen wir zur Vereinfachung wieder an, dass nur Ausbildung, Berufserfahrung und Berufserfahrung im Quadrat lohnrelevant sind. Diese Eigenschaften

<sup>52</sup> Andere Möglichkeiten sind die semiparametrische Dichteschätzungen von DiNardo et al. (1996), die Hazard-Raten Schätzung von Donald et al. (2000) sowie die Zerlegung von Juhn et al. (1993), die auf der Verteilung des Residuums der OLS Schätzung beruht.

seine im Vektor  $X$  zusammengefasst. Nehmen wir weiter an, dass wir 5 Quantile untersuchen: das 0.1-Quantil (1. Dezil), das 0.25-Quantil, das 0.5-Quantil (Median), das 0.75-Quantil und das 0.9-Quantil. Die Lohnfunktion für das  $\theta$ -Quantil ( $\theta = 0.1, 0.25, 0.5, 0.75, 0.9$ ) lautet

$$\ln(w) = X\beta_\theta + u_\theta,$$

wobei  $Quant_\theta(u_\theta | X) = 0$ .<sup>53</sup> Somit lautet das erwartete  $\theta$ -te Quantil der Lohnverteilung gegeben  $X$

$$Quant_\theta(\ln(w) | X) = X\hat{\beta}_\theta.$$

Somit lassen sich mit den geschätzten Koeffizienten  $\hat{\beta}_\theta$  für bestimmte Werte von  $X$  die erwarteten Quantile bestimmen. Nehmen wir an, Bildung sei gleich 12 und die Berufserfahrung gleich 10. Nehmen wir weiter an, dass die geschätzten Koeffizienten so sind, dass folgende Werte für die bedingten Quantile resultieren:

$$\theta = 0.1: \quad Quant_\theta(\ln(w) | \text{Bildung} = 12, \text{Erfahrung} = 10) = 7$$

$$\theta = 0.25: \quad Quant_\theta(\ln(w) | \text{Bildung} = 12, \text{Erfahrung} = 10) = 7.5$$

$$\theta = 0.5: \quad Quant_\theta(\ln(w) | \text{Bildung} = 12, \text{Erfahrung} = 10) = 8$$

$$\theta = 0.75: \quad Quant_\theta(\ln(w) | \text{Bildung} = 12, \text{Erfahrung} = 10) = 8.6$$

$$\theta = 0.9: \quad Quant_\theta(\ln(w) | \text{Bildung} = 12, \text{Erfahrung} = 10) = 9.3$$

Dieses Ergebnis impliziert, dass der logarithmierte Lohn von allen Personen mit Bildung gleich 12 und Berufserfahrung gleich 10 in 10% der Fälle kleiner als 7 ist, dass die Hälfte weniger als einen logarithmierten Lohn von 8 verdient, und dass 10% einen logarithmierten Lohn grösser als 9.3 haben. OLS kann für diese Personen nur den Durchschnittslohn (z.B. 8.2) prognostizieren. Insofern liefert die Quantilsregression ein vollständigeres Bild der Verteilung der Löhne aller Personen mit Bildung gleich 12 und Berufserfahrung gleich 10.

Wie kann nun mit Hilfe der Quantilsregressionen der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen untersucht werden? Der Lohnunterschied am  $\theta$ -Quantil der Lohnverteilungen der Männer und Frauen lässt sich folgendermassen schreiben:

$$Quant_\theta(\ln(w^m) | X_\theta^m) - Quant_\theta(\ln(w^f) | X_\theta^f) = X_\theta^m \hat{\beta}_\theta^m - X_\theta^f \hat{\beta}_\theta^f,$$

wobei  $X_\theta^m$  die lohnrelevanten Eigenschaften bezeichnet, die Männer am  $\theta$ -Quantil ihrer Lohnverteilung haben und  $X_\theta^f$  die lohnrelevanten Eigenschaften bezeichnet, die Frauen am  $\theta$ -Quantil ihrer Lohnverteilung haben. Im Gegensatz zur Oaxaca Zerlegung am Mittelwert ist die Quantilszerlegung allerdings nicht exakt, weil  $Quant_\theta(\ln(w^m)) \neq X_\theta^m \hat{\beta}_\theta^m$ . Die entsprechende Oaxaca Zerlegung lautet deshalb

$$\begin{aligned} Quant_\theta(\ln(w^m)) - Quant_\theta(\ln(w^f)) &= (X_\theta^m \hat{\beta}_\theta^m - X_\theta^f \hat{\beta}_\theta^m) + (X_\theta^f \hat{\beta}_\theta^m - X_\theta^f \hat{\beta}_\theta^f) + R \\ &= \underbrace{X_\theta^f (\hat{\beta}_\theta^m - \hat{\beta}_\theta^f)}_{D^\theta} + \underbrace{(X_\theta^m - X_\theta^f) \hat{\beta}_\theta^m}_{A^\theta} + R \end{aligned}$$

Die Terme  $D^\theta$  und  $A^\theta$  lassen sich wie in der klassischen Oaxaca Zerlegung interpretieren, d.h.  $A^\theta$  misst den Teil des Lohnunterschieds am  $\theta$ -Quantil, der durch unterschiedliche Eigenschaften erklärt werden kann,

<sup>53</sup> Diese Annahme ist notwendig zur Schätzung des Modells. Sie entspricht der Annahme  $E(u | X) = 0$  im linearen Regressionsmodell.

und  $D^\theta$  misst den Teil des Lohnunterschieds am  $\theta$ -Quantil, der auf die unterschiedliche Bewertung der Eigenschaften zurückzuführen ist. Im Unterschied zur Zerlegung am Mittelwert bleibt allerdings eine Residualgrösse, die nicht interpretiert werden kann. In der Regel ist diese Residualgrösse von geringfügiger Bedeutung.

Die zentrale Fragestellung in der empirischen Analyse lautet nun, wie sich der gesamte Lohnunterschied  $Quant_\theta(\ln(w^m)) - Quant_\theta(\ln(w^f))$  über die Lohnverteilung entwickelt und wie sich die zwei Komponenten  $D^\theta$  und  $A^\theta$  entwickeln. Um diese Frage zu beantworten müssen einerseits die Koeffizienten  $\hat{\beta}_\theta^m$  und  $\hat{\beta}_\theta^f$  geschätzt werden und andererseits  $X_\theta^m$  und  $X_\theta^f$  bestimmt werden.

Die Schätzung der Koeffizienten wird mit dem Programmpaket STATA durchgeführt. Quantilsregressionen erfordern im Gegensatz zu OLS eine iterative Optimierungsprozedur. Aus diesem Grund sind Quantilsregressionen viel rechenintensiver als OLS.<sup>54</sup> Ein zweites Problem besteht darin, dass die Standardfehler der geschätzten Koeffizienten nicht analytisch bestimmt werden können, sondern mittels Bootstrap-Verfahren simuliert werden müssen. Darauf wurde in diesem Bericht wegen der Grösse der Stichprobe verzichtet. Erstens ist davon auszugehen, dass die grosse Mehrheit der Koeffizienten hoch signifikant ist. Zweitens würde das Bootstrap-Verfahren für die gesamte Stichprobe bei 100 Wiederholungen rund 200 Tage dauern.

Das zweite Problem betrifft die Frage, an welchen Werten von  $X^m$  und  $X^f$  die Zerlegungen durchgeführt werden sollen? Idealerweise sind dies diejenigen Eigenschaften, die am  $\theta$ -Quantil der Lohnverteilung gelten.<sup>55</sup> Um diese Werte zu bestimmen, verwenden wir die Methode von Machado und Mata (2004), die auf einem Simulationsverfahren beruht. Konkret ziehen wir aus der Stichprobe 101 Beobachtungen (Lohn und lohnrelevante Eigenschaften) mit Zurücklegen. Diese 101 Beobachtungen werden nach ihrem Lohn sortiert. Die lohnrelevanten Eigenschaften der 10. Beobachtung werden als lohnrelevante Eigenschaften für das 10%-Quantil gespeichert, die lohnrelevanten Beobachtungen der 20. Beobachtung für das 20% Quantil, usw. Dies wird 10'000 mal wiederholt, und der Durchschnitt dieser 10'000 Wiederholungen wird für die Zerlegung als Schätzung für  $X_\theta^m$  und  $X_\theta^f$  verwendet.<sup>56</sup>

---

<sup>54</sup> Die Schätzungen für die gesamte Stichprobe dauerten 2 Tage!

<sup>55</sup> Dies sind in der Regel nicht die Mittelwerte von  $X$ , weil davon auszugehen ist, dass Personen mit überdurchschnittlichen Löhnen auch überdurchschnittliche Eigenschaften haben.

<sup>56</sup> Etwas formaler gesprochen simulieren wir den Erwartungswert von  $X_\theta^m$  und  $X_\theta^f$ .

## 10 Anhang B: Tabellen

Tabelle 32: Ergebnisse Regressionsschätzung - privater Sektor (gesamt), 2006

Erklärte Variable (logarithmiert): Standardisierter Bruttolohn	Männer		Frauen	
	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert
<b>Erklärende Variablen:</b>				
<b>Persönliche Qualifikationsmerkmale (Humankapital)</b>				
<i>Alter</i>				
Alter-15	0.0222 **	53.16	0.0188 **	36.89
Alter-15 quadriert (div. durch 100)	-0.0308 **	-40.66	-0.0282 **	-33.74
<i>Dienstjahre</i>				
Dienstjahre	0.0022 **	14.72	0.0035 **	16.50
<i>Höchste abgeschlossene Ausbildung – Ref.kat.: Berufsausbildung, Lehre</i>				
Universität, Hochschule	0.2641 **	23.75	0.2519 **	25.39
Höhere Fachschule / Fachhochschule	0.1363 **	15.17	0.1602 **	17.96
Höhere Berufsausbildung	0.0787 **	14.43	0.1154 **	19.31
LehrerInnenpatent	0.0600 **	5.47	0.0683 **	5.97
Matura	0.0485 **	5.91	0.0561 **	8.33
Unternehmensinterne, nicht anerkannte Ausbildung	-0.0448 **	-7.43	-0.0702 **	-10.42
Obligatorische Schule, ohne abgeschlossene Berufsausbildung	-0.0632 **	-13.97	-0.0662 **	-11.39
Andere Ausbildung	-0.0171 *	-2.09	-0.0217 *	-2.37
Ausbildung: fehlende Angabe	0.0212	1.20	-0.0063	-0.39
<b>Weitere persönliche Merkmale</b>				
<i>Zivilstand - Referenzkategorie: ledig</i>				
Verheiratet	0.0462 **	28.63	-0.0345 **	-17.89
Anderer Zivilstand	0.0253 **	9.76	-0.0154 **	-7.58
<i>Nationalität/Aufenthaltsstatus - Referenzkategorie: SchweizerIn</i>				
KurzaufenthalterIn (Kat.L)	-0.0380 **	-5.16	-0.0161 *	-2.14
JahresaufenthalterIn (Kat.B)	0.0110 *	2.32	0.0085	1.64
Niedergelassene/r (Kat.C)	-0.0099 **	-3.65	0.0039	1.30
GrenzgängerIn (Kat.G)	-0.0272 **	-6.91	0.0014	0.28
Anderer Aufenthaltsstatus	-0.0122	-1.17	0.0145	1.65
<b>Arbeitsplatzbezogene Merkmale</b>				
<i>Berufliche Stellung - Referenzkategorie: Ohne Kaderfunktion</i>				
Oberstes und oberes Kader	0.2528 **	19.02	0.1425 **	8.51
Mittleres Kader	0.1860 **	14.64	0.1596 **	16.08
Unteres Kader	0.0852 **	17.27	0.0728 **	13.93
Unterstes Kader	0.0398 **	9.23	0.0502 **	10.43
<i>Anforderungsniveau – Referenzkat.: Berufs-/Fachkenntnisse vorausgesetzt</i>				
Höchste anspruchsvollste, schwierigste Arbeiten	0.2149 **	15.73	0.2237 **	16.85
Sehr selbständige, qualifizierte Arbeiten	0.0731 **	15.47	0.0700 **	15.28
Einfache bzw. repetitive Tätigkeiten	-0.1018 **	-22.29	-0.0907 **	-20.90
<i>Tätigkeitsbereich - Referenzkategorie: Produkte herstellen und bearbeiten</i>				
Tätigkeiten im Baugewerbe	0.0550 **	11.02	0.0888 **	6.16
Maschinen einrichten, bedienen, unterhalten	0.0265 **	6.45	0.0261 *	2.30
Restaurieren, Kunsthandwerk	0.0416 *	2.11	0.0250	1.07
Ziel- und Strategiedefinition von Unternehmen	0.2036 **	20.61	0.2599 **	13.91
Rechnungs- und Personalwesen	0.1419 **	15.31	0.1829 **	26.54
Sekretariats- und Kanzleiarbeiten	0.0825 **	6.21	0.1674 **	25.62
Andere kaufmännisch-administrative Tätigkeiten	0.0929 **	13.50	0.1318 **	20.02
Logistik, Stabsaufgaben	0.0753 **	9.35	0.1586 **	13.35
Begutachten, beraten, beurkunden	0.1699 **	13.67	0.1964 **	19.90
(Ver-)Kauf von Grundstoffen und Investitionsgütern	0.1350 **	16.97	0.1481 **	12.86
Verkauf Konsumgüter, Dienstleistungen (Detailhandel)	0.0205 *	1.97	-0.0076	-0.90
Forschung und Entwicklung	0.0835 **	9.15	0.1952 **	11.08
Analysieren, programmieren, Operating	0.1551 **	11.04	0.2278 **	11.82
Planen, konstruieren, zeichnen, gestalten	0.0393 **	6.37	0.1051 **	11.02
Transport von Personen, Waren und Nachrichten	-0.0333 **	-4.43	0.0307 **	2.69
Sichern, Bewachen	-0.0247	-0.65	0.0502	1.35
Medizinische, pflegerische und soziale Tätigkeiten	0.0670 **	5.79	0.1278 **	15.51
Körper-, Kleiderpflege	-0.1339 **	-6.84	-0.0691 **	-4.53
Reinigung und öffentliche Hygiene	-0.1595 **	-8.78	-0.0623 **	-4.23
Pädagogische Tätigkeiten	0.1321 **	7.05	0.1698 **	9.03

Gastgewerbliche und hauswirtschaftliche Tätigkeiten	-0.0297 **	-3.56	0.0183 *	2.56
Kultur, Information, Unterhaltung, Sport und Freizeit	0.0598 *	2.52	0.1382 **	4.98
Andere Tätigkeiten	0.0528 **	3.92	0.0789 **	5.42
<b>Unternehmensspezifische Merkmale</b>				
<i>Firmengrösse - Referenzkategorie: 50-499 Beschäftigte</i>				
Weniger als 5 Beschäftigte	-0.1871 **	-32.56	-0.1016 **	-20.93
5-19 Beschäftigte	-0.0952 **	-24.50	-0.0508 **	-12.73
20-49 Beschäftigte	-0.0399 **	-10.96	-0.0247 **	-6.24
500 oder mehr Beschäftigte	0.0285 **	3.17	0.0317 **	3.80
<i>Wirtschaftsbranche - Ref.kat.: Herstell'g Nahrungsmittel/Getränke, Tabakver.</i>				
Herstellung Textilien/Lederwaren	-0.0180	-0.88	-0.0282	-1.37
Verlags- und Druckgewerbe	0.1110 **	5.98	0.1013 **	6.30
Chemische Industrie	0.1564 **	5.72	0.1635 **	5.90
Maschinenindustrie/Gerätebau	0.0446 *	2.57	0.0477 **	3.31
Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	0.0271	1.64	0.0195	1.46
Baugewerbe	0.0472 **	2.80	0.0045	0.32
Detailhandel	-0.0816 **	-4.24	-0.0476 **	-3.46
Gastgewerbe	-0.0867 **	-4.88	-0.0180	-1.38
Verkehr, Transport	0.0067	0.32	0.0145	0.97
Post, Telekommunikation	0.1770 **	5.54	0.1518 **	6.28
Banken, Versicherungen	0.1729 **	7.35	0.1386 **	8.12
Informatik	0.0675 **	3.75	0.0538 **	3.61
Unterrichtswesen	0.0746 **	2.69	0.0898 **	4.94
Gesundheits-/Sozialwesen	-0.0082	-0.45	0.0615 **	4.61
Übrige Dienstleistungen	(dropped)		(dropped)	
Anderes	0.0535 **	3.14 0	0.0521 **	3.98
<i>Region - Referenzkategorie: Zürich</i>				
Genferseeregion				
Espace Mittelland	-0.0074	-0.95 0	-0.0130	-1.68
Nordwestschweiz	-0.0695 **	-11.08 0	-0.0731 **	-11.22
Ostschweiz	-0.0396 **	-5.60 0	-0.0366 **	-4.44
Zentralschweiz	-0.0709 **	-12.34 0	-0.0791 **	-12.56
Tessin	-0.0563 **	-6.37 0	-0.0494 **	-6.80
<b>Arbeitspensum und Entlohnung</b>				
<i>Beschäftigungsgrad - Referenzkat.: Beschäftigungsgrad 90-104% (Vollzeit)</i>				
Beschäftigungsgrad kleiner 20%				
Beschäftigungsgrad 20-40%	0.0302 **	2.79 0	0.1306 **	17.86
Beschäftigungsgrad 40-60%	-0.0487 **	-5.14 0	0.0471 **	10.52
Beschäftigungsgrad 60-90%	-0.0354 **	-6.27 0	0.0203 **	5.60
Beschäftigungsgrad grösser 105%	-0.0192 **	-5.42 0	0.0152 **	5.26
<i>Lohnart - Referenzkategorie: Monatslohn</i>				
Stundenlohn				
<i>Lohnvereinbarung - Referenzkategorie: Keine</i>				
Gesamtarbeitsvertrag	0.2641 **	23.75 0	0.2519 **	25.39
<i>Lohnform - Referenzkategorie: Zeitlohn</i>				
Prämienlohn				
Lohn mit Provisionsanteil	0.0352 **	2.80 0	0.0033	0.21
Akkordlohn	0.0746 **	7.11 0	0.0562 **	3.86
<i>Zusätzliche Lohnbestandteile - Referenzkategorie: Keine</i>				
Zulagen (Nacht-/ Schicht-/ Sonntagsarbeit o.a. Erschwerniszulagen)				
Sonderzahlungen (Provisionen, Grati, Prämien, Boni, Umsatz-/Gewinnbeteilig.)	0.0480 **	8.49 0	0.0398 **	6.76
13. (14.) Monatslohn	0.1157 **	23.61 0	0.0972 **	16.73
Konstante	0.0584 **	9.94 0	0.0847 **	18.04
Korrigiertes R-Quadrat	8.1754 **	425.39 0	8.0697 **	524.40
Anzahl Fälle N	65.8%	0	57.2%	
Grösse Teil-Population (Gewichtung personenbezogen)	654'672	0	479'676	

Anmerkungen: Hoch signifikante Koeffizienten sind mit zwei \*\* gezeichnet (P<1%), signifikante Werte mit einem \* (P<5%). Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung. Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

Tabelle 33: Ergebnisse Regressionsschätzung - öffentlicher Sektor (Bund), 2006

Erklärte Variable (logarithmiert): Standardisierter Bruttolohn	Männer		Frauen	
	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert
<b>Erklärende Variablen:</b>				
<b>Persönliche Qualifikationsmerkmale (Humankapital)</b>				
<i>Alter</i>				
Alter-15	0.0265 **	6.39	0.0242 **	3.63
Alter-15 quadriert (div. durch 100)	-0.0357 **	-8.51	-0.0368 **	-4.01
<i>Dienstjahre</i>				
Dienstjahre	0.0004	0.66	0.0039 **	9.32
<i>Höchste abgeschlossene Ausbildung – Ref.kat.: Berufsausbildung, Lehre</i>				
Universität, Hochschule	0.0185	0.59	0.0511 *	2.21
Höhere Fachschule / Fachhochschule	0.0390	1.48	0.0648 **	4.27
Höhere Berufsausbildung	0.0091	0.36	0.0281	1.07
LehrerInnenpatent	0.0209	0.87	0.0301	1.61
Matura	0.0372	0.80	0.0271	1.17
Unternehmensinterne, nicht anerkannte Ausbildung	-0.0299	-1.56	-0.0077	-1.02
Obligatorische Schule, ohne abgeschlossene Berufsausbildung	-0.0482 **	-3.93	-0.0143	-1.09
Andere Ausbildung	-0.0678 **	-2.63	-0.0278	-1.34
Ausbildung: fehlende Angabe	-0.0912 **	-2.60	-0.0317 **	-4.36
<b>Weitere persönliche Merkmale</b>				
<i>Zivilstand - Referenzkategorie: ledig</i>				
Verheiratet	0.0162 **	3.36	0.0041	0.92
Anderer Zivilstand	0.0034	1.07	-0.0065 **	-2.87
<i>Nationalität/Aufenthaltsstatus - Referenzkategorie: SchweizerIn</i>				
KurzaufenthalterIn (Kat.L)	-0.1908 **	-3.44	-0.1269 **	-2.62
JahresaufenthalterIn (Kat.B)	-0.0701 *	-2.38	-0.0217	-1.10
Niedergelassene/r (Kat.C)	0.0043	0.40	0.0145 **	4.23
GrenzgängerIn (Kat.G)	0.0116	0.66	-0.0063	-0.36
Anderer Aufenthaltsstatus	-0.0027	-0.18	0.0118	0.62
<b>Arbeitsplatzbezogene Merkmale</b>				
<i>Berufliche Stellung - Referenzkategorie: Ohne Kaderfunktion</i>				
Oberstes und oberes Kader	0.4270 **	3.64	0.3752 **	3.87
Mittleres Kader	0.1123 **	3.29	0.1294 **	5.14
Unteres Kader	0.0396 **	5.29	0.0547 **	5.63
Unterstes Kader	-0.0061	-0.59	-0.0147	-0.71
<i>Anforderungsniveau – Referenzkat.: Berufs-/Fachkenntnisse vorausgesetzt</i>				
Höchste anspruchvollste, schwierigste Arbeiten	0.4399 **	19.16	0.4336 **	12.26
Sehr selbständige, qualifizierte Arbeiten	0.2191 **	12.44	0.2220 **	20.71
Einfache bzw. repetitive Tätigkeiten	-0.1903 **	-18.38	-0.1743 **	-20.59
<i>Tätigkeitsbereich - Referenzkategorie: Sekretariats- und Kanzleiarbeiten</i>				
Produkte herstellen und bearbeiten	-0.1391 *	-2.32	-0.2712 *	-2.21
Tätigkeiten im Baugewerbe	-0.0383	-0.47	-0.0431	-0.75
Maschinen einrichten, bedienen, unterhalten	-0.1186	-1.88	-0.1082 *	-2.07
Ziel- und Strategiedefinition von Unternehmen	-0.1226	-1.50	-0.1179	-1.51
Rechnungs- und Personalwesen	-0.0488	-0.67	-0.0788	-1.74
Andere kaufmännisch-administrative Tätigkeiten	-0.0992	-1.32	-0.0903	-1.75
Logistik, Stabsaufgaben	-0.0795	-1.08	-0.0760	-1.56
Begutachten, beraten, beurkunden	-0.0415	-0.53	-0.0732	-1.52
(Ver-)Kauf von Grundstoffen und Investitionsgütern	-0.0794	-1.09	-0.0576	-1.33
Verkauf Konsumgüter, Dienstleistungen (Detailhandel)	-0.1573 *	-2.12	-0.1805 **	-4.04
Forschung und Entwicklung	-0.0936	-1.46	-0.1284 *	-2.17
Analysieren, programmieren, Operating	-0.0310	-0.47	-0.1330 **	-4.53
Planen, konstruieren, zeichnen, gestalten	-0.0663	-0.95	-0.0362	-0.85
Transport von Personen, Waren und Nachrichten	-0.1169	-1.44	-0.1889 **	-4.61
Sichern, Bewachen	-0.1297	-1.81	-0.1094 *	-2.40
Medizinische, pflegerische und soziale Tätigkeiten	-0.0367	-0.52	-0.0151	-0.31
Reinigung und öffentliche Hygiene	-0.1971 *	-2.34	-0.2685 **	-6.68
Pädagogische Tätigkeiten	-0.0584	-0.83	-0.1124 *	-2.20
Gastgewerbliche und hauswirtschaftliche Tätigkeiten	-0.0715	-0.72	-0.2446 **	-4.28
Kultur, Information, Unterhaltung, Sport und Freizeit	-0.0601	-0.74	-0.0585	-1.13
Andere Tätigkeiten	-0.0443	-0.56	-0.0905 *	-2.37



<b>Unternehmensspezifische Merkmale</b>				
<i>Firmengrösse - Referenzkategorie: 50-499 Beschäftigte</i>				
Weniger als 50 Beschäftigte	-0.1470	-1.10	0.0378	0.34
500 oder mehr Beschäftigte	-0.0442 **	-2.67	-0.0341 *	-2.50
<b>Arbeitspensum und Entlohnung</b>				
<i>Beschäftigungsgrad – Referenzkat.: Beschäftigungsgrad 90-104% (Vollzeit)</i>				
Beschäftigungsgrad kleiner 20%	-0.0396 *	-2.57	-0.0215 *	-2.21
Beschäftigungsgrad 20-40%	-0.0206	-0.84	-0.0369 **	-5.65
Beschäftigungsgrad 40-60%	-0.0354 **	-3.95	-0.0210 **	-2.73
Beschäftigungsgrad 60-90%	-0.0260 **	-3.13	-0.0058	-0.54
Beschäftigungsgrad grösser 105%	-0.0442 **	-2.67	-0.0341 *	-2.50
<i>Lohnart - Referenzkategorie: Monatslohn</i>				
Stundenlohn	0.0142	0.35	0.0807 **	2.96
<i>Lohnvereinbarung - Referenzkategorie: Keine</i>				
Gesamtarbeitsvertrag	0.0198	1.09	0.0137	0.85
<i>Zusätzliche Lohnbestandteile - Referenzkategorie: Keine</i>				
Zulagen (Nacht-/ Schicht-/ Sonntagsarbeit o.a. Erschwerniszulagen)	0.0567 **	6.86	0.0722 **	6.33
Sonderzahlungen (Provisionen, Grati, Prämien, Boni, Umsatz-/Gewinnbeteilig.)	0.0314 *	2.14	0.0219	1.59
13. (14.) Monatslohn	0.1383 **	2.91	0.1812 **	11.52
<i>Konstante</i>	8.3698 **	90.42	8.2053 **	72.10
Korrigiertes R-Quadrat	84.4%		80.9%	
Anzahl Fälle N	80'129		38'900	
Grösse Teil-Population (Gewichtung personenbezogen)	81'400	0	39'300	

Anmerkungen: Hoch signifikante Koeffizienten sind mit zwei \*\* gezeichnet (P<1%), signifikante Werte mit einem \* (P<5%). Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung. Nebst der Bundesverwaltung sind Unternehmen mit Bundesbeteiligungen der Branchen Herstellung Textilien/Lederwaren, Verkehr/Transport, Post/Telekommunikation, Banken/Versicherungen, Informatik, Unterrichtswesen, Gesundheits-/Sozialwesen, Übrige Dienstleistungen und Anderes erfasst. Da die Tätigkeitsbereiche zum Teil perfekt mit den Branchen korrelieren, sind nur Erstere als erklärende Variablen in die Regressionsgleichungen des öfftl. Sektors aufgenommen. Die Beschäftigten im öffentlichen Sektor werden alle im Zeitlohn entlohnt.

Quelle: LSE 2006, öffentlicher Sektor (Bund).

Tabelle 34: Teileffekte Ausstattung und Diskriminierung - öffentlicher Sektor (gesamt), 2006

	Anteil erklärt durch Ausstattungsmerkmale			Unerklärter Anteil (Diskriminierungseffekt)		
	Teileffekte Ausstattung	t-Wert	Anteil an Ausst.effekt in %	Teileffekte Diskriminierung	t-Wert	Anteil an Diskr.effekt in %
<b>Persönliche Qualifikationsmerkmale (Humankapital)</b>						
Alter	0.013	1.173	8.6%	0.069	0.540	218.1%
Dienstjahre	0.002	0.628	1.5%	-0.040 **	-4.746	-125.9%
Ausbildung	0.012	0.465	8.4%	-0.008	-0.583	-24.6%
<b>Weitere persönliche Merkmale</b>						
Zivilstand	0.001	1.068	0.8%	0.001	0.362	1.6%
<i>davon:</i> verheiratet	0.001	1.256	0.6%	0.003	1.247	8.1%
ledig	0.000	0.392	0.1%	-0.002 *	-2.060	-7.6%
Nationalität/Aufenthaltsstatus	-0.000	-0.018	0.0%	0.017	0.916	53.9%
<b>Arbeitsplatzbezogene Merkmale</b>						
Berufliche Stellung	0.014	1.917	9.3%	-0.004	-0.115	-13.3%
Anforderungsniveau	0.071	1.031	47.7%	-0.003	-0.263	-8.3%
Tätigkeitsbereich	0.007	0.445	4.6%	0.006	0.277	17.5%
<b>Unternehmensspezifische Merkmale</b>						
Firmengrösse	-0.000	-0.168	-0.2%	-0.022	-0.374	-68.2%
<b>Arbeitspensum und Entlohnung</b>						
Beschäftigungsgrad	0.013 *	2.197	8.7%	0.000	0.041	0.5%
Weitere Entlohnungsmerkmale, zusätzliche Lohnbestandteile	0.016	0.917	10.5%	-0.034	-0.614	-106.5%
<i>Konstante</i>				0.049	0.328	155.4%
<i>Total Ausstattungs- bzw Diskriminierungseffekt</i>	0.149	1.549	100.0%	0.032 *	2.329	100.0%

Anmerkungen: Hoch signifikante Werte sind mit zwei \*\* gezeichnet (P<1%), signifikante Werte mit einem \* (P<5%). Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung. Die Detail-Zerlegung basiert auf den Regressionsschätzungen mit „normalisierten“ Koeffizienten.  
Quelle: LSE 2006, öffentlicher Sektor (Bund).

Tabelle 35: Zerlegung Lohnunterschiede nach Branchen, privater Sektor, 2006 – mit t-Werten

	Differenz log. Durchschnitts- löhne	Anteil Ausstattung	davon Interak- tionseffekt	Anteil Diskriminierung
<b>Herst. Nahrungsmittel/Getränke, Tabakver.</b>	<b>0.249 **</b>	<b>0.091 **</b>	<b>0.007</b>	<b>0.158 **</b>
	<i>9.964</i>	<i>4.305</i>	<i>0.421</i>	<i>10.962</i>
<b>Herstellung Textilien/Lederwaren</b>	<b>0.327 **</b>	<b>0.155 **</b>	<b>0.043 *</b>	<b>0.172 **</b>
	<i>13.483</i>	<i>6.979</i>	<i>2.126</i>	<i>8.880</i>
<b>Verlags- und Druckgewerbe</b>	<b>0.234 **</b>	<b>0.100 **</b>	<b>0.025 *</b>	<b>0.134 **</b>
	<i>9.916</i>	<i>4.552</i>	<i>2.231</i>	<i>12.084</i>
<b>Chemische Industrie</b>	<b>0.184 *</b>	<b>0.102</b>	<b>0.024</b>	<b>0.081 **</b>
	<i>2.241</i>	<i>1.341</i>	<i>1.352</i>	<i>6.087</i>
<b>Maschinenindustrie/Gerätebau</b>	<b>0.327 **</b>	<b>0.174 **</b>	<b>0.008</b>	<b>0.153 **</b>
	<i>16.978</i>	<i>10.137</i>	<i>0.847</i>	<i>15.141</i>
<b>Übrige Verarbeitendes Gewerbe/Industrie</b>	<b>0.207 **</b>	<b>0.044 **</b>	<b>0.021 **</b>	<b>0.162 **</b>
	<i>24.324</i>	<i>6.222</i>	<i>2.689</i>	<i>21.328</i>
<b>Baugewerbe</b>	<b>0.103 **</b>	<b>-0.049 **</b>	<b>0.009</b>	<b>0.153 **</b>
	<i>11.179</i>	<i>-3.164</i>	<i>0.442</i>	<i>9.173</i>
<b>Detailhandel</b>	<b>0.213 **</b>	<b>0.096 **</b>	<b>0.026 *</b>	<b>0.117 **</b>
	<i>15.265</i>	<i>7.053</i>	<i>2.230</i>	<i>11.940</i>
<b>Gastgewerbe</b>	<b>0.080 **</b>	<b>0.034 **</b>	<b>0.018 **</b>	<b>0.045 **</b>
	<i>12.486</i>	<i>5.596</i>	<i>3.713</i>	<i>7.807</i>
<b>Verkehr, Transport</b>	<b>0.087 **</b>	<b>-0.008</b>	<b>-0.018</b>	<b>0.095 **</b>
	<i>3.278</i>	<i>-0.253</i>	<i>-0.813</i>	<i>5.005</i>
<b>Post, Telekommunikation</b>	<b>0.261 **</b>	<b>0.168 **</b>	<b>0.013</b>	<b>0.094 **</b>
	<i>4.759</i>	<i>2.742</i>	<i>0.535</i>	<i>4.660</i>
<b>Banken, Versicherungen</b>	<b>0.388 **</b>	<b>0.298 **</b>	<b>0.020</b>	<b>0.090 **</b>
	<i>13.076</i>	<i>10.699</i>	<i>1.377</i>	<i>6.686</i>
<b>Informatik</b>	<b>0.335 **</b>	<b>0.268 **</b>	<b>0.047 **</b>	<b>0.067 **</b>
	<i>11.983</i>	<i>9.609</i>	<i>4.116</i>	<i>6.088</i>
<b>Unterrichtswesen</b>	<b>0.189 **</b>	<b>0.093 **</b>	<b>0.014</b>	<b>0.096 **</b>
	<i>9.608</i>	<i>5.774</i>	<i>1.231</i>	<i>6.630</i>
<b>Gesundheits-/Sozialwesen</b>	<b>0.174 **</b>	<b>0.133 **</b>	<b>0.042 **</b>	<b>0.041 **</b>
	<i>17.540</i>	<i>14.523</i>	<i>6.119</i>	<i>6.064</i>
<b>Übrige Dienstleistungen</b>	<b>0.225 **</b>	<b>0.143 **</b>	<b>0.055 **</b>	<b>0.082 **</b>
	<i>19.054</i>	<i>13.062</i>	<i>8.671</i>	<i>13.118</i>
<b>Andere</b>	<b>0.247 **</b>	<b>0.089 **</b>	<b>0.018</b>	<b>0.158 **</b>
	<i>7.182</i>	<i>2.736</i>	<i>1.121</i>	<i>13.107</i>
<b>Gesamt privater Sektor</b>	<b>0.249 **</b>	<b>0.091 **</b>	<b>0.007</b>	<b>0.158 **</b>
	<i>9.964</i>	<i>4.305</i>	<i>0.421</i>	<i>10.962</i>

Anmerkungen: Kursive Werte = t-Werte.

Hoch signifikante Werte sind mit zwei \*\* gezeichnet (P<1%), signifikante Werte mit einem \* (P<5%). Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.

Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

Tabelle 36: Zerlegung Lohnunterschiede nach Regionen, privater Sektor, 2006 – mit t-Werten

	Differenz log. Durchschnitts- löhne	Anteil Ausstattung	davon Interak- tionseffekt	Anteil Diskriminierung
<b>Genferseeregion</b>	<b>0.204 **</b>	<b>0.126 **</b>	<b>0.078 **</b>	<b>0.072 **</b>
	<i>13.984</i>	<i>8.671</i>	<i>8.741</i>	<i>7.488</i>
<b>Espace Mittelland</b>	<b>0.223 **</b>	<b>0.136 **</b>	<b>0.088 **</b>	<b>0.067 **</b>
	<i>17.277</i>	<i>10.464</i>	<i>10.475</i>	<i>7.667</i>
<b>Nordwestschweiz</b>	<b>0.231 **</b>	<b>0.136 **</b>	<b>0.095 **</b>	<b>0.042 **</b>
	<i>9.199</i>	<i>5.571</i>	<i>10.414</i>	<i>3.997</i>
<b>Zürich</b>	<b>0.284 **</b>	<b>0.198 **</b>	<b>0.087 **</b>	<b>0.052 **</b>
	<i>7.036</i>	<i>4.972</i>	<i>7.421</i>	<i>3.998</i>
<b>Ostschweiz</b>	<b>0.233 **</b>	<b>0.111 **</b>	<b>0.122 **</b>	<b>0.053 **</b>
	<i>24.409</i>	<i>9.877</i>	<i>13.507</i>	<i>4.974</i>
<b>Zentralschweiz</b>	<b>0.239 **</b>	<b>0.134 **</b>	<b>0.106 **</b>	<b>0.058 **</b>
	<i>10.624</i>	<i>5.932</i>	<i>10.397</i>	<i>4.840</i>
<b>Tessin</b>	<b>0.224 **</b>	<b>0.092 **</b>	<b>0.132 **</b>	<b>0.062 **</b>
	<i>14.808</i>	<i>6.526</i>	<i>12.363</i>	<i>4.319</i>
<b>Genferseeregion</b>	<b>0.204 **</b>	<b>0.126 **</b>	<b>0.078 **</b>	<b>0.072 **</b>
	<i>13.984</i>	<i>8.671</i>	<i>8.741</i>	<i>7.488</i>
<b>Gesamt privater Sektor</b>	<b>0.249 **</b>	<b>0.091 **</b>	<b>0.007</b>	<b>0.158 **</b>
	<i>9.964</i>	<i>4.305</i>	<i>0.421</i>	<i>10.962</i>

Anmerkungen: Kursive Werte = t-Werte.

Hoch signifikante Werte sind mit zwei \*\* gezeichnet (P<1%), signifikante Werte mit einem \* (P<5%). Standardfehler und t-Werte sind korrigiert für komplexe Erhebungsdesign-Effekte bedingt durch Gewichtung, Clustering und Stratifizierung.

Quelle: LSE 2006, privater Sektor.

Tabelle 37: Quantilsregression privater Sektor (gesamt), 2002

<b>Männer</b>									
<b>Variablen</b>	<b>1. Dezil</b>	<b>2. Dezil</b>	<b>3. Dezil</b>	<b>4. Dezil</b>	<b>5. Dezil</b>	<b>6. Dezil</b>	<b>7. Dezil</b>	<b>8. Dezil</b>	<b>9. Dezil</b>
Alter	0.032	0.031	0.031	0.031	0.030	0.030	0.030	0.031	0.031
Alter quadriert	-0.034	-0.033	-0.031	-0.031	-0.030	-0.030	-0.030	-0.030	-0.029
Dienstjahre	0.003	0.003	0.003	0.003	0.002	0.002	0.002	0.002	0.002
Universität	0.184	0.198	0.208	0.212	0.220	0.226	0.233	0.238	0.234
Fachhochschule	0.129	0.141	0.144	0.142	0.141	0.139	0.139	0.140	0.133
höh. Berufsschule	0.051	0.055	0.059	0.061	0.063	0.062	0.062	0.059	0.054
Seminar	-0.005	0.014	0.036	0.046	0.058	0.061	0.056	0.060	0.066
Matur	0.006	0.024	0.040	0.048	0.054	0.065	0.078	0.083	0.093
Firm. Berufsbildung	-0.045	-0.043	-0.042	-0.041	-0.038	-0.038	-0.038	-0.036	-0.032
Obl. Schule	-0.061	-0.056	-0.054	-0.051	-0.050	-0.051	-0.051	-0.050	-0.046
andere Bildung	-0.037	-0.034	-0.033	-0.031	-0.027	-0.025	-0.015	-0.008	0.001
Bildung fehlend	0.019	0.025	0.031	0.034	0.041	0.044	0.050	0.057	0.063
Verheiratet	0.048	0.045	0.043	0.042	0.042	0.042	0.042	0.041	0.042
anderer Zivilstand	0.031	0.029	0.027	0.025	0.024	0.023	0.023	0.024	0.022
Permis L	-0.112	-0.088	-0.081	-0.072	-0.069	-0.066	-0.061	-0.044	-0.024
Permis B	-0.057	-0.050	-0.046	-0.038	-0.036	-0.029	-0.021	-0.008	0.009
Permis C	-0.035	-0.035	-0.035	-0.035	-0.035	-0.034	-0.032	-0.027	-0.023
Permis G	-0.053	-0.050	-0.048	-0.046	-0.047	-0.046	-0.044	-0.039	-0.037
anderes Permis	-0.116	-0.100	-0.094	-0.084	-0.084	-0.073	-0.063	-0.051	-0.026
Kaderstufe 1	0.127	0.159	0.180	0.209	0.233	0.262	0.291	0.338	0.390
Kaderstufe 2	0.149	0.152	0.155	0.161	0.169	0.177	0.188	0.199	0.214
Kaderstufe 3	0.083	0.077	0.077	0.078	0.079	0.081	0.084	0.087	0.087
Kaderstufe 4	0.039	0.032	0.030	0.030	0.031	0.031	0.031	0.030	0.027
Anf. Niveau 1	0.140	0.142	0.151	0.157	0.166	0.178	0.197	0.221	0.289
Anf. Niveau 2	0.063	0.066	0.067	0.067	0.066	0.066	0.066	0.068	0.076
Anf. Niveau 4	-0.083	-0.086	-0.087	-0.090	-0.093	-0.095	-0.097	-0.102	-0.109
Bau	0.058	0.054	0.046	0.040	0.034	0.028	0.023	0.023	0.023
Maschinen	0.043	0.036	0.035	0.031	0.029	0.026	0.023	0.021	0.016
Restauration	0.001	0.008	0.016	0.006	0.000	0.012	0.007	0.014	0.008
Strategiedefinition	0.167	0.200	0.224	0.238	0.251	0.263	0.279	0.294	0.322
Rechnungswesen	0.105	0.127	0.134	0.143	0.150	0.158	0.168	0.181	0.197
Sekretariat	0.065	0.063	0.064	0.070	0.076	0.083	0.085	0.091	0.100
ü. Administration	0.058	0.063	0.071	0.078	0.085	0.091	0.098	0.109	0.119
Stabsaufgaben	0.056	0.059	0.061	0.064	0.067	0.073	0.078	0.089	0.102
Beratung	0.106	0.130	0.145	0.158	0.170	0.185	0.201	0.224	0.249
Verkauf Invest. Güter	0.113	0.122	0.132	0.138	0.148	0.154	0.158	0.167	0.190
Verkauf Konsumgüter	-0.022	-0.012	-0.008	-0.003	0.004	0.010	0.020	0.035	0.057
Forschung, Entwickl.	0.122	0.122	0.122	0.123	0.126	0.127	0.130	0.134	0.145
Programmieren	0.178	0.182	0.188	0.193	0.198	0.202	0.206	0.215	0.213
Planen, Konstruieren	0.065	0.059	0.055	0.052	0.051	0.052	0.052	0.055	0.060
Transport	-0.027	-0.031	-0.031	-0.033	-0.033	-0.033	-0.032	-0.026	-0.022
Sichern, Bewachen	-0.007	-0.017	-0.019	-0.019	-0.012	-0.001	0.022	0.046	0.083
Med., Soz. Aufgaben	0.032	0.056	0.065	0.070	0.082	0.090	0.097	0.110	0.109
Körperpflege	-0.143	-0.114	-0.121	-0.126	-0.133	-0.154	-0.159	-0.162	-0.153
Reinigung	-0.245	-0.254	-0.239	-0.219	-0.192	-0.169	-0.158	-0.146	-0.141
Päd. Aufgaben	0.046	0.068	0.090	0.111	0.138	0.170	0.195	0.219	0.262
Gastgewerbe	-0.047	-0.034	-0.036	-0.035	-0.034	-0.033	-0.037	-0.032	-0.029
Kultur, Unterhaltung	-0.068	-0.018	0.010	0.025	0.041	0.058	0.086	0.119	0.143
andere Tätigkeiten	0.033	0.045	0.049	0.050	0.052	0.057	0.067	0.086	0.114
1-4 Mitarbeiter	-0.165	-0.144	-0.134	-0.127	-0.120	-0.119	-0.118	-0.113	-0.113
5-19 Mitarbeiter	-0.085	-0.078	-0.072	-0.069	-0.066	-0.066	-0.064	-0.066	-0.069
20-59 Mitarbeiter	-0.033	-0.030	-0.030	-0.029	-0.030	-0.032	-0.032	-0.035	-0.038

<b>Männer</b>									
<b>Variablen</b>	<b>1. Dezil</b>	<b>2. Dezil</b>	<b>3. Dezil</b>	<b>4. Dezil</b>	<b>5. Dezil</b>	<b>6. Dezil</b>	<b>7. Dezil</b>	<b>8. Dezil</b>	<b>9. Dezil</b>
500+ Mitarbeiter	0.035	0.035	0.035	0.035	0.035	0.035	0.033	0.031	0.026
Textil	-0.005	-0.009	-0.008	-0.014	-0.019	-0.026	-0.037	-0.050	-0.078
Verlag + Druck	0.148	0.142	0.139	0.137	0.134	0.134	0.129	0.118	0.098
Chemie	0.148	0.137	0.131	0.129	0.127	0.127	0.124	0.120	0.108
Maschinenindustrie	0.110	0.091	0.078	0.069	0.061	0.053	0.041	0.025	-0.002
übrige Industrie	0.076	0.060	0.048	0.041	0.037	0.032	0.021	0.006	-0.019
Baugewerbe	0.087	0.067	0.060	0.055	0.054	0.051	0.045	0.032	0.010
Detailhandel	-0.018	-0.033	-0.045	-0.051	-0.060	-0.065	-0.075	-0.089	-0.101
Gastgewerbe	-0.045	-0.071	-0.073	-0.078	-0.083	-0.088	-0.096	-0.116	-0.129
Verkehr + Transport	0.033	0.038	0.036	0.035	0.033	0.031	0.027	0.021	0.022
Post + Telekom	0.195	0.196	0.194	0.202	0.211	0.227	0.238	0.236	0.213
Banken	0.152	0.134	0.125	0.121	0.120	0.120	0.116	0.111	0.111
Informatik	0.093	0.083	0.079	0.078	0.077	0.078	0.079	0.075	0.075
Unterrichtswesen	0.042	0.060	0.068	0.076	0.070	0.066	0.061	0.057	0.038
Ges.- + Sozialwesen	0.045	0.023	0.009	-0.003	-0.014	-0.023	-0.032	-0.050	-0.068
ü. Dienstleistungen	0.049	0.041	0.036	0.034	0.035	0.036	0.035	0.029	0.026
andere Branchen	0.065	0.063	0.061	0.061	0.059	0.058	0.054	0.039	0.020
Genfersee	-0.042	-0.036	-0.031	-0.028	-0.021	-0.015	-0.009	-0.001	0.011
Mittelland	-0.063	-0.064	-0.063	-0.064	-0.063	-0.062	-0.061	-0.062	-0.060
Nordwestschweiz	-0.031	-0.031	-0.031	-0.033	-0.031	-0.031	-0.032	-0.036	-0.037
Ostschweiz	-0.056	-0.056	-0.058	-0.060	-0.059	-0.060	-0.060	-0.064	-0.065
Zentralschweiz	-0.057	-0.057	-0.054	-0.054	-0.053	-0.053	-0.052	-0.052	-0.046
Tessin	-0.171	-0.152	-0.139	-0.133	-0.126	-0.118	-0.115	-0.111	-0.091
Bes. Grad <20%	-0.037	-0.021	-0.010	0.015	0.028	0.044	0.082	0.124	0.204
Bes. Grad 20-40%	-0.090	-0.082	-0.079	-0.074	-0.064	-0.051	-0.030	-0.001	0.054
Bes. Grad 40-60%	-0.071	-0.059	-0.052	-0.035	-0.024	-0.016	-0.002	0.020	0.069
Bes. Grad 40-90%	-0.027	-0.020	-0.016	-0.013	-0.009	-0.004	0.002	0.011	0.023
Bes. Grad >105%	-0.111	-0.091	-0.078	-0.079	-0.078	-0.078	-0.074	-0.064	-0.065
Stundenlohn	-0.001	0.002	0.003	0.005	0.008	0.011	0.015	0.013	0.015
GAV	0.010	0.005	0.002	-0.001	-0.004	-0.006	-0.009	-0.013	-0.019
Prämienlohn	0.013	0.015	0.013	0.013	0.011	0.008	0.006	0.006	0.015
Provision	0.014	0.032	0.048	0.062	0.073	0.087	0.101	0.117	0.136
Akkordlohn	-0.063	-0.020	-0.004	0.017	0.030	0.045	0.068	0.134	0.215
Zulagen	0.054	0.052	0.053	0.054	0.056	0.056	0.059	0.062	0.070
Sozialabgaben	0.076	0.073	0.071	0.070	0.070	0.070	0.073	0.075	0.085
13. Monatslohn	0.111	0.097	0.088	0.079	0.072	0.064	0.056	0.044	0.027
Konstante	7.510	7.608	7.675	7.722	7.772	7.813	7.860	7.920	8.017

Quelle: LSE 2002, privater Sektor.

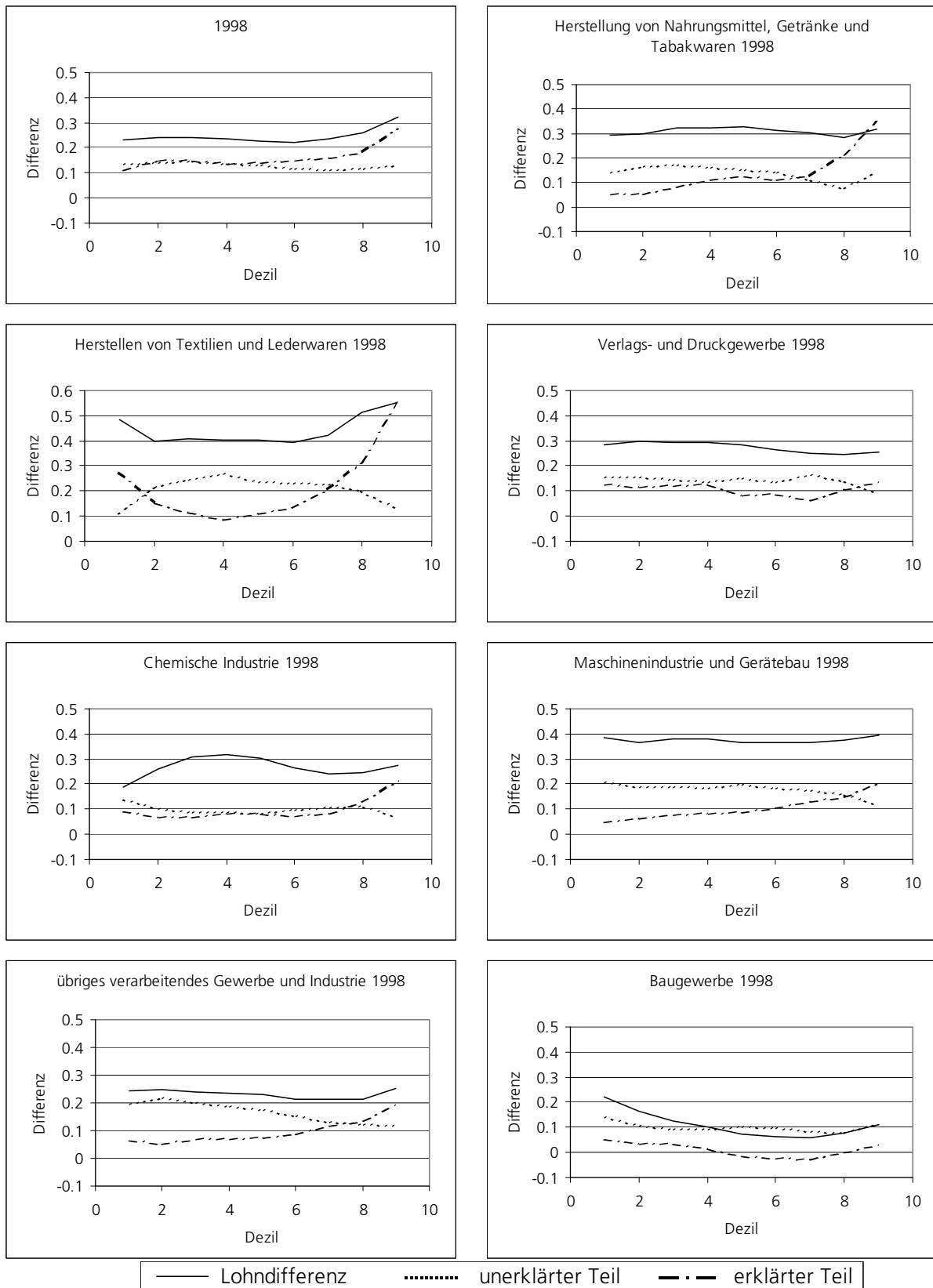
Tabelle 35: Fortsetzung:

<b>Frauen</b>									
<b>Variablen</b>	<b>1. Dezil</b>	<b>2. Dezil</b>	<b>3. Dezil</b>	<b>4. Dezil</b>	<b>5. Dezil</b>	<b>6. Dezil</b>	<b>7. Dezil</b>	<b>8. Dezil</b>	<b>9. Dezil</b>
Alter	0.023	0.024	0.025	0.026	0.026	0.026	0.027	0.028	0.029
Alter quadriert	-0.025	-0.027	-0.027	-0.028	-0.028	-0.028	-0.028	-0.029	-0.030
Dienstjahre	0.004	0.004	0.004	0.004	0.004	0.004	0.004	0.004	0.005
Universität	0.200	0.229	0.239	0.246	0.250	0.258	0.258	0.255	0.253
Fachhochschule	0.134	0.158	0.161	0.166	0.164	0.162	0.155	0.152	0.144
höh. Berufsschule	0.075	0.084	0.091	0.098	0.097	0.101	0.100	0.099	0.090
Seminar	0.014	0.018	0.027	0.040	0.041	0.046	0.030	0.030	0.038
Matur	0.025	0.033	0.034	0.040	0.047	0.055	0.060	0.064	0.070
Firm. Berufsbildung	-0.060	-0.061	-0.064	-0.063	-0.062	-0.056	-0.054	-0.050	-0.044
Obl. Schule	-0.052	-0.056	-0.059	-0.059	-0.059	-0.060	-0.062	-0.061	-0.060
andere Bildung	-0.040	-0.043	-0.047	-0.047	-0.045	-0.045	-0.040	-0.033	-0.026
Bildung fehlend	-0.006	-0.016	-0.020	-0.021	-0.020	-0.020	-0.016	-0.013	-0.013
Verheiratet	-0.038	-0.033	-0.033	-0.032	-0.032	-0.031	-0.030	-0.032	-0.031
anderer Zivilstand	-0.011	-0.011	-0.013	-0.013	-0.014	-0.015	-0.015	-0.018	-0.020
Permis L	-0.047	-0.034	-0.040	-0.040	-0.034	-0.031	-0.031	-0.025	-0.023
Permis B	-0.020	-0.023	-0.022	-0.020	-0.015	-0.008	0.003	0.016	0.030
Permis C	-0.010	-0.014	-0.014	-0.016	-0.014	-0.012	-0.010	-0.007	-0.006
Permis G	-0.025	-0.019	-0.015	-0.011	-0.004	-0.005	-0.003	-0.002	-0.001
anderes Permis	-0.057	-0.043	-0.035	-0.036	-0.029	-0.020	-0.012	-0.002	0.021
Kaderstufe 1	0.052	0.068	0.092	0.111	0.131	0.162	0.194	0.232	0.322
Kaderstufe 2	0.120	0.125	0.134	0.135	0.139	0.151	0.169	0.183	0.204
Kaderstufe 3	0.067	0.068	0.070	0.069	0.072	0.074	0.078	0.083	0.092
Kaderstufe 4	0.039	0.033	0.030	0.026	0.026	0.024	0.026	0.027	0.026
Anf. Niveau 1	0.144	0.151	0.150	0.154	0.164	0.173	0.190	0.223	0.278
Anf. Niveau 2	0.066	0.066	0.065	0.069	0.072	0.072	0.074	0.079	0.086
Anf. Niveau 4	-0.051	-0.060	-0.066	-0.069	-0.075	-0.081	-0.087	-0.095	-0.109
Bau	0.137	0.149	0.146	0.146	0.145	0.143	0.138	0.121	0.110
Maschinen	0.075	0.075	0.067	0.066	0.067	0.068	0.072	0.080	0.092
Restauration	0.069	0.011	0.018	0.024	0.026	0.040	0.047	0.032	0.032
Strategiedefinition	0.203	0.251	0.265	0.291	0.298	0.308	0.319	0.321	0.315
Rechnungswesen	0.182	0.194	0.200	0.203	0.205	0.207	0.202	0.197	0.196
Sekretariat	0.187	0.191	0.190	0.191	0.190	0.189	0.185	0.176	0.167
ü. Administration	0.151	0.149	0.144	0.144	0.144	0.144	0.140	0.134	0.129
Stabsaufgaben	0.159	0.162	0.169	0.173	0.178	0.183	0.182	0.185	0.195
Beratung	0.182	0.184	0.188	0.190	0.194	0.199	0.204	0.207	0.219
Verkauf Invest. Güter	0.166	0.163	0.167	0.172	0.172	0.179	0.182	0.181	0.195
Verkauf Konsumgüter	0.038	0.020	0.012	0.007	0.004	0.002	-0.002	-0.007	-0.005
Forschung, Entwickl.	0.228	0.232	0.228	0.225	0.226	0.229	0.233	0.230	0.246
Programmieren	0.223	0.231	0.244	0.254	0.261	0.264	0.264	0.269	0.276
Planen, Konstruieren	0.154	0.155	0.145	0.141	0.136	0.131	0.129	0.127	0.136
Transport	0.055	0.043	0.040	0.035	0.034	0.038	0.035	0.035	0.031
Sichern, Bewachen	0.121	0.106	0.117	0.112	0.115	0.112	0.122	0.141	0.177
Med., Soz. Aufgaben	0.113	0.122	0.126	0.135	0.141	0.150	0.152	0.156	0.149
Körperpflege	-0.061	-0.073	-0.087	-0.101	-0.111	-0.124	-0.135	-0.147	-0.150
Reinigung	-0.060	-0.074	-0.075	-0.071	-0.063	-0.053	-0.047	-0.051	-0.064
Päd. Aufgaben	0.139	0.159	0.179	0.205	0.237	0.273	0.319	0.359	0.406
Gastgewerbe	0.044	0.038	0.032	0.027	0.021	0.021	0.016	0.008	0.005
Kultur, Unterhaltung	0.039	0.065	0.084	0.088	0.099	0.121	0.151	0.193	0.228
andere Tätigkeiten	0.071	0.083	0.089	0.097	0.104	0.111	0.118	0.125	0.137
1-4 Mitarbeiter	-0.096	-0.082	-0.077	-0.071	-0.071	-0.069	-0.070	-0.070	-0.073
5-19 Mitarbeiter	-0.053	-0.039	-0.033	-0.031	-0.029	-0.029	-0.031	-0.033	-0.039
20-59 Mitarbeiter	-0.022	-0.016	-0.013	-0.012	-0.012	-0.013	-0.013	-0.016	-0.020

500+ Mitarbeiter	0.030	0.029	0.027	0.025	0.026	0.027	0.025	0.022	0.012
Textil	-0.095	-0.089	-0.087	-0.075	-0.068	-0.066	-0.058	-0.066	-0.079
Verlag + Druck	0.080	0.078	0.079	0.086	0.094	0.095	0.105	0.107	0.098
Chemie	0.103	0.117	0.121	0.129	0.136	0.134	0.139	0.142	0.129
Maschinenindustrie	0.034	0.047	0.046	0.047	0.050	0.046	0.041	0.036	0.015
übrige Industrie	0.014	0.018	0.017	0.014	0.017	0.012	0.006	-0.002	-0.028
Baugewerbe	0.011	0.019	0.025	0.027	0.022	0.017	0.006	0.004	-0.028
Detailhandel	-0.037	-0.035	-0.041	-0.045	-0.048	-0.058	-0.065	-0.075	-0.097
Gastgewerbe	-0.020	-0.022	-0.023	-0.025	-0.021	-0.030	-0.038	-0.048	-0.063
Verkehr + Transport	-0.039	0.022	0.038	0.053	0.069	0.088	0.103	0.120	0.139
Post + Telekom	0.168	0.190	0.204	0.208	0.213	0.208	0.200	0.194	0.186
Banken	0.117	0.106	0.101	0.099	0.096	0.091	0.089	0.089	0.084
Informatik	0.021	0.027	0.030	0.036	0.044	0.047	0.055	0.064	0.063
Unterrichtswesen	0.045	0.077	0.087	0.092	0.092	0.080	0.065	0.051	0.026
Ges.- + Sozialwesen	0.081	0.084	0.078	0.070	0.071	0.060	0.053	0.042	0.016
ü. Dienstleistungen	0.028	0.033	0.034	0.035	0.040	0.040	0.043	0.048	0.042
andere Branchen	0.003	-0.004	-0.008	-0.013	-0.011	-0.021	-0.014	-0.013	-0.038
Genfersee	-0.042	-0.042	-0.039	-0.036	-0.032	-0.023	-0.015	0.002	0.017
Mittelland	-0.060	-0.068	-0.070	-0.073	-0.078	-0.080	-0.081	-0.084	-0.086
Nordwestschweiz	-0.027	-0.030	-0.034	-0.039	-0.043	-0.047	-0.048	-0.048	-0.046
Ostschweiz	-0.080	-0.083	-0.081	-0.083	-0.086	-0.087	-0.088	-0.090	-0.088
Zentralschweiz	-0.060	-0.056	-0.056	-0.058	-0.059	-0.058	-0.056	-0.053	-0.055
Tessin	-0.229	-0.195	-0.176	-0.164	-0.155	-0.150	-0.144	-0.130	-0.115
Bes. Grad <20%	0.075	0.087	0.102	0.117	0.131	0.147	0.167	0.187	0.236
Bes. Grad 20-40%	0.041	0.039	0.040	0.043	0.049	0.052	0.062	0.078	0.112
Bes. Grad 40-60%	0.024	0.022	0.019	0.017	0.017	0.017	0.020	0.026	0.041
Bes. Grad 40-90%	0.023	0.020	0.019	0.019	0.018	0.016	0.016	0.017	0.020
Bes. Grad >105%	-0.104	-0.081	-0.065	-0.059	-0.059	-0.059	-0.055	-0.044	-0.008
Stundenlohn	-0.005	-0.010	-0.009	-0.008	-0.009	-0.008	-0.009	-0.009	-0.016
GAV	0.007	0.001	-0.001	-0.003	-0.007	-0.009	-0.012	-0.012	-0.016
Prämienlohn	-0.008	-0.008	-0.005	0.003	0.010	0.014	0.019	0.020	0.019
Provision	0.000	0.013	0.023	0.034	0.045	0.061	0.077	0.097	0.111
Akkordlohn	-0.028	-0.036	-0.042	-0.025	-0.013	0.003	0.033	0.080	0.134
Zulagen	0.056	0.051	0.050	0.050	0.051	0.052	0.050	0.045	0.044
Sozialabgaben	0.079	0.081	0.082	0.084	0.085	0.085	0.083	0.084	0.085
13. Monatslohn	0.099	0.092	0.090	0.087	0.082	0.077	0.072	0.066	0.061
Konstante	7.579	7.620	7.653	7.688	7.716	7.759	7.802	7.841	7.913

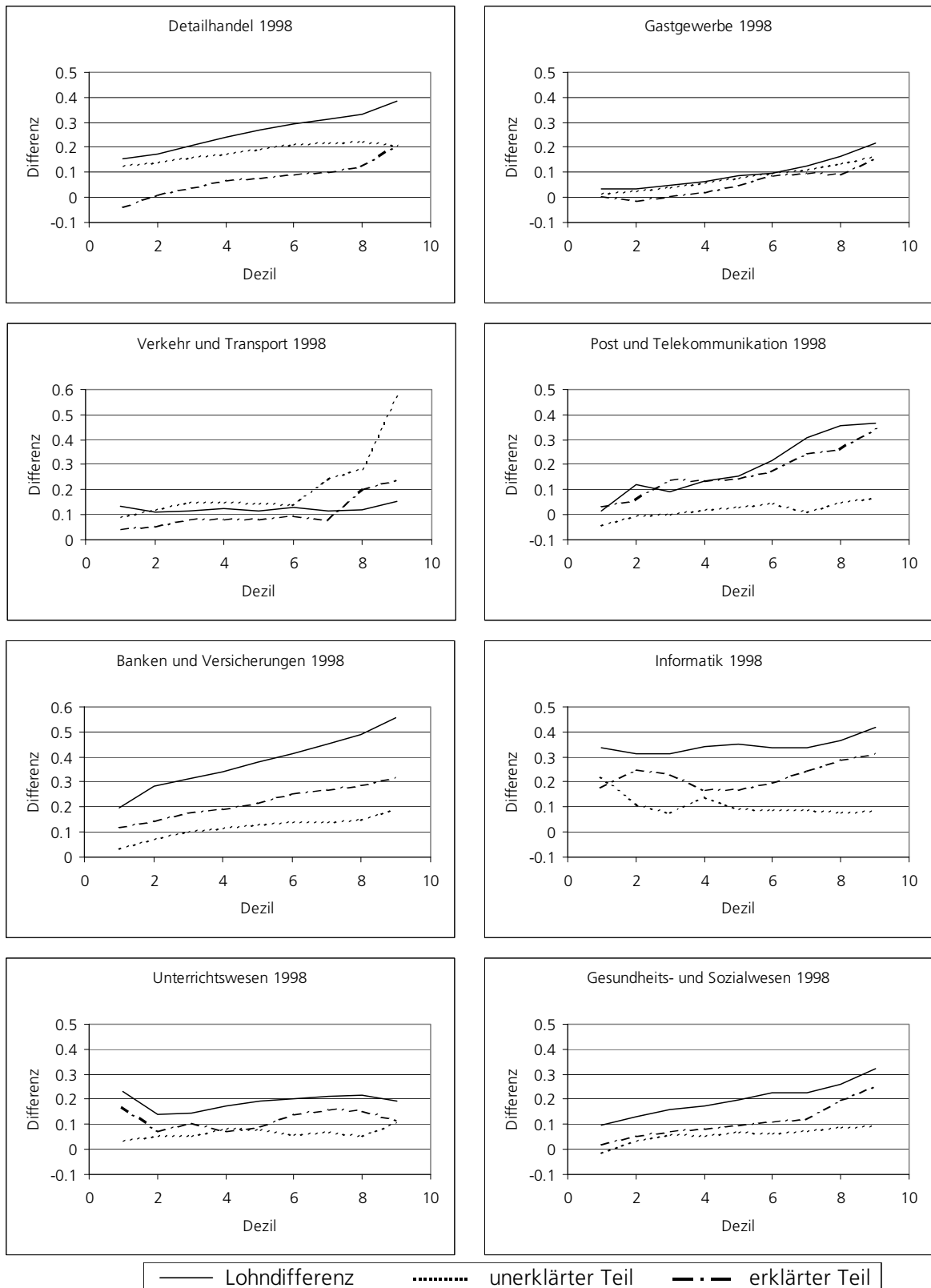


Abbildung B1: Zerlegung über gesamte Lohnverteilung. Privater Sektor nach Branchen, 1998



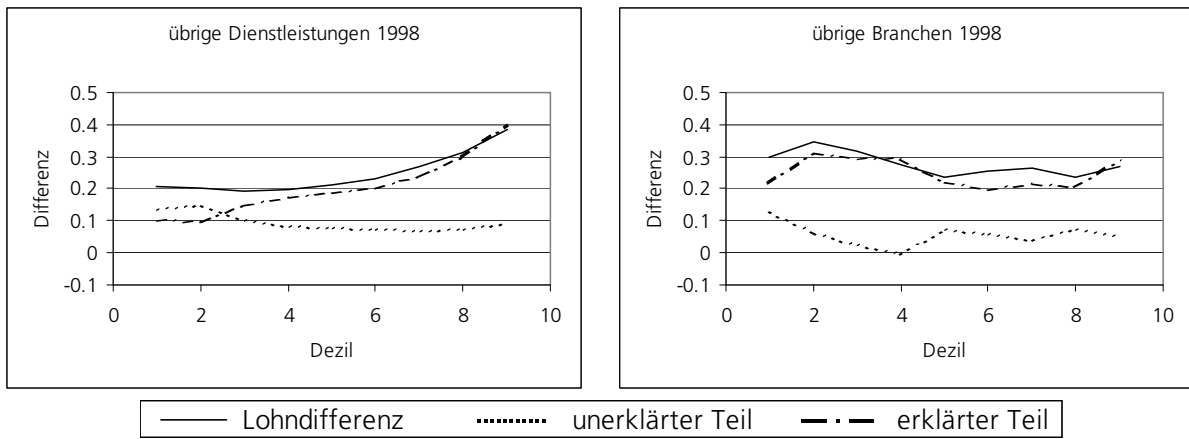
Quelle: LSE 1998, privater Sektor.

Abbildung B1 – Fortsetzung 1:



Quelle: LSE 1998, privater Sektor.

Abbildung B1 – Fortsetzung 2:



Quelle: LSE 1998, privater Sektor.