



Bern, den 27. August 2025

Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden

Bericht des Bundesrates
in Erfüllung des Postulates **22.4500 Dobler
Marcel vom 16.12.2022**

Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden

Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung	3
2	Auftrag	5
3	Grundlagen und methodisches Vorgehen.....	7
	3.1 Grundlagen.....	7
	3.2 Methodisches Vorgehen.....	8
4	Resultate.....	9
	4.1 Teil 1: Deskriptive Analyse der Lohnunterschiede anhand ausgewählter Merkmale	9
	4.1.1 Deskriptive Analyse Gesamtwirtschaft	9
	4.1.2 Deskriptive Analyse nach Zivilstand	10
	4.1.3 Deskriptive Analyse nach Zivilstand und Alter	11
	4.1.4 Deskriptive Analyse nach beruflicher Stellung.....	13
	4.1.5 Deskriptive Analyse nach Beschäftigungsgrad.....	15
	4.1.6 Berufserfahrung.....	17
	4.1.7 Zusammenfassung der Ergebnisse Teil 1	18
	4.2 Teil 2: Analysen zur Elternschaft.....	19
	4.2.1 Einschränkungen.....	19
	4.2.2 Elternschaft und Alter	19
	4.2.3 Elternschaft und Zivilstand	20
	4.2.4 Elternschaft und berufliche Stellung	22
	4.2.5 Elternschaft und Beschäftigungsgrad.....	22
	4.2.6 Zusammenfassung der Ergebnisse Teil 2	23
	4.3 Teil 3: Zerlegung der Lohnunterschiede	25
	4.3.1 Lohnzerlegung nach Alter	26
	4.3.2 Lohnzerlegung nach Zivilstand	27
	4.3.3 Lohnzerlegung nach beruflicher Stellung	28
	4.3.4 Lohnzerlegung nach Beschäftigungsgrad	29
	4.3.5 Zusammenfassung der Ergebnisse Teil 3	30
5	Schlussfolgerung.....	32
6	Bibliografie	34
7	Anhang	36

1 Zusammenfassung

Der Nationalrat hat am 14. Juni 2023 das Postulat Dobler ([22.4500](#)) «Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden» an den Bundesrat überwiesen. Es fordert den Bundesrat auf, die Ursachen von geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden unter Berücksichtigung von Faktoren wie Zivilstand, Alter, Berufserfahrung, Erwerbsunterbrüchen und Teilzeitpensen wissenschaftlich und neutral zu untersuchen. Das Bundesamt für Statistik (BFS) wurde mit dieser Analyse beauftragt.

Als Datenbasis für die Analysen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern wurden die Daten der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) 2016-2022 verwendet. Die im vorliegenden Bericht dargestellten Ergebnisse und Erkenntnisse basieren auf den Daten der neuesten Erhebung LSE 2022. Zur Beantwortung der Fragestellung wurden die Merkmale Zivilstand, Alter, berufliche Stellung und Beschäftigungsgrad und allfällige Zusammenhänge mit den Löhnen jeweils nach Geschlecht differenziert anhand der LSE vertieft untersucht. Bereits aus der Studie zur Beantwortung des Postulats Noser ([14.3388](#)) «Erhebung zur Lohngleichheit. Verbesserung der Aussagekraft» ging hervor, dass die Interaktion der meisten dieser Faktoren mit der Variable Geschlecht aus wirtschaftswissenschaftlicher Sicht ein hohes Erklärungspotential für die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern aufweist und damit für die Verwendung in statistischen Lohnmodellen grundsätzlich als geeignet anzusehen ist. Aus rechtlicher Sicht verbietet das Gleichstellungsgesetz (GIG; SR 151.1) hingegen jegliche Lohndiskriminierung zwischen den Geschlechtern unter Berufung auf den Zivilstand oder auf die familiäre Situation. Vor dem Hintergrund dieses Spannungsfelds ist auch der vorliegende Postulatsbericht einzuordnen. In der Studie zum Postulat Noser wurde auch festgestellt, dass die Untersuchung der effektiven Berufserfahrung als mögliche Ursache von Lohndifferenzen schwierig ist, da die erforderlichen Informationen bei den Unternehmen nur schwer oder gar nicht zu erheben sind (Felfe & Trageser, 2015). Daher wird die Berufserfahrung bei der Beantwortung des vorliegenden Postulats nicht berücksichtigt. Die Studie (Felfe & Trageser, 2015) empfahl zu prüfen, ob Informationen zur Erwerbshistorie aus administrativen Registern der LSE hineingespielt werden könnten. Um die in diesem Bericht vorgestellten Ergebnisse zu erweitern, wird das SECO gestützt auf eine Studie (Kaiser & Lobsiger, 2019) prüfen, ob im Rahmen einer explorativen Studie der Einfluss der Berufserfahrung auf die Arbeitsmarktergebnisse (inkl. Löhne) der Arbeitnehmenden vertieft untersucht werden kann.

Die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern wurden im vorliegenden Bericht zusätzlich in Abhängigkeit von der Elternschaft analysiert. Um die notwendigen Informationen zur Elternschaft zu erhalten, wurde eine Verknüpfung der LSE mit der Statistik der Bevölkerung und der Haushalte (STATPOP) für die Jahre 2016-2022 vorgenommen. Die weiter in diesem Bericht präsentierten Ergebnisse zur Zerlegung der Lohnunterschiede entstammen einem Forschungsmandat im Auftrag des BFS. Hierzu erfolgte die Zerlegung der gesamten Lohndifferenz in einen erklärten und einen unerklär-

Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden

ten Anteil. Dieses im Auftrag des BFS regelmässig durchgeführte Monitoring der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern entspricht den wissenschaftlichen Kriterien sowie den internationalen Normen (u.a. Eurostat).

Die in diesem Bericht vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass verheiratete Frauen deutlich weniger verdienen als verheiratete Männer, insbesondere wenn die Personen Kinder haben («motherhood penalty»), während die Lohndifferenz bei Ledigen geringer ausfällt. Mit zunehmendem Alter nimmt die Lohndifferenz vor allem bei Verheirateten zu, da das Lohnniveau der verheirateten Frauen stagniert, während das der verheirateten Männer weiter ansteigt. Höhere berufliche Positionen gehen mit grösseren geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden einher. Personen mit Kindern verdienen in allen beruflichen Stellungen mehr als Personen ohne Kinder, wobei der gemessene Unterschied bei Männern deutlich, bei Frauen dagegen vergleichsweise gering ausfällt. Auch beim Beschäftigungsgrad zeigt sich eine geschlechtsspezifische Differenz: Männer bleiben häufiger in Vollzeit beschäftigt, während Frauen häufiger auf Teilzeit wechseln.

Die Analysen legen dar, dass Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern messbar und teilweise auf strukturelle Faktoren zurückzuführen sind. Dies widerspiegelt die unterschiedliche berufliche Eingliederung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt, welche von unterschiedlichen strukturellen Kriterien abhängig ist, wie beispielsweise dem Ausbildungsniveau, der Anzahl Dienstjahre oder der Ausübung einer Führungsfunktion. Nichtsdestotrotz bleibt ein Teil der geschlechterspezifischen Lohndifferenz unerklärt. Dieser unerklärte Lohnunterschied könnte auf eine potenzielle Diskriminierung, aber auch auf fehlende Merkmale in der Analyse zurückzuführen sein. Doch selbst wenn alle für die Lohnunterschiede relevanten Merkmale berücksichtigt werden könnten, ergäbe sich daraus gesetzlich gesehen noch keine Legitimation für die bestehenden Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern. Da es sich beim Thema Lohngleichheit nicht um eine rein wirtschaftswissenschaftliche, sondern auch um eine Rechtsfrage handelt, ist es wichtig, die Lohnunterschiede nicht nur analytisch zu betrachten, sondern bei deren Interpretation stets die rechtliche Dimension mit einzubeziehen. Variablen zum Zivilstand oder zur familiären Situation können zwar einen informativen Mehrwert bieten, um bestehende Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern zu beschreiben, sie dürfen aber nicht als Rechtfertigung von geschlechterspezifischen Lohnunterschieden verwendet werden.

Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden

2 Auftrag

In der Sommersession 2023 hat der Nationalrat das Postulat [22.4500](#) von Nationalrat Marcel Dobler «Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden» mit dem Auftrag an den Bundesrat überwiesen «Ursachen für diese Lohnunterschiede vertieft, neutral und wissenschaftlich» zu untersuchen. «Dabei muss die Berufserfahrung, die Dauer der Arbeitsunterbrüche und die Dauer von Teilzeitpensen berücksichtigt werden. Der Bundesrat wird gebeten, eine wissenschaftliche Studie in Auftrag zu geben, welche spezifisch den unerklärten Teil der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern mit neuesten wissenschaftlichen Methoden eingehend untersucht. Dabei sind mögliche Ursachen für Lohndifferenzen wie Mutterschaft, Erwerbsunterbrüche, Zivilstand, Berufserfahrung nach Altersstufen zu untersuchen.» Das Bundesamt für Statistik (BFS) wurde beauftragt, einen entsprechenden Bericht zu erarbeiten.

Wie in der Postulatsbegründung erwähnt, liefert das Bundesamt für Statistik (BFS) alle zwei Jahre Referenzindikatoren zu den Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern. Dazu werden basierend auf den Daten der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern nach verschiedenen Merkmalen deskriptiv analysiert. Darüber hinaus gibt das BFS regelmässig Studien in Auftrag, welche die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern auf dem Schweizer Arbeitsmarkt vertieft analysieren. Ein zentraler Beitrag dieser Studien ist die Zerlegung der gesamten Lohndifferenz in einen erklärten und einen unerklärten Anteil. Die Faktoren, die zur spezifischen Berechnung des erklärten bzw. unerklärten Anteils der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern berücksichtigt werden, entsprechen den international anerkannten und validierten theoretischen Anforderungen (ILO, OECD, Eurostat) und den unmittelbar aus den Unternehmensbuchhaltungen verfügbaren Daten. Dabei handelt es sich um einen verbreiteten statistischen Ansatz aus der empirischen Arbeitsmarktforschung. Die Analyse auf der Grundlage der LSE enthält bereits nach Zivilstand und Altersgruppe aufgeschlüsselte Statistiken.

Das Postulat Dobler ([22.4500](#)) reiht sich ein in zahlreiche andere parlamentarische Vorstösse, die regelmässig zum Thema der Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern eingereicht und vom BFS beantwortet werden. Zu diesen Vorstössen zählt unter anderem das Postulat Marti ([19.4132](#))¹, das Postulat Locher Benguerel ([21.3106](#))² und das Postulat Vincenz-Stauffacher ([21.3316](#))³. Das Postulat Dobler ([22.4500](#)) greift ausserdem grossenteils den Inhalt des Postulats Noser ([14.3388](#))⁴ auf, das 2015 Gegenstand eines detaillierten bundesrätlichen Berichts⁵ war. Dieser basierte auf einer Studie, mit der die Universität St. Gallen beauftragt wurde (Felfe & Trageser, 2015). Die

¹ Postulat Marti (2019): [Erfassung des Gender Overall Earnings Gap und anderer Indikatoren zu geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden](#) (19.4132)

² Postulat Locher Benguerel (2021): [Regelmässige Evaluation der Methodik der Lohnstrukturerhebung](#) (21.3106)

³ Postulat Vincenz-Stauffacher (2021): [Kommunikation der Lohnstrukturerhebung verbessern](#) (21.3316)

⁴ Postulat Noser (2014): [Erhebung zur Lohngleichheit. Verbesserung der Aussagekraft](#) (14.3388)

⁵ Bundesamt für Statistik (2015): [Überprüfung der statistischen Methoden des Bundes betreffend die Lohngleichheit von Frau und Mann](#). Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats 14.3388 Noser vom 2. Juni 2014

Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden

Sekundärdaten, die untersucht wurden, um den Variablenkatalog gegebenenfalls vervollständigen zu können (AHV-Register, Arbeitslosenregister, Bevölkerungsstatistik), ermöglichen keine systematische und vollständige Erfassung der effektiven Abwesenheiten von Personen auf dem Arbeitsmarkt (Unterbrüche aufgrund von Kinderbetreuung, Arbeitslosigkeit, Langzeitkrankheit usw.). Dazu müsste man die Erwerbsbiografie jeder einzelnen Person nachverfolgen können. Diese biografischen Daten werden in den Unternehmensbuchhaltungen nicht erfasst und ihre Erhebung würde für die Unternehmen einen erheblichen Zusatzaufwand bedeuten. Die Studie empfahl zu prüfen, ob Informationen zur Erwerbshistorie aus administrativen Registern der LSE hineingespielt werden könnten.

Allgemein ist zu berücksichtigen, dass bestimmte Variablen zwar einen informativen Mehrwert bieten können, um bestehende Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern zu beschreiben, aber nicht als Rechtfertigung von geschlechterspezifischen Lohnunterschieden verwendet werden dürfen. Gemäss dem Gleichstellungsgesetz (GIG; SR 151.1) ist jegliche Lohndiskriminierung zwischen den Geschlechtern unter Berufung auf den Zivilstand oder auf die familiäre Situation verboten.

Zur Beantwortung des Postulats legt der Bundesrat im vorliegenden Bericht die Ergebnisse der Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern basierend auf den Daten der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) in drei Teilen dar: in einem ersten Schritt werden die Lohnunterschiede deskriptiv aufgezeigt (siehe Kapitel 4.1; Teil 1), in einem zweiten Schritt werden die Lohnunterschiede deskriptiv in Abhängigkeit von der Elternschaft analysiert und in einem letzten Schritt erfolgt die Zerlegung der gesamten Lohndifferenz in einen erklärten und einen unerklärten Anteil. (siehe Kapitel 4.3; Teil 3).

Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden

3 Grundlagen und methodisches Vorgehen

3.1 Grundlagen

Die Bundesverfassung und das Gleichstellungsgesetz bilden die rechtlichen Grundlagen für die Gleichstellung in der Schweiz. Artikel 8 der Bundesverfassung legt fest, dass alle Menschen vor dem Gesetz gleich sind (BV Art. 8 Abs. 1) und niemand wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung diskriminiert werden darf (BV Art. 8 Abs. 2). Zudem ist der Grundsatz der Lohngleichheit in der Bundesverfassung verankert: Frauen und Männer müssen für gleichwertige Arbeit gleich entlohnt werden (BV Art. 8 Abs. 3).

In der Schweiz bestehen auf nationaler Ebene geschlechtsspezifische Lohnunterschiede. Diese Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern sind regelmässig Gegenstand öffentlicher und politischer Diskussionen. Das BFS liefert dazu eine wichtige Informationsgrundlage, indem es die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern nach verschiedenen Merkmalen deskriptiv analysiert und publiziert. Darüber hinaus gibt das BFS seit 2005 regelmässig Studien in Auftrag, welche die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern auf dem Schweizer Arbeitsmarkt vertieft analysieren.

Zur Beantwortung des Postulats Dobler muss die Problematik der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede unter Berücksichtigung von folgenden drei Perspektiven analysiert werden:

Ein erster zentraler Aspekt ist die **statistische Messung** der Lohnunterschiede. Im vorliegenden Bericht wurden die Daten der LSE systematisch analysiert, um die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern zu messen.

Zweitens sind die **verfügbaren Daten** massgebend. Die in der LSE verfügbaren Daten basieren auf Informationen, die primär von den Unternehmen geliefert werden. Gemäss Aussage im Postulat kann der Eindruck entstehen, dass mit den festgestellten Lohnunterschieden der Wirtschaft eine systematische Lohndiskriminierung von Frauen vorgeworfen wird. Die in diesem Bericht vorliegende Analyse der Lohnunterschiede weist keine Kritik an den Unternehmen auf, sondern konzentriert sich auf die objektive Auswertung der verfügbaren Daten.

Drittens und abschliessend ist die Interpretation der verfügbaren Daten durch den **juristischen Rahmen** begrenzt, innerhalb dessen die Analyse der Lohnungleichheit betrachtet werden muss. Der vorliegende Bericht berücksichtigt diese rechtliche Dimension und zeigt auf, welche geltenden Gesetze bei der Interpretation zu beachten sind. Auch wenn Lohnunterschiede deskriptiv anhand ausgewählter Merkmale beschrieben werden können, bedeutet dies nicht zwangsläufig, dass sie rechtlich legitimiert sind.

Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden

3.2 Methodisches Vorgehen

Als Datenbasis für die Analysen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern werden die Daten der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) 2016-2022 herangezogen, mit dem Ziel, die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern detailliert messen zu können. Die Bruttomonatslöhne (Median/Zentralwert) sind auf eine Vollzeitstelle standardisiert und enthalten Sozialabgaben, Zulagen für Schicht-, Sonntags- und Nachtarbeit, einen Zwölftel des 13. Monatslohns und einen Zwölftel der unregelmässigen, jährlichen Leistungen.

Vorliegend werden die geschlechterspezifischen Lohnunterschiede in einem ersten Schritt deskriptiv, d.h. anhand objektiver Merkmale zur Darstellung der strukturell bedingten Lohndifferenzen, aufgezeigt (siehe Kapitel 4.1; Teil 1). In einem zweiten Schritt werden die Lohnunterschiede deskriptiv in Abhängigkeit von der Elternschaft analysiert. Da diese Information in der LSE nicht verfügbar ist, wurde eine Verknüpfung der LSE mit der Statistik der Bevölkerung und der Haushalte (STATPOP) durchgeführt (siehe Kapitel 4.2; Teil 2). In einem letzten Schritt erfolgt die Zerlegung der gesamten Lohndifferenz in einen erklärten und einen unerklärten Anteil. Es handelt sich hierbei um die wissenschaftlich und international (z.B. Eurostat) anerkannte und bewährte Oaxaca-Blinder-Zerlegung anhand des Mittelwerts (siehe Kapitel 4.3; Teil 3).

Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden

4 Resultate

Die folgenden Analysen wurden für die LSE-Jahre 2016-2022 für die Gesamtwirtschaft durchgeführt. Die im vorliegenden Bericht dargestellten Ergebnisse und Erkenntnisse basieren auf den Daten der neuesten Erhebung LSE 2022. Die durchgeführten Analysen zeigen eine weitgehende Übereinstimmung mit den Ergebnissen der vorangegangenen Erhebungen LSE 2016 bis 2020. Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden im vorliegenden Bericht vorrangig die Ergebnisse der LSE 2022 dargestellt. Abweichungen zu früheren Erhebungen werden hervorgehoben.

4.1 Teil 1: Deskriptive Analyse der Lohnunterschiede anhand ausgewählter Merkmale

Folgende Merkmale wurden vertieft im Zusammenhang mit dem Geschlecht untersucht: Zivilstand, Alter, berufliche Stellung, Beschäftigungsgrad. Gemäss der Studie zur Beantwortung des Postulats Noser ([14.3388](#)) weist die Interaktion der Variable Geschlecht mit den meisten dieser Faktoren ein eher hohes oder ein hohes Erklärungspotenzial für die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern auf. Diese zur Erklärung der Lohnunterschiede herangezogenen Faktoren sind wissenschaftlich anerkannt und geeignet (Felfe & Trageser, 2015). In dieser Studie wurde die Frage des Einbezugs der Berufserfahrung als mögliche Ursache von geschlechterspezifischen Lohnunterschieden bereits im Detail geprüft und beantwortet. Die Studie kommt zum Schluss, dass die notwendigen Informationen dazu bei den Unternehmen nur schwer oder gar nicht zu erheben sind (vgl. Kapitel 4.1.6).

Die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern werden in diesem Kapitel deskriptiv, d.h. anhand von objektiven Merkmalen zur Darstellung der strukturell bedingten geschlechterspezifischen Lohnunterschiede, aufgezeigt. Für die deskriptiven Analysen werden zur Beantwortung des Postulats ausgewählte Merkmale (u.a. Zivilstand, Alter, berufliche Stellung, Beschäftigungsgrad) einzeln dargestellt. Dazu werden die Häufigkeitsverteilung, der Frauenanteil, der Medianlohn⁶ sowie die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern analysiert. Die Ergebnisse liefern Erkenntnisse, wie sich die Beschäftigung und der Lohn von Frauen und Männern auf dem Schweizer Arbeitsmarkt unterscheiden.

4.1.1 Deskriptive Analyse Gesamtwirtschaft

Die deskriptive Analyse der Gesamtwirtschaft liefert eine erste Übersicht über die geschlechterspezifischen Lohnunterschiede. In der Gesamtwirtschaft (privater und öffentlicher Sektor) liegt der monatliche Bruttolohn (Median) für Frauen im Jahr 2022 bei 6397 Franken, derjenige der Männer bei 7066 Franken. Dies entspricht einem Lohnunterschied von 9,5% zuungunsten der Frauen (siehe Grafik 1).

⁶ Der Medianwert entspricht einem Wert, bei dem für die Hälfte der Arbeitsstellen der Lohn über, für die andere Hälfte dagegen unter diesem Wert liegt, d. h., 50% der Arbeitnehmenden verdienen mehr und 50% weniger als der Medianwert.

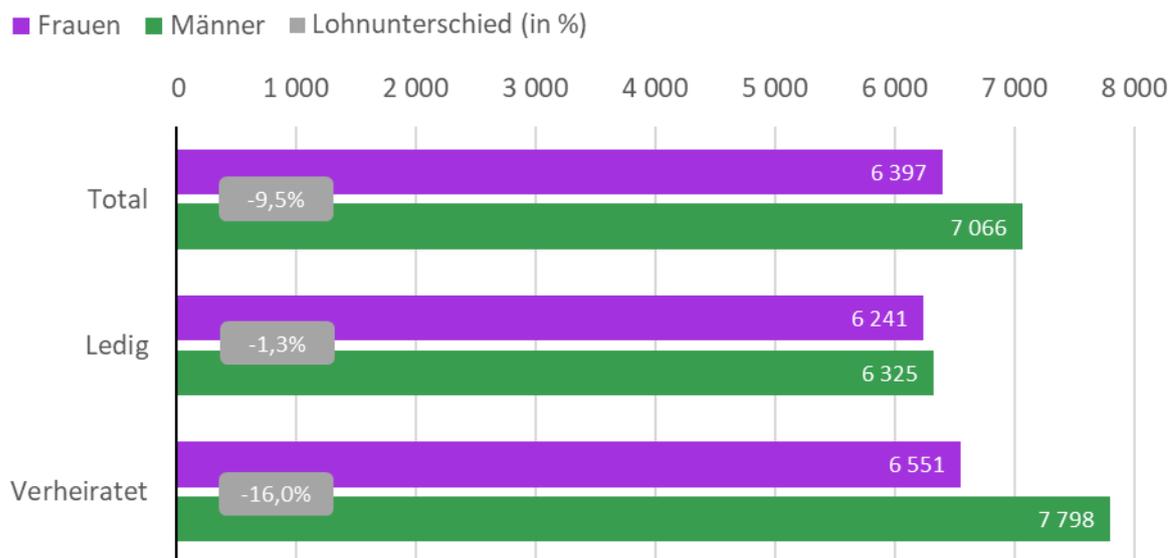
Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden

4.1.2 Deskriptive Analyse nach Zivilstand

In diesem Kapitel werden die zentralen Ergebnisse der deskriptiven Analyse der Bruttomedianlöhne und der Häufigkeitsverteilung unterteilt nach Geschlecht und Zivilstand dargestellt.

Monatlicher Bruttolohn (Zentralwert) nach Geschlecht und Zivilstand, 2022

Zentralwert (Median), in Franken, Privater und öffentlicher Sektor zusammen



Quelle: BFS – Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE)

Grafik 1

Verheiratete Männer (7798 Franken) verdienen deutlich mehr als ledige Männer (6325 Franken). Bei den Frauen ist der Unterschied hingegen gering (siehe Grafik 1). Dies spiegelt sich in der Lohndifferenz wider: Während ledige Frauen 1,3% weniger verdienen als ledige Männer, beträgt der Lohnunterschied zwischen verheirateten Frauen und verheirateten Männern 16,0 %.

Die Hypothese des Postulats ([22.4500](#)), dass die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern bei Verheirateten grösser sind, wird durch diese Beobachtung grundsätzlich bestätigt. Zu berücksichtigen ist, dass der Zivilstand zwar einen informativen Mehrwert zur Beschreibung bestehender Lohnunterschiede liefern kann. Der Zivilstand darf jedoch nicht zur Rechtfertigung von Lohnunterschieden herangezogen werden, da gemäss dem Gleichstellungsgesetz eine Lohndiskriminierung zwischen den Geschlechtern aufgrund des Zivilstandes verboten ist (GIG Art. 3 Abs. 1 und 2).

In der LSE 2022 sind 38,6% der Frauen ledig (Männer: 40,8%), 48,1% verheiratet (Männer: 50,6%) und 13,4% der Frauen sind der Gruppe «Andere» zugeordnet (Männer: 8,5%) (siehe Tabelle 1). Die Gruppen «Ledig» und «Verheiratet» weisen mit rund 46% (Männeranteil 54%) einen ähnlich hohen Frauenanteil auf (siehe Tabelle 1.2 im Anhang).

Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden

Tabelle 1: Häufigkeitsverteilung nach Zivilstand und Geschlecht, in %

Privater und öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften) zusammen, Schweiz 2022

Zivilstand	2022		
	Geschlecht		
	Total	Frauen	Männer
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Ledig	39.8%	38.6%	40.8%
Verheiratet	49.4%	48.1%	50.6%
Andere	10.8%	13.4%	8.5%

Quelle: BFS – Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE)

4.1.3 Deskriptive Analyse nach Zivilstand und Alter

Um die beobachtbaren Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern nach Zivilstand genauer zu analysieren, wird, wie im Postulat Dobler ([22.4500](#)) gefordert, die Lohnentwicklung in Abhängigkeit vom Alter untersucht.

Tabelle 2: Monatlicher Bruttolohn (Zentralwert) nach Altersgruppe, Zivilstand und Geschlecht

Privater und öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften) zusammen, Schweiz 2022

Altersgruppe	Zivilstand								
	Total			Ledig			Verheiratet		
	Geschlecht		Lohndif-ferenz	Geschlecht		Lohndif-ferenz	Geschlecht		Lohndif-ferenz
	Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer	
Total	6 397	7 066	-9.5%	6 241	6 325	-1.3%	6 551	7 798	-16.0%
≤ 29 Jahre	5 312	5 459	-2.7%	5 303	5 427	-2.3%	5 389	5 769	-6.6%
30-49 Jahre	6 751	7 226	-6.6%	6 960	6 912	0.7%	6 638	7 596	-12.6%
≥ 50 Jahre	6 867	8 080	-15.0%	7 742	7 540	2.7%	6 676	8 314	-19.7%

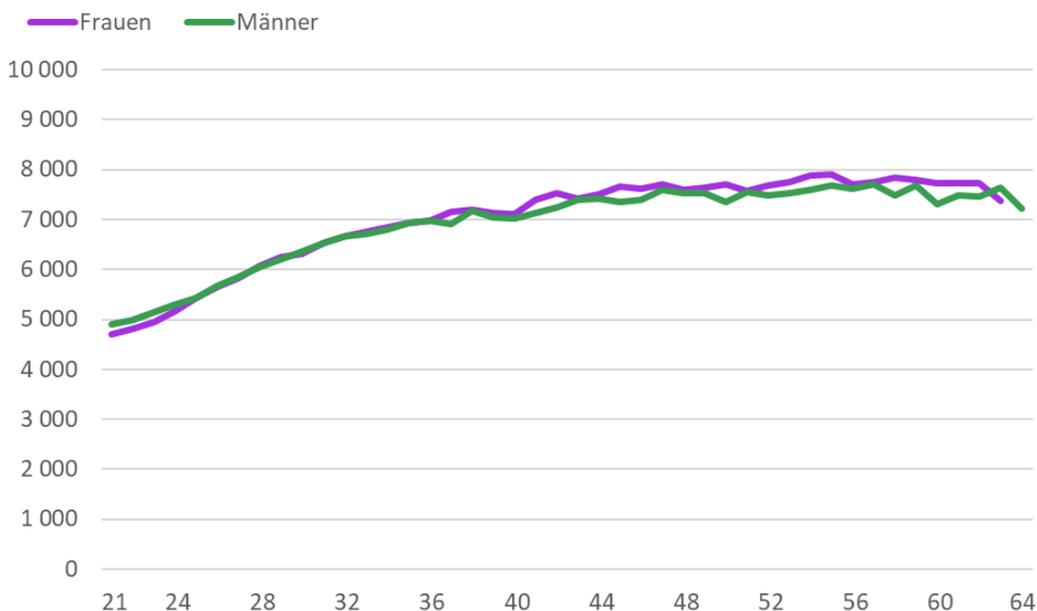
Quelle: BFS – Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE)

Tabelle 2 zeigt den Medianlohn von Männern und Frauen in drei verschiedenen Altersgruppen. Bei den Männern ist ein deutlicher Anstieg des Medianlohns mit zunehmendem Alter zu beobachten. Der Medianlohn steigt von der Altersgruppe «≤ 29 Jahre» zur Altersgruppe «30-49 Jahre» um 32,4%, der Anstieg von der Altersgruppe «30-49 Jahre» zu «≥ 50 Jahre» beträgt 11,8%. Bei den Frauen ist dieser Zusammenhang weniger stark ausgeprägt. Zwar steigt der Medianlohn bei den Frauen von der Altersgruppe «≤ 29 Jahre» zur Altersgruppe «30-49 Jahre» deutlich an (+27,1%), jedoch verdienen Frauen in der ältesten Altersgruppe im Median kaum mehr als Frauen in der mittleren Altersgruppe (+1,7%).

Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden

Monatlicher Bruttolohn (Zentralwert) nach Lebensalter, Zivilstand = Ledig und Geschlecht, 2022

Zentralwert (Median), in Franken, Privater und öffentlicher Sektor zusammen

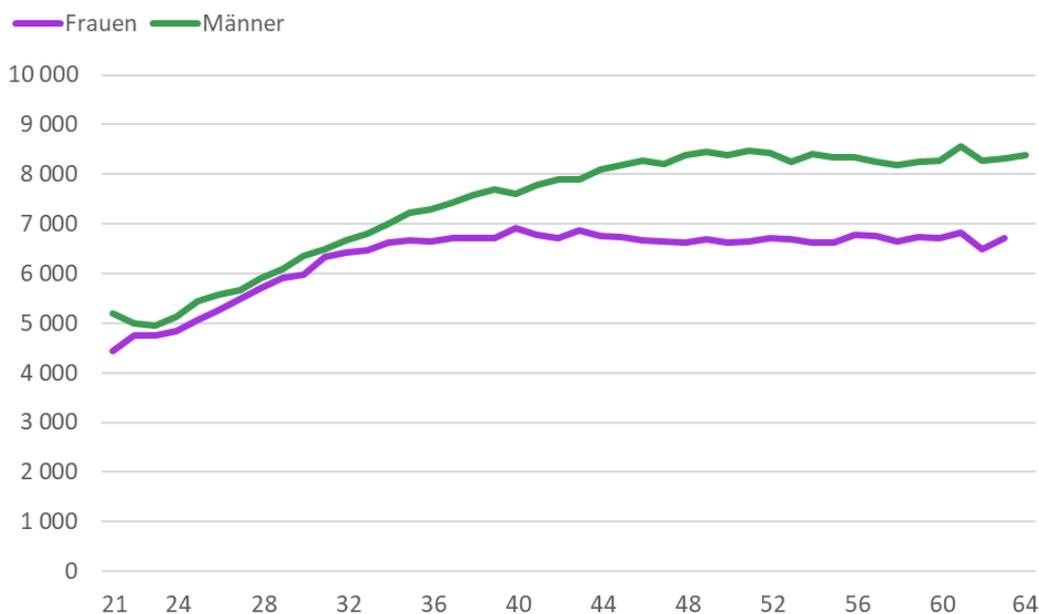


Quelle: BFS – Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE)

Grafik 2

Monatlicher Bruttolohn (Zentralwert) nach Lebensalter, Zivilstand = Verheiratet und Geschlecht, 2022

Zentralwert (Median), in Franken, Privater und öffentlicher Sektor zusammen



Quelle: BFS – Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE)

Grafik 3

Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden

Wird die Lohnentwicklung nach Altersgruppen in Abhängigkeit von Geschlecht und Zivilstand betrachtet, so zeigt sich ein wesentlicher Unterschied. Der Medianlohn bei den ledigen Frauen von der Altersgruppe «≤ 29 Jahre» zur Altersgruppe «30-49 Jahre» steigt um +31,2% (ledige Männer +27,4%). Ebenfalls mehr verdienen ledige Frauen in der ältesten Altersgruppe als Frauen in der mittleren Altersgruppe (+11,2%). Bei den ledigen Männern zeigt sich ein Anstieg um 9,1%. Bei den verheirateten Frauen hingegen bleibt der Medianlohn zwischen den Altersgruppen «30-49 Jahre» und «≥ 50 Jahre» praktisch unverändert (+0,6%), während er bei den verheirateten Männern steigt (+9,5%).

Dies zeigt sich auch in Grafik 2⁷: mit zunehmendem Alter steigt der Medianlohn für ledige Arbeitnehmende an. Dabei ist der Lohnunterschied zwischen ledigen Frauen und ledigen Männern gering (siehe Tabelle 3 im Anhang). Im Gegensatz dazu steigt der Medianlohn für verheiratete Frauen ab dem 35. Lebensjahr kaum noch an (siehe Grafik 3)⁷. In der Altersgruppe «≤ 29 Jahre» verdienen verheiratete Frauen mit 5389 Franken 6,6% weniger als verheiratete Männer (5769 Franken). Diese Lohndifferenz steigt mit zunehmendem Alter an: verheiratete Frauen in der mittleren Altersgruppe («30-49 Jahre») verdienen im Median 12,6% weniger als verheiratete Männer in derselben Altersgruppe. Verheiratete Frauen über 50 Jahre verdienen 19,7% weniger als verheiratete Männer über 50 Jahre (siehe Tabelle 2).

Diese Erkenntnisse decken sich mit den im Postulat Dobler ([22.4500](#)) erwähnten Ergebnissen aus dem Wirtschaftsmonitoring des Kantons Zürich vom Dezember 2022 (Seite 17). Es ist jedoch wichtig, zu beachten, dass die in diesem Kapitel beschriebenen geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede nach Zivilstand nicht als Rechtfertigung für Lohnunterschiede verwendet werden dürfen. Gemäss dem Gleichstellungsgesetz (GIG; SR 151.1) ist jegliche Lohndiskriminierung zwischen den Geschlechtern unter Berufung auf den Zivilstand oder auf die familiäre Situation verboten.

4.1.4 Deskriptive Analyse nach beruflicher Stellung

In der LSE wird anhand der beruflichen Stellung die Hierarchiestufe (Funktion) der Arbeitnehmenden in einem Unternehmen abgebildet. Unterschieden wird zwischen den Kaderfunktionen⁸. In diesem Kapitel werden die zentralen Ergebnisse der deskriptiven Analyse der Bruttomedianlöhne und der Häufigkeitsverteilung unterteilt nach Geschlecht und beruflicher Stellung (Hierarchiestufe) dargestellt.

⁷ Um die Vergleichbarkeit der Ergebnisse nach Alter zu gewährleisten, wird ein vollständiges Jahr vor dem gesetzlichen Rentenalter im Jahr 2022 berücksichtigt. Entsprechend wird in der Grafik für Frauen das Alter bis und mit 63 und für Männer bis und mit 64 dargestellt.

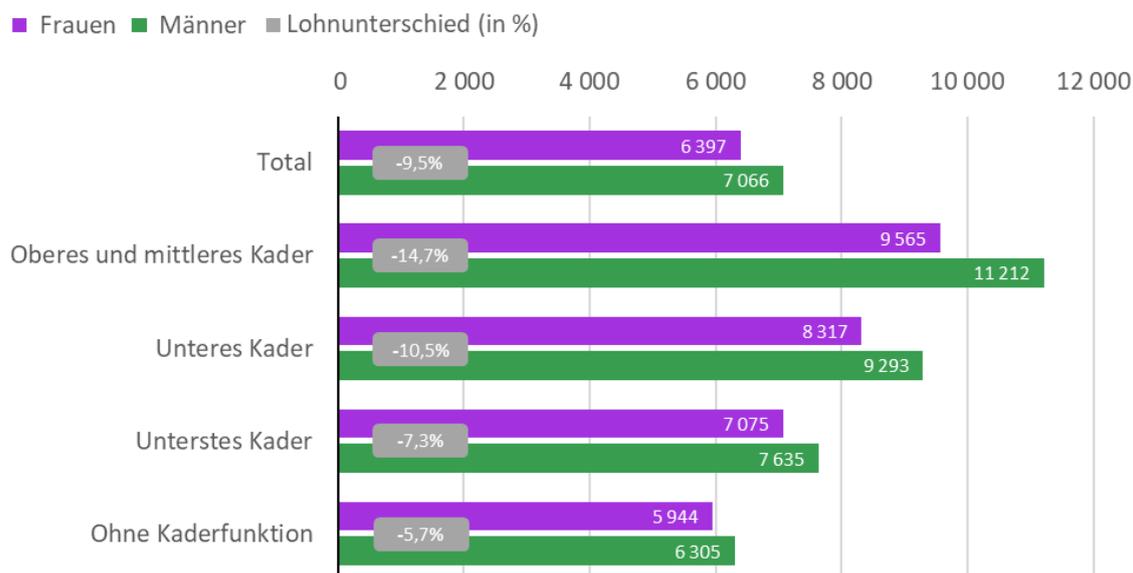
⁸ Berufliche Stellung des Arbeitnehmenden innerhalb des Unternehmens:

- 1+2 = Oberes und mittleres Kader
- 3 = Unteres Kader
- 4 = Unterstes Kader
- 5 = Ohne Kaderfunktion

Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden

Monatlicher Bruttolohn (Zentralwert) nach Geschlecht und beruflicher Stellung, 2022

Zentralwert (Median), in Franken, Privater und öffentlicher Sektor zusammen



Quelle: BFS – Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE)

Grafik 4

Je höher die Hierarchiestufe der Stelle, desto grösser fällt der geschlechterspezifische Lohnunterschied aus. So verdienen im Jahr 2022 Frauen in Stellen mit hohem Verantwortungsniveau 9565 Franken brutto pro Monat, während Männer auf derselben Stufe 11 212 Franken erhalten, was einer Differenz von 14,7% entspricht (siehe Grafik 4). Am anderen Ende der Skala, bei Arbeitsstellen ohne Kaderfunktion, ist das Lohngefälle zuungunsten der Frauen 2022 mit 5,7% weniger ausgeprägt.

Tabelle 4: Häufigkeitsverteilung nach beruflicher Stellung und Geschlecht, in %

Privater und öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften) zusammen, Schweiz 2022

Geschlecht	2022				
	Berufliche Stellung				
	Total	Oberes und mittleres Kader	Unteres Kader	Unterstes Kader	Ohne Kaderfunktion
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Frauen	46.9%	31.6%	41.2%	42.3%	50.8%
Männer	53.1%	68.4%	58.8%	57.7%	49.2%

Quelle: BFS – Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE)

Ein Unterschied zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt in Bezug auf die berufliche Eingliederung und die ausgeübten Tätigkeiten wird in der Tabelle 4 deutlich: Der Anteil der Frauen nimmt kontinuierlich ab, je höher die berufliche Stellung ist. Während die Vertretung von Männern und Frauen bei Arbeitsstellen ohne Kaderfunktion vergleichsweise ausgeglichen ist (50,8%), liegt der Frauenanteil bei Arbeitsstellen im

Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden

unteren Kader bei 41,2% (unterstes Kader: 42,3%) und im oberen und mittleren Kader bei 31,6%.

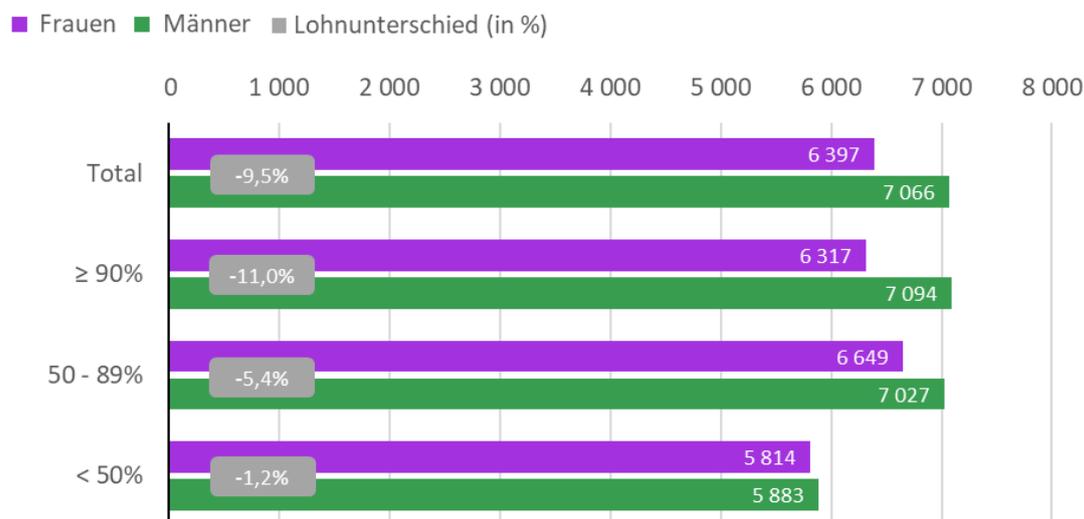
Der geringere Anteil von Frauen in Arbeitsstellen mit einer hohen beruflichen Stellung führt dazu, dass Männer häufiger von den höheren Löhnen in den oberen Kaderpositionen profitieren, während Frauen häufiger in schlechter bezahlten Positionen vertreten sind. Dies verstärkt den Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern.

4.1.5 Deskriptive Analyse nach Beschäftigungsgrad

Dieses Kapitel enthält die wichtigsten Kennzahlen aus der deskriptiven Analyse der Bruttomedianlöhne aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Beschäftigungsgrad. Die Löhne sind dabei auf ein einheitliches Vollzeitpensum standardisiert.⁹

Monatlicher Bruttolohn (Zentralwert) nach Geschlecht und Beschäftigungsgrad, 2022

Zentralwert (Median), in Franken, Privater und öffentlicher Sektor zusammen



Quelle: BFS – Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE)

Grafik 5

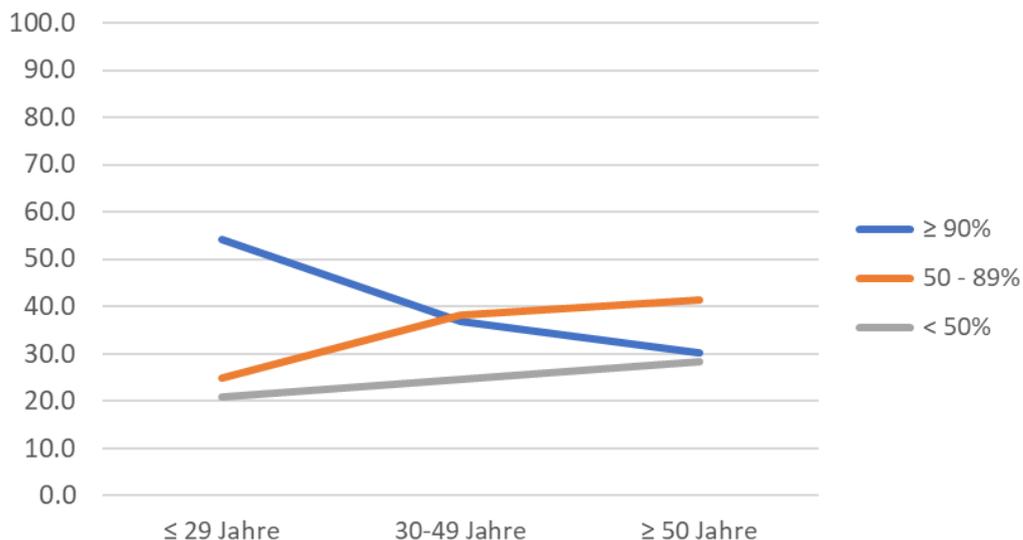
Der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern verstärkt sich mit zunehmendem Beschäftigungsgrad. Frauen in einer Vollzeitstelle verdienen 6317 Franken pro Monat, bei Männern mit demselben Beschäftigungsgrad sind es mit 7094 Franken 11,0% mehr. Am anderen Ende der Skala fällt bei einem Beschäftigungsgrad von weniger als 50% der Lohnunterschied zuungunsten der Frauen weniger markant aus (1,2%). Standardisiert auf eine Vollzeitstelle zeigt sich, dass Frauen mit einem 50%- bis 89%-Pensum mehr verdienen als Frauen, die Vollzeit oder zu weniger als 50% tätig sind. Bei den Männern steigt der Lohn mit zunehmendem Beschäftigungsgrad.

⁹ Vollzeitäquivalent basierend auf 4 1/3 Wochen à 40 Arbeitsstunden

Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden

Häufigkeitsverteilung nach Beschäftigungsgrad, Altersgruppe und Geschlecht = Frauen, 2022

in Prozent

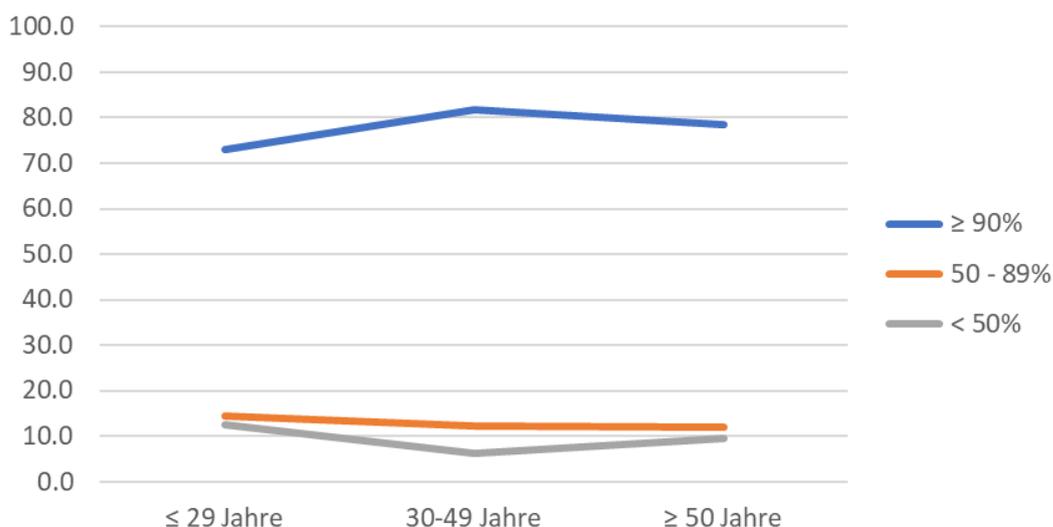


Quelle: BFS – Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE)

Grafik 6

Häufigkeitsverteilung nach Beschäftigungsgrad, Altersgruppe und Geschlecht = Männer, 2022

in Prozent



Quelle: BFS – Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE)

Grafik 7

Grafik 6 zeigt in Bezug auf den Beschäftigungsgrad einen deutlichen Unterschied zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt: Der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen verringert sich mit zunehmendem Alter von 54,1% bei Frauen unter 30 Jahren

Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden

auf 30,3% bei Frauen ab 50 Jahren. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen steigt hingegen mit dem Alter an. Anders sieht es bei den Männern aus. Ihr Anteil an Vollzeitbeschäftigten nimmt bei den 30- bis 49-Jährigen zu (81,7%) und in den höheren Altersgruppen ab (78,4%). Beim Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer verläuft die Entwicklung umgekehrt (siehe Grafik 7).

Diese Erkenntnisse decken sich mit den im Postulat Dobler ([22.4500](#)) erwähnten Ergebnissen aus dem Wirtschaftsmonitoring des Kantons Zürich vom Dezember 2022 (Seite 18), dass Frauen ihren Beschäftigungsgrad um das 30. Lebensjahr reduzieren und verdeutlichen die unterschiedlichen Erwerbsbiografien von Frauen und Männern: der Beschäftigungsgrad der Männer bleibt mit zunehmendem Alter relativ konstant auf hohem Niveau.

4.1.6 Berufserfahrung

Informationen über die tatsächliche Berufserfahrung sind in der LSE nicht verfügbar. Gründe hierfür sind die Schwierigkeiten bei der einheitlichen Definition der tatsächlichen Berufserfahrung und die damit verbundene Schwierigkeit bei der Erhebung der notwendigen Informationen sowie der Mehraufwand für die einzelnen Unternehmen, die befragt werden: Dafür müssten z.B. nicht nur die Anzahl und Länge der Karriereunterbrechungen, sondern auch das jeweilige Erwerbsspensum über die gesamte bisherige Berufstätigkeit hinweg bekannt sein. Diese Informationen müssten insbesondere auch bei früheren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern abgefragt werden können. Für die Unternehmen wäre die Erhebung daher mit einem hohen administrativen Aufwand verbunden, weshalb darauf verzichtet wird.

Die in der LSE verfügbare Variable «Dienstjahre» ist nicht mit der «tatsächlichen Berufserfahrung» gleichzusetzen. Die in der LSE erhobenen Dienstjahre geben lediglich die Anzahl Jahre an, die Arbeitnehmende im gleichen Unternehmen tätig sind.¹⁰

Die im Postulat Dobler ([22.4500](#)) verlangte Untersuchung der Berufserfahrung als mögliche Ursache von Lohnunterschieden wurde bereits im Rahmen der Studie zur Beantwortung des Postulats Noser ([14.3388](#)) geprüft (Felfe & Trageser, 2015). Die Studie stellte fest, dass es zur Erfassung der tatsächlichen Berufserfahrung notwendig wäre, die Erwerbsbiografie jeder einzelnen Person nachverfolgen zu können. Diese biografischen Daten werden in den Unternehmensbuchhaltungen nicht erfasst und ihre Erhebung würde für die Unternehmen einen erheblichen Zusatzaufwand bedeuten. Aus diesen Gründen kann die Berufserfahrung bei der Beantwortung des vorliegenden Postulats nicht berücksichtigt werden.

¹⁰ Ein Arbeitnehmer war beispielsweise 20 Jahre bei einem Unternehmen tätig und hat dort dementsprechend 20 Dienstjahre angesammelt. Wechselt er zu einem neuen Unternehmen, beginnen seine Dienstjahre dort wieder bei null, obwohl er weiterhin seine gesamte Berufserfahrung mitbringt. Das verdeutlicht, dass «Dienstjahre» immer unternehmensbezogen sind und sich bei einem Unternehmenswechsel auf null setzen, unabhängig von der tatsächlichen Berufserfahrung des Arbeitnehmers.

Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden

4.1.7 Zusammenfassung der Ergebnisse Teil 1

Der Medianlohn der Frauen liegt in der LSE 2022 9,5% unter dem Medianlohn der Männer. Die geschlechterspezifische Lohndifferenz steigt mit zunehmendem Alter an. Besonders deutlich sind die Lohnunterschiede bei Verheirateten: Ledige Frauen verdienen 1,3% weniger als ledige Männer, verheiratete Frauen 16,0% weniger als verheiratete Männer. Es ist zu beachten, dass die beschriebenen geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede aufgrund des Zivilstandes nicht als Rechtfertigung für Lohnunterschiede verwendet werden dürfen.

Je höher die berufliche Stellung (Hierarchiestufe), desto grösser fällt der geschlechterspezifische Lohnunterschied aus. Frauen verdienen in Stellen mit hohem Verantwortungsniveau 14,7% weniger und in Arbeitsstellen ohne Kaderfunktion 5,7% weniger als Männer. Der Anteil der Frauen nimmt kontinuierlich ab, je höher die berufliche Stellung ist.

Die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern ist umso grösser, je höher der Beschäftigungsgrad ist. So verdienen Frauen bei einer Vollzeitbeschäftigung 11% weniger als Männer. Bei einem Beschäftigungsgrad von weniger als 50% liegt der Lohnunterschied bei 1,2%. Der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen nimmt im Laufe des Erwerbslebens ab. Der Beschäftigungsgrad der Männer bleibt mit zunehmendem Alter relativ konstant auf hohem Niveau.

Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden

4.2 Teil 2: Analysen zur Elternschaft

Zur Beantwortung des Postulats wird in diesem Kapitel die Lohnstruktur in Abhängigkeit von Geschlecht und Elternschaft analysiert. Die Merkmale der LSE stammen zu einem grossen Teil direkt aus den Daten, die in den Unternehmensbuchhaltungen zur Verfügung stehen. Diese enthalten keine Informationen darüber, ob die Arbeitnehmenden Kinder haben oder nicht. Um die erforderlichen Informationen über die Elternschaft zu erhalten, wurde für die Jahre 2016-2022 eine Verknüpfung der LSE mit der Statistik der Bevölkerung und der Haushalte (STATPOP) durchgeführt.

Der vorliegende Bericht geht der im Postulat Dobler formulierten These nach, «dass Lohnunterschiede primär dadurch entstehen, weil Mütter nach der Geburt ihr Beschäftigungspensum stark reduzieren oder für eine Zeit ganz dem Arbeitsmarkt fernbleiben». Zu diesem Zweck werden die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern im Zusammenhang mit der Elternschaft unter Berücksichtigung von Zivilstand, Alter, beruflicher Stellung und Beschäftigungsgrad analysiert. Damit liefert der vorliegende Bericht aktuelle Zahlen zu dem in der wissenschaftlichen Literatur unter dem Namen «motherhood penalty»¹¹ bekannten Phänomen.

4.2.1 Einschränkungen

Die Informationen zu den Beziehungen zwischen Eltern und Kindern sowie zwischen (Ehe-)Partnerinnen und (Ehe-)Partnern sind in der STATPOP unvollständig, insbesondere bei ausländischen Staatsangehörigen. Sie stammen aus dem Zivilstandsregister und liegen somit nur für Personen vor, die in Infostar (informatisiertes Standesregister) erfasst sind, d. h. Personen mit einem Zivilstandsereignis in der Schweiz. Folglich kann eine familiäre Bindung nur festgestellt werden, wenn beide Personen in Infostar registriert sind. Rund 85% der ständigen Wohnbevölkerung sind in Infostar erfasst (99,9% der Schweizerinnen und Schweizer, aber lediglich 45,5% der Ausländerinnen und Ausländer).

Da die Abdeckung der Eltern-Kind-Beziehungen ausländischer Staatsangehöriger unvollständig ist, beschränken sich die nachfolgenden Analysen zur Elternschaft auf Schweizerinnen und Schweizer.

4.2.2 Elternschaft und Alter

Die nachfolgenden Analysen zeigen, dass die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern in Abhängigkeit der Elternschaft besonders deutlich sind: Männer mit Kindern verdienen unabhängig von Alter und Zivilstand deutlich mehr als Frauen mit oder ohne Kinder, mit zunehmendem Alter haben Frauen mit Kindern deutlich tiefere Löhne als alle anderen Kategorien (siehe Grafik 8 und 9).

Wie in Kapitel 4.1.3 beschrieben, steigt das Lohnniveau im Allgemeinen mit zunehmendem Alter. Frauen mit Kindern bilden jedoch eine Ausnahme. Zwischen der Altersgruppe der 30- bis 49-Jährigen und der Altersgruppe der Personen ab 50 Jahren

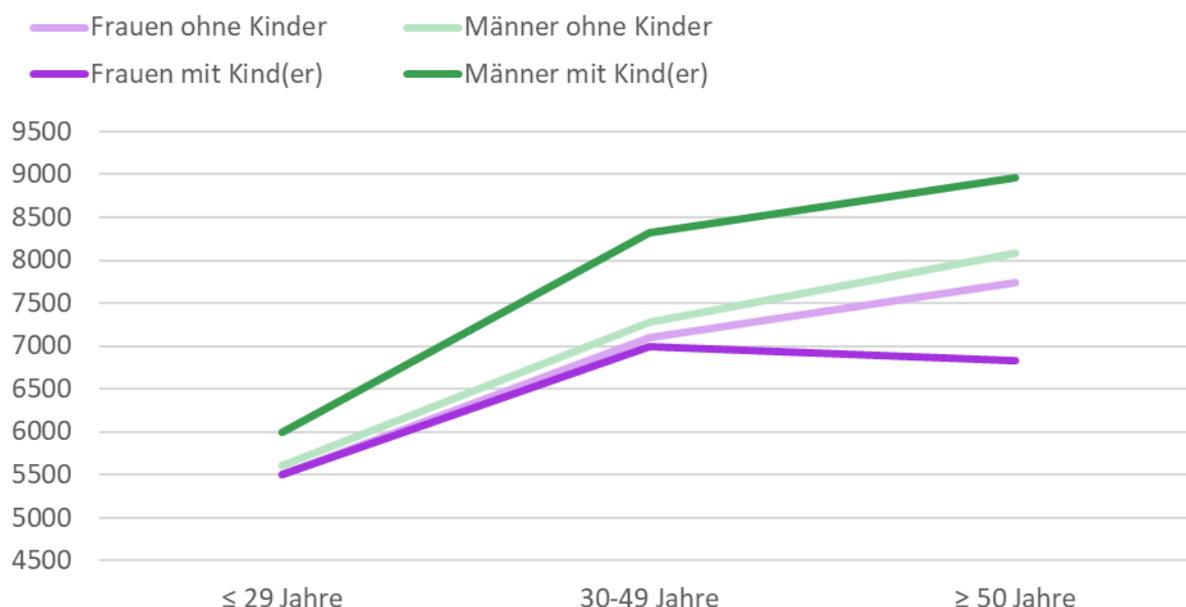
¹¹ Correll, Benard & Paik (2007); Goldin (2014), Oesch, Lipps, McDonald (2017).

Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden

stagnieren die Löhne bei Frauen mit Kindern oder gehen sogar leicht zurück (2022: –2,4%; 2020: –2,7%; 2018: –1,8%; 2016: 0,0%), während sie bei Männern mit Kindern zwischen diesen Altersgruppen zunehmen (2022: +7,7%; 2020: +7,9%; 2018: +7,1% und 2016: +7,4%). Zu beachten ist, dass das Lohnniveau von Frauen im Vergleich zu Männern unabhängig von der Elternschaft auf einem niedrigeren Niveau bleibt (siehe Grafik 8).

Monatlicher Bruttolohn (Zentralwert) nach Lebensalter und Elternschaft, 2022

Zentralwert (Median), in Franken, Privater und öffentlicher Sektor zusammen



Quelle: BFS – LSE, STATPOP

Grafik 8

4.2.3 Elternschaft und Zivilstand

Die im Postulat erwähnte Analyse des Amtes für Wirtschaft des Kantons Zürich (Zürcher Wirtschaftsmonitoring, Dezember 2022, S. 17) geht davon aus, dass die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern bei verheirateten Personen markant, bei ledigen Personen dagegen kaum vorhanden sind. Die LSE-Daten bestätigen diese Schlussfolgerungen teilweise (siehe Kapitel 4.1.2). Im vorliegenden Kapitel wird das Lohnniveau von Schweizerinnen und Schweizern nach Zivilstand kombiniert mit der Elternschaft analysiert.

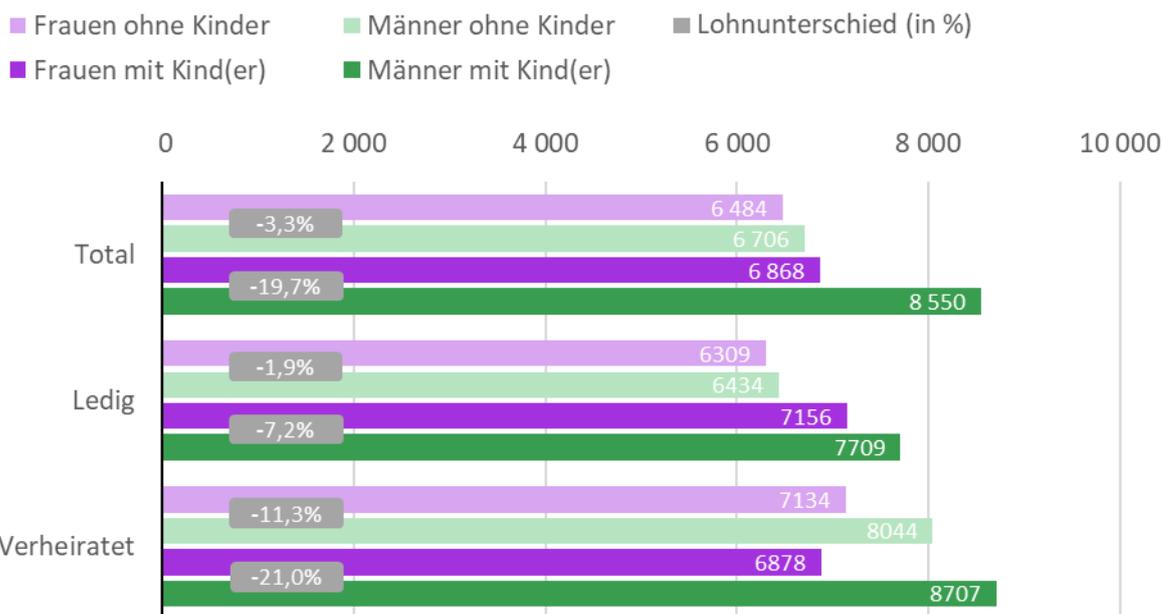
Männer mit Kindern haben allgemein einen höheren Lohn als kinderlose Männer (+27,5%). Bei den Frauen fällt diese Differenz deutlich geringer aus (+5,9%). Gemäss der LSE haben zudem verheiratete Männer ein höheres Lohnniveau als ledige. Besonders ausgeprägt ist der Unterschied bei Männern mit Kindern, die verheiratet im Median 8707 Franken verdienen, ledig dagegen 7709 Franken. Die gleiche Feststellung gilt auch bei kinderlosen Männern: Mit 8044 Franken verdienen Verheiratete im Median mehr als Ledige (6434 Fr.).

Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden

Bei den Frauen zeigt sich in Bezug auf das Lohnniveau ein anderes Muster. Verheiratete Frauen mit Kindern verdienen weniger als jene ohne Kinder (-3,6%). Bei ledigen Frauen ist dagegen die gleiche Situation zu beobachten wie bei den Männern: Der Lohn lediger Frauen mit Kindern liegt im Median bei monatlich 7156 Franken, 13,4% mehr als bei ledigen, kinderlosen Frauen (6309 Fr.)

Monatlicher Bruttolohn (Zentralwert) nach Zivilstand und Elternschaft, 2022

Zentralwert (Median), in Franken, Privater und öffentlicher Sektor zusammen



Quelle: BFS – LSE, STATPOP

Grafik 9

Dies spiegelt sich in der Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern wider: Während ledige, kinderlose Frauen 1.9% weniger verdienen als ledige, kinderlose Männer, beträgt der Lohnunterschied zwischen ledigen Müttern und ledigen Vätern 7.2%. Verheiratete Frauen ohne Kinder verdienen 11.3% weniger als verheiratete Männer ohne Kinder. Verheiratete Frauen mit Kindern verdienen 21.0% weniger als verheiratete Männer mit Kindern (siehe Grafik 9)¹².

Die Analyse zeigt, dass das Lohnniveau im Zusammenhang zwischen Elternschaft und Zivilstand je nach Geschlecht stark variiert. Während verheiratete Männer, insbesondere solche mit Kindern, deutlich höhere Löhne aufweisen als ledige Männer mit oder ohne Kinder, zeigt sich bei den Frauen ein differenziertes Bild: Verheiratete Frauen mit Kindern verdienen im Median weniger als verheiratete Frauen ohne Kinder. Ledige Frauen folgen hingegen einem ähnlichen Muster wie Männer, da Mütter in dieser Gruppe höhere Löhne erzielen als kinderlose Frauen.

¹² Obwohl Mütter in jeder Altersgruppe weniger verdienen als kinderlose Frauen in derselben Gruppe (siehe Grafik 8), liegt das Total der Mütter höher, weil sie mehrheitlich in besser bezahlten Altersgruppen vertreten sind.

Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden

4.2.4 Elternschaft und berufliche Stellung

Die verknüpften Daten der LSE 2022 mit der STATPOP zeigen, dass der Lohn von Personen mit höherer beruflicher Stellung steigt und dass Personen mit Kindern insgesamt mehr verdienen.

Gemäss Tabelle 5 liegt der Medianlohn von kinderlosen Männern ohne Kaderfunktion bei 6226 Franken, jener von Männern mit Kindern bei 7324 Franken (+17,6%). Kinderlose Männer mit oberen und mittleren Kaderfunktionen verdienen mit 9581 Franken sogar 21,4% weniger als jene mit Kindern (11 628 Fr.).

Die gleiche Tendenz ist bei den Frauen zu beobachten, allerdings mit einem deutlich kleineren Anstieg: Bei Frauen ohne Kaderfunktion beträgt der Median der Mütter 6424 Franken pro Monat und somit 5% mehr als bei Frauen ohne Kinder (6119 Fr.). Frauen mit oberen und mittleren Kaderfunktionen verdienen insgesamt 6,6% mehr, wenn sie Kinder haben.

Tabelle 5: Monatlicher Bruttolohn (Zentralwert) nach beruflicher Stellung und Elternschaft

Privater und öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften) zusammen, Schweiz 2022

Berufliche Stellung	Total			Ohne Kinder			Mit Kind(er)		
	Geschlecht		Lohndifferenz	Geschlecht		Lohndifferenz	Geschlecht		Lohndifferenz
	Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer	
Total	6 667	7 640	-12.7%	6 484	6 706	-3.3%	6 868	8 550	-19.7%
1&2 Oberes und mittleres Kader	9400	11091	-15.2%	9042	9581	-5.6%	9639	11628	-17.1%
3 Unteres Kader	8176	9306	-12.1%	7926	8396	-5.6%	8457	9804	-13.7%
4 Unterstes Kader	7117	7885	-9.7%	6845	7236	-5.4%	7395	8360	-11.5%
5 Ohne Kaderfunktion	6265	6740	-7.0%	6119	6226	-1.7%	6424	7324	-12.3%

Quelle: BFS – Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE)

Die Analyse zeigt, dass eine höhere berufliche Stellung und Elternschaft mit einem höheren Lohnniveau verbunden ist. Allerdings profitieren Männer deutlich stärker von diesen Faktoren als Frauen, insbesondere im mittleren und oberen Kader. Während der Lohnanstieg durch Elternschaft bei Männern deutlich ausfällt, ist er bei Frauen vergleichsweise gering.

4.2.5 Elternschaft und Beschäftigungsgrad

Die bisherige Analyse hat gezeigt, dass Elternschaft unabhängig vom Beschäftigungsgrad mit höheren Löhnen einhergeht, wobei die Unterschiede bei Männern ausgeprägter sind als bei Frauen. In diesem Kapitel werden die Lohnniveaus nach Elternschaft in Abhängigkeit vom Beschäftigungsgrad dargestellt. Es ist zu beachten, dass die Löhne auf ein einheitliches Vollzeitpensum¹³ standardisiert sind.

¹³ Vollzeitäquivalent basierend auf 4 1/3 Wochen à 40 Arbeitsstunden

Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden

Bei den Männern vergrössert sich die Lohndifferenz zugunsten der Eltern mit sinkendem Beschäftigungsgrad (siehe Tabelle 6). Männer, die 90% oder mehr arbeiten, verdienen 27,2% mehr, wenn sie Kinder haben. Mit einem Beschäftigungsgrad unter 50% fällt der Lohn von Vätern 38,0% höher aus als jener von kinderlosen Männern.

Bei Frauen, die über 90% oder weniger als 50% arbeiten, ist der Lohnunterschied zwischen Müttern und kinderlosen Frauen höher (+7,1% bzw. +9,8% zugunsten der Mütter). Frauen mit einem Beschäftigungsgrad zwischen 50% und 89% verdienen hingegen lediglich 4,3% mehr, wenn sie mindestens ein Kind haben, als wenn sie keine Kinder haben.

Tabelle 6: Monatlicher Bruttolohn (Zentralwert) nach Beschäftigungsgrad und Elternschaft

Privater und öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften) zusammen, Schweiz 2022

Beschäftigungsgrad	Total			Ohne Kinder			Mit Kind(er)		
	Geschlecht		Lohndifferenz	Geschlecht		Lohndifferenz	Geschlecht		Lohndifferenz
	Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer	
Total	6 667	7 640	-12.7%	6 484	6 706	-3.3%	6 868	8 550	-19.7%
≥90%	6543	7676	-14.8%	6418	6733	-4.7%	6875	8562	-19.7%
50-89%	6926	7540	-8.1%	6738	6643	1.4%	7026	8564	-18.0%
<50%	6186	6344	-2.5%	5732	5587	2.6%	6293	7712	-18.4%

Quelle: BFS – Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE)

4.2.6 Zusammenfassung der Ergebnisse Teil 2

Im Allgemeinen ist ein Anstieg des Lohnniveaus mit zunehmendem Alter zu beobachten. Eine Ausnahme bilden Frauen mit Kindern. Zwischen den Alterskategorien 30-49 und 50+ stagnieren die Löhne der Frauen mit Kindern oder sinken leicht, während das Lohnniveau der Männer mit Kindern zwischen diesen Alterskategorien um rund 7.7% ansteigt.

Verheiratete Männer mit Kindern (8707 Fr.) haben ein höheres Lohnniveau als ledige Männer mit Kindern (7709 Fr.). Mit einem Median von 8044 Franken haben verheiratete Männer ohne Kinder ebenfalls ein höheres Lohnniveau als ledige Männer ohne Kinder (6434 Fr.). Verheiratete Frauen mit Kindern (6878 Fr.) verdienen jedoch weniger als verheiratete, kinderlose Frauen (7134 Fr.). Der Medianlohn von ledigen Frauen mit Kindern (7156 Fr.) hingegen ist höher im Vergleich mit ledigen Frauen ohne Kinder (6309 Fr.). Damit zeigt sich auch, dass die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern bei Verheirateten mit Kindern besonders deutlich sind: Ledige, kinderlose Frauen verdienen 1,9% weniger als ledige, kinderlose Männer, verheiratete Frauen mit Kindern 21,0% weniger als verheiratete Männer mit Kindern.

Je höher die berufliche Stellung, desto höher ist das Lohnniveau – insbesondere bei Personen mit Kindern. Allerdings profitieren Männer deutlich stärker von diesen Faktoren als Frauen. Während der Lohnanstieg durch Elternschaft bei Männern im mittleren und oberen Kader deutlich ausfällt (+21,4%), ist er bei Frauen in dieser Gruppe vergleichsweise gering (+6,6%).

Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden

Männer mit Kindern verdienen deutlich mehr als Männer ohne Kinder, wobei der Lohnunterschied umso grösser ist, je tiefer der Beschäftigungsgrad ist. So verdienen Männer mit einem Beschäftigungsgrad von über 90% und Kindern 27,2% mehr als kinderlose Männer mit gleichem Beschäftigungsgrad. Bei einem Beschäftigungsgrad von unter 50% ist diese Lohndifferenz 38,0%. Bei Frauen ist keine Tendenz erkennbar, ausser dass Frauen mit Kindern besser verdienen als Frauen ohne Kinder.

Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden

4.3 Teil 3: Zerlegung der Lohnunterschiede

In diesem dritten Teil des Berichts wird eine detaillierte Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männer anhand der Daten der LSE herangezogen (Kaiser & Möhr, 2025). Es werden die zentralen Ergebnisse zu den Merkmalen Alter, Zivilstand, berufliche Stellung und Beschäftigungsgrad aus dieser detaillierten Analyse dargestellt. Diese Untersuchungen wurden im Rahmen eines Forschungsmandats durchgeführt, welches vom BFS erteilt wurde. Aufgrund der Messmethode wird für die Berechnung der Lohnunterschiede dieser detaillierten Analyse das arithmetische Mittel (Mittelwert) verwendet und nicht der Medianwert, der in deskriptiven Analysen des Bundesamtes für Statistik (BFS) gemeinhin als Referenzwert zur Anwendung kommt (siehe Kapitel 4.1 und 4.2).

Die Analyse der Lohnunterschiede (erklärter und unerklärter Anteil) anhand des wissenschaftlich und international anerkannten (z.B. Eurostat) und bewährten Oaxaca-Blinder-Modells ist eine Zerlegung der Differenz der Durchschnittslöhne. Die Zerlegung zeigt, welcher Lohnunterschied aufgrund von geschlechtsspezifischen Unterschieden in beobachtbaren Merkmalen wie Alter, Ausbildungsniveau, Branche, Beruf usw. zustande kommt bzw. welcher Lohnunterschied nicht durch diese Merkmale erklärt werden kann. Dabei ist zu beachten, dass nicht alle für die Lohnbestimmung relevanten Merkmale der Arbeitnehmenden in den Daten verfügbar sind bzw. unbeobachtet bleiben, wie z.B. die tatsächliche Berufserfahrung (Gründe dafür siehe Kapitel 4.1.6).

Folgende Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern sind zu unterscheiden:

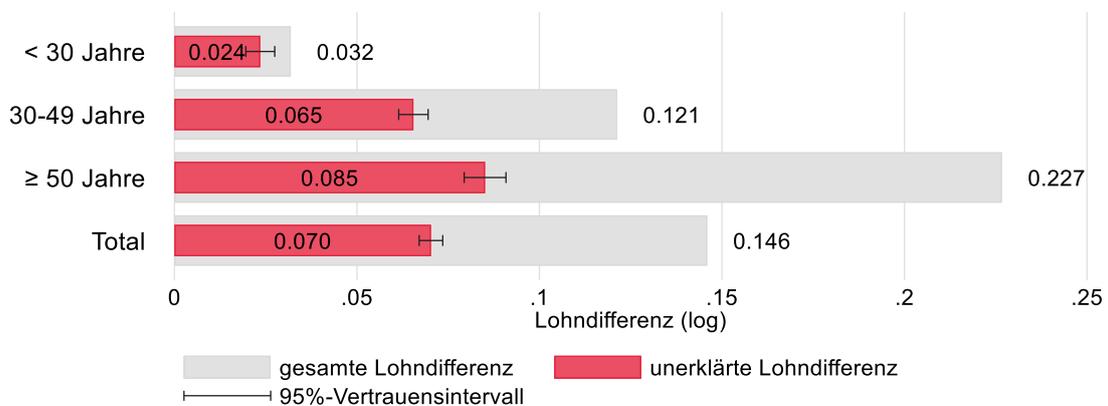
- **Erklärter Anteil:** Lohnunterschiede, welche objektiv gesehen auf strukturelle Faktoren zurückzuführen sind, die gleichzeitig mit persönlichen Merkmalen (wie u.a. Alter, Ausbildung, Dienstjahre) und Merkmalen der im Unternehmen besetzten Stelle sowie der ausgeübten Tätigkeit (wie berufliche Stellung, Branchenzugehörigkeit, usw.) zusammenhängen.
- **Unerklärter Anteil:** Lohnunterschiede, welche durch die berücksichtigten objektiven Faktoren nicht erklärt werden können, d.h. nicht auf strukturellen Unterschieden zwischen den Geschlechtern beruhen. Dies bedeutet, dass ein unerklärter Lohnunterschied dann vorliegt, wenn Frauen und Männer im Durchschnitt einen unterschiedlichen Lohn erhalten, obwohl sie die gleichen beobachtbaren Merkmale aufweisen. Dieser unerklärte Lohnunterschied könnte auf eine potenzielle Diskriminierung, aber auch auf fehlende Merkmale in der Analyse zurückzuführen sein.

Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden

4.3.1 Lohnzerlegung nach Alter

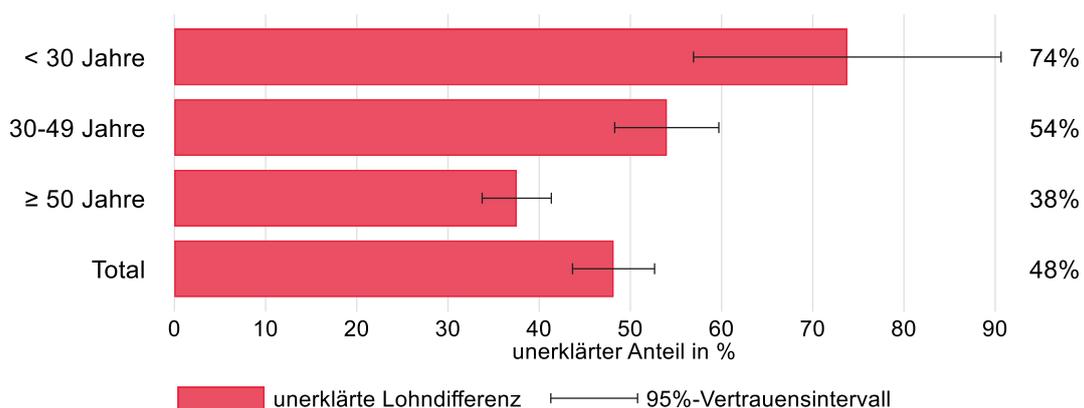
Die Ergebnisse der Lohnzerlegung zeigen, dass Frauen unter 30 Jahren im Schnitt einen 2.4% tieferen Lohn haben, wenn sie mit Männern mit den gleichen beobachtbaren Merkmalen verglichen werden. Frauen über 50 Jahre verdienen bei vergleichbaren beobachtbaren Merkmalen im Schnitt rund 8.5% weniger als Männer. Grafik 10 verdeutlicht, dass sowohl die gesamte als auch die unerklärte Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern mit steigendem Alter der Beschäftigten zunimmt. Gleichzeitig sinkt der relative Anteil der unerklärten Lohndifferenz mit steigendem Alter (siehe Grafik 11). Das bedeutet: die im Modell berücksichtigten Variablen erklären mit zunehmendem Alter einen grösseren Teil der Lohndifferenz.

Grafik 10: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Altersgruppen



Quelle: LSE 2022, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Grafik 11: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Altersgruppen



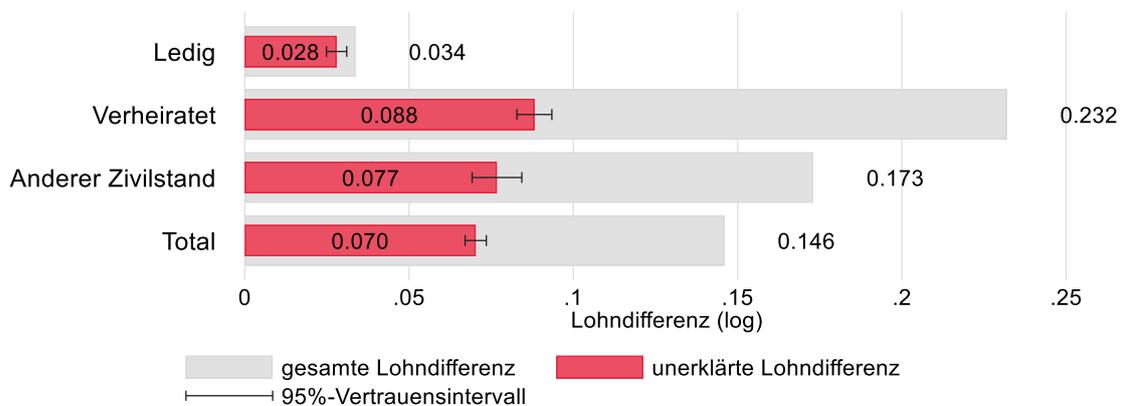
Quelle: LSE 2022, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden

4.3.2 Lohnzerlegung nach Zivilstand

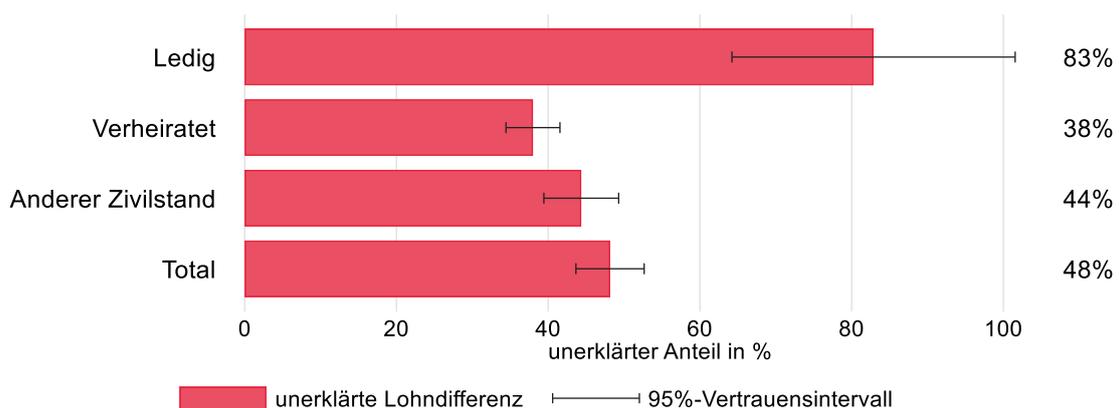
Grafik 12 und Grafik 13 zeigen die Unterschiede in der Lohnzerlegung nach Zivilstand. Zwischen den Gruppen der ledigen und verheirateten Beschäftigten zeigen sich deutliche Unterschiede: Bei ledigen Beschäftigten liegt die unerklärte Lohndifferenz zwischen Frau und Mann bei 2,8% (gesamte Lohndifferenz: 3,4%), das bedeutet, dass ledige Frauen im Schnitt einen um 2.8% tieferen Lohn haben, wenn sie mit Männern mit den gleichen beobachtbaren Merkmalen verglichen werden. Verheiratete Beschäftigte weisen eine unerklärte Lohndifferenz von 8,8% auf (gesamte Lohndifferenz: 23,2%), damit verdienen verheiratete Frauen bei vergleichbaren beobachtbaren Merkmalen im Schnitt rund 8.8% weniger als verheiratete Männer.

Grafik 12: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Zivilstand



Quelle: LSE 2022, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Grafik 13: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Zivilstand



Quelle: LSE 2022, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Die Analyse bestätigt die Annahme des Postulats Dobler ([22.4500](#)), dass erhebliche Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern insbesondere bei verheirateten Personen bestehen. Die unerklärte Lohndifferenz von 8,8 % bei verheirateten Personen ist deutlich höher als die 2,8 % bei Ledigen, was bedeutet, dass verheiratete Frauen im

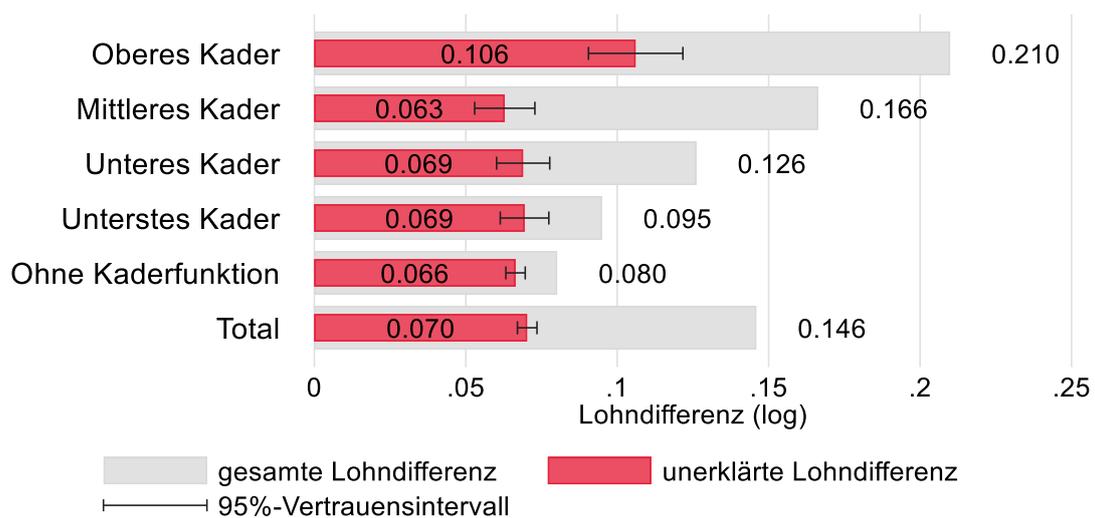
Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden

Vergleich zu verheirateten Männern mit denselben beobachtbaren Merkmalen im Schnitt weniger verdienen als ledige Frauen im Vergleich zu ledigen Männern.

4.3.3 Lohnzerlegung nach beruflicher Stellung

Grafik 14 zeigt den Einfluss der beruflichen Stellung im Unternehmen auf die durchschnittliche Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern. Während die durchschnittliche Lohndifferenz bei Beschäftigten ohne Kaderfunktion rund 8% beträgt, steigt sie mit zunehmender Hierarchiestufe kontinuierlich bis auf rund 21% im oberen Kader an. Betrachtet man nur die unerklärte Lohndifferenz, fallen die Unterschiede geringer aus: In den Gruppen ohne Kaderfunktion bis zum mittleren Kader liegt die unerklärte Lohndifferenz zwischen 6% und 7%. Die Ergebnisse der Erhebungen LSE 2016-2020 zeigen einen leichten Anstieg zwischen den Beschäftigten ohne Kaderfunktion und den Beschäftigten im mittleren Kader. Im oberen Kader ist die unerklärte Lohndifferenz in allen Erhebungen mit Abstand am höchsten (LSE 2022: 10,6%).

Grafik 14: Zerlegung der Lohnunterschiede nach beruflicher Stellung

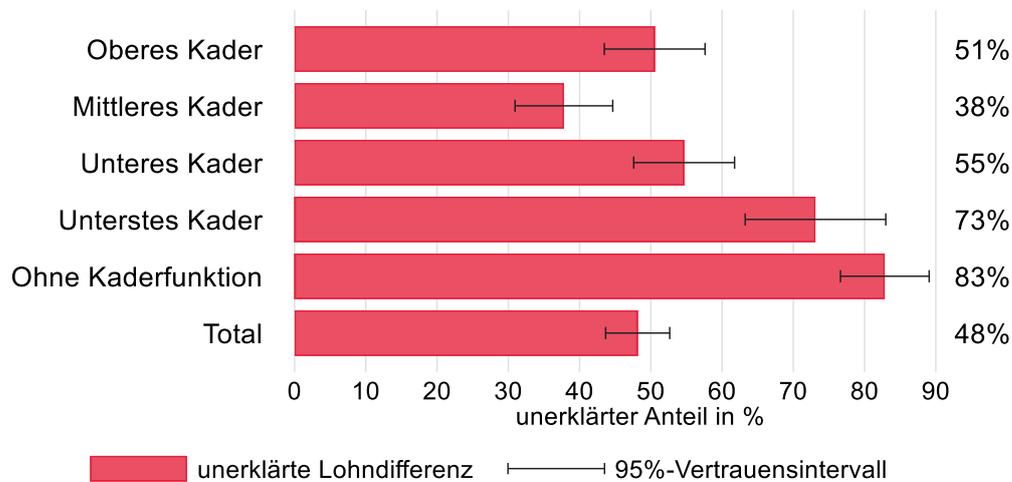


Quelle: LSE 2022, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

In der Gruppe der Beschäftigten ohne Kaderfunktion bzw. im unteren Kader kann der grösste Teil der Lohndifferenz nicht durch die Einflussfaktoren erklärt werden. So liegt der relative Anteil der unerklärten Lohndifferenz in diesen Gruppen jeweils über 70% (vgl. Grafik 15).

Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden

Grafik 15: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach beruflicher Stellung



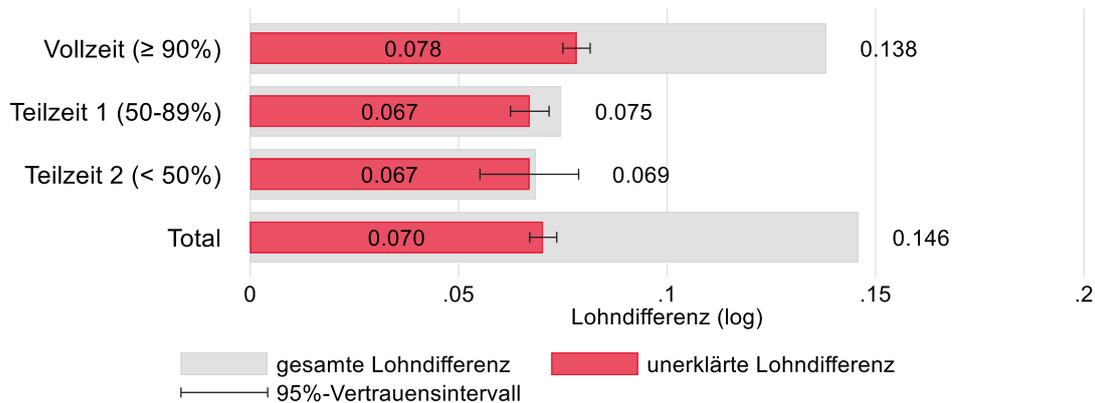
Quelle: LSE 2022, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

4.3.4 Lohnzerlegung nach Beschäftigungsgrad

Grafik 16 und Grafik 17 zeigen die Unterschiede in der Lohnzerlegung nach Beschäftigungsgrad. Die durchschnittliche Lohndifferenz bei Vollzeitstellen ist deutlich grösser als bei Teilzeitstellen. Dieser Unterschied lässt sich grösstenteils durch die Einflussfaktoren erklären: Die unerklärte Lohndifferenz bei Vollzeitstellen beträgt 7,8% und ist damit nur leicht grösser als in beiden Teilzeitkategorien (jeweils 6,7%). Damit ist der Anteil der unerklärten Lohndifferenz bei Teilzeitstellen wesentlich höher als bei Vollzeitstellen (siehe Grafik 17). Das bedeutet: die im Modell berücksichtigten Variablen erklären vor allem Lohnunterschiede von Vollzeitangestellten, während sie für die Lohnunterschiede von Teilzeitangestellten keinen grossen Erklärungsgehalt aufweisen.

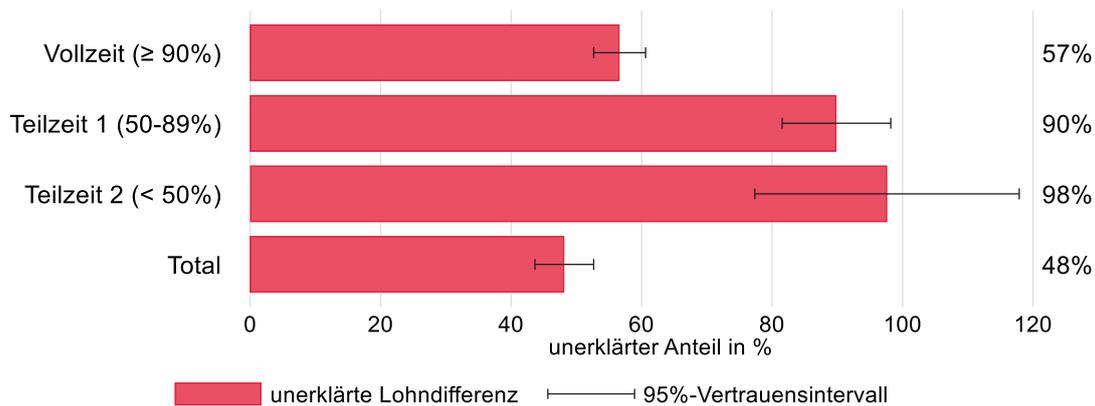
Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden

Grafik 16: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Beschäftigungsgrad¹⁴



Quelle: LSE 2022, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Grafik 17: Unerklärter Anteil der Lohn Differenz nach Beschäftigungsgrad



Quelle: LSE 2022, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

4.3.5 Zusammenfassung der Ergebnisse Teil 3

Die unerklärte Lohn Differenz ist bei älteren Arbeitnehmern deutlich höher als bei jüngeren Arbeitnehmenden: Während sie bei den Arbeitnehmenden unter 30 Jahren 2,4% beträgt, liegt sie bei Arbeitnehmenden über 50 Jahren bei 8,5%.

Bei ledigen Frauen und Männern beträgt die unerklärte Lohn Differenz 2,8%. Sie ist bei verheirateten Arbeitnehmenden mit 8,8% deutlich höher.

¹⁴ Die gesamte Lohn Differenz fällt im Total grösser aus als in den einzelnen Kategorien des Beschäftigungsgrades (siehe Grafik 16). Dies erklärt sich durch die ungleiche Verteilung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt: Während Männer mehrheitlich Vollzeit arbeiten, sind Frauen häufiger in Teilzeit tätig. Da die Löhne mit dem Beschäftigungsgrad steigen (vgl. Kapitel 4.1.5), führt diese Struktur dazu, dass die gesamte Lohn Differenz im Total grösser ist als in den einzelnen Beschäftigungskategorien.

Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden

Für Arbeitnehmende ohne Kaderfunktion und Arbeitnehmende bis zum mittleren Kader beträgt die unerklärte Lohndifferenz jeweils zwischen 6% und 7%. Das obere Kader weist mit 10,6% die höchste unerklärte Lohndifferenz aus.

Die unerklärte Lohndifferenz bei Vollzeitangestellten beträgt 7,8% und ist damit nur leicht höher als bei Teilzeitangestellten (6,7%). Der Anteil der unerklärten Lohndifferenz ist bei Teilzeitstellen wesentlich höher als bei Vollzeitstellen.

Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden

5 Schlussfolgerung

Gemäss dem Postulat Dobler ([22.4500](#)) sind Zivilstand, Elternschaft, Erwerbsunterbrüche, Beschäftigungsgrad und Alter entscheidende Faktoren für die Erklärung der Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen. Mit dem vorliegenden Postulatsbericht werden verschiedene in den Daten verfügbare Faktoren zur Erklärung von Lohnunterschieden herangezogen und analysiert. Einige dieser Faktoren könnten je nach Geschlecht unterschiedlich ausgeprägt sein und dadurch wesentlich zu den Lohnunterschieden beitragen. Auch wenn Lohnunterschiede deskriptiv beschrieben werden können, bedeutet dies nicht zwangsläufig, dass sie rechtlich legitimiert sind. So dürfen beispielsweise Merkmale wie der Zivilstand oder die Elternschaft nicht als Grundlage zur Rechtfertigung von Lohnunterschieden herangezogen werden, da dies gesetzlich untersagt ist (GIG; SR 151.1). Das Postulat Dobler greift grösstenteils den Inhalt des Postulats Noser ([14.3388](#)) auf, das 2015 Gegenstand eines detaillierten bundesrätlichen Berichts war. Dieser basierte auf einer Studie, mit der die Universität St. Gallen beauftragt wurde (Felfe & Trageser, 2015).

Der vorliegende Bericht zeigt auf, dass geschlechterspezifische Lohnunterschiede anhand von verschiedenen Merkmalen messbar sind, er bietet jedoch keine Grundlage, um diese Lohnunterschiede zu rechtfertigen. Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der in drei Teile gegliederten Analysen zusammengefasst:

Nach Zivilstand: In der Gesamtwirtschaft verdienen verheiratete Frauen deutlich weniger als verheiratete Männer, während der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern bei den Ledigen gering ist. Besonders ausgeprägt ist der Lohnunterschied bei Verheirateten mit Kindern. Verheiratete Männer mit Kindern, verdienen deutlich mehr als ledige und kinderlose Männer. Verheiratete Frauen mit Kindern haben dagegen ein niedrigeres Lohnniveau als verheiratete Frauen ohne Kinder. Die unerklärte Lohndifferenz ist bei verheirateten Arbeitnehmenden deutlich höher als bei ledigen Frauen und Männern.

Nach Alter: Die Lohndifferenz steigt mit zunehmendem Alter an. Dies ist insbesondere bei verheirateten Personen zu beobachten. Auch bei Personen mit Kindern nimmt die Lohndifferenz mit dem Alter zu, da das Lohnniveau der Frauen im Gegensatz zu dem der Männer mit dem Alter weniger stark ansteigt bzw. stagniert. Die unerklärte Lohndifferenz ist bei den älteren Arbeitnehmenden deutlich höher als bei den jüngeren Arbeitnehmenden.

Nach beruflicher Stellung: Je höher die Hierarchiestufe der Stelle, desto grösser fällt der geschlechterspezifische Lohnunterschied zuungunsten der Frauen aus. Hinzu kommt, dass der Frauenanteil kontinuierlich abnimmt, je höher die berufliche Stellung ist. Personen mit Kindern verdienen in allen beruflichen Stellungen mehr als Personen ohne Kinder, wobei der Lohnanstieg durch Elternschaft bei Männern deutlich, bei Frauen dagegen vergleichsweise gering ausfällt. Die unerklärte Lohndifferenz ist in der obersten Hierarchiestufe mit Abstand am höchsten.

Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden

Nach Beschäftigungsgrad: Je höher der Beschäftigungsgrad, desto grösser ist der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern. Männer mit Kindern verdienen deutlich mehr als Männer ohne Kinder, wobei der Lohnunterschied umso grösser ist, je tiefer der Beschäftigungsgrad ist. Bei Frauen ist keine Tendenz erkennbar, ausser dass Frauen mit Kindern besser verdienen als Frauen ohne Kinder. Der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen nimmt im Laufe des Erwerbslebens ab. Der Beschäftigungsgrad der Männer bleibt mit zunehmendem Alter relativ konstant auf hohem Niveau. Die unerklärte Lohndifferenz ist bei Vollzeitstellen leicht höher als bei Teilzeitstellen.

Der vorliegende Bericht kommt dem Anliegen des Postulats Dobler ([22.4500](#)) nach, die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand einzelner Merkmale zu untersuchen und liefert damit auch aktuelle Zahlen zum sogenannten «motherhood penalty»-Phänomen. Die Analysen zeigen, dass der Lohn von Frauen unabhängig von der betrachteten Variablen und den Merkmalsausprägungen im Allgemeinen niedriger ist als der Lohn von Männern. Diese Übereinstimmung der Ergebnisse über alle untersuchten Variablen hinweg bestätigt die Robustheit der Ergebnisse und damit das Vorhandensein von Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern. Um die in diesem Bericht vorgestellten Ergebnisse zu erweitern, wird das SECO prüfen, ob im Rahmen einer explorativen Studie der Einfluss der Berufserfahrung auf die Arbeitsmarktergebnisse (inkl. Löhne) der Arbeitnehmenden vertieft untersucht werden kann. Eine direkte Anwendung in der nationalen Statistik oder anderen Instrumenten zur Untersuchung von Lohngleichheit (bspw. LOGIB) ist aufgrund der Herausforderung bei der Messung und Interpretation der Berufserfahrung nicht vorgesehen.

Bei der Kommunikation und Interpretation der Ergebnisse ist es wichtig, stets klar zu unterscheiden zwischen der Berücksichtigung möglichst vieler objektiver Faktoren zur Erklärung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern und der Sicherstellung, dass bei der Rechtfertigung von Lohnunterschieden alle diese Variablen mit dem geltenden gesetzlichen Rahmen (GIG) übereinstimmen. Darüber hinaus sollte die Diskussion nicht darauf fokussiert werden, ob Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern beispielsweise durch Elternschaft erklärt oder gerechtfertigt werden können. Vielmehr sollte der Fokus auf die strukturellen Rahmenbedingungen gelegt werden, die diese Unterschiede begünstigen – wie etwa die ungleiche Verteilung von Care-Arbeit, der Zugang zu externer Kinderbetreuung, fiskalische Auswirkungen oder die bestehenden Arbeitsbedingungen. Wie der Bericht¹⁵ des Bundesrates zur Erfassung des Gender Overall Earnings Gap (GOEG) gezeigt hat, trägt der hohe Anteil an teilzeiterwerbstätigen Frauen wesentlich zu den geschlechterspezifischen Erwerbseinkommensunterschieden bei. Die aufgezeigte Problematik bewegt sich somit stets im Kontext der gesellschaftlichen und politischen Diskussion, die diese Rahmenbedingungen formen und beeinflussen.

¹⁵ Bundesamt für Statistik (2022): [Erfassung des Gender Overall Earnings Gap und anderer Indikatoren zu geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden](#). Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats 19.4132 Marti Samira vom 25. September 2019

Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden

6 Bibliografie

Bundesamt für Statistik (2015): [Überprüfung der statistischen Methoden des Bundes betreffend die Lohngleichheit von Frau und Mann](#). Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats 14.3388 Noser vom 2. Juni 2014

Bundesamt für Statistik (2022): [Erfassung des Gender Overall Earnings Gap und anderer Indikatoren zu geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden](#). Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats 19.4132 Marti Samira vom 25. September 2019

Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG) 1995: [\[SR 151.1\]](#)

Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (Art. 8 Abs. 1-3): [\[SR 101\]](#)

Correll Shelley J., Benard Stephen, Paik In (2007). "Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?" *American Journal of Sociology* 112: 1297–1339.

Felfe, C. & Trageser, J. (2015): [Studie zu den statistischen Analysen der Eidgenossenschaft betreffend die Lohngleichheit von Frau und Mann](#). Universität St. Gallen und INFRAS. Im Auftrag des Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG

Goldin Claudia (2014). "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter." *American Economic Review* 104: 1091–1119.

Kaiser, B. & Lobsiger, M. (2019): [Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern: Evaluation alternativer statistischer Methoden und der Integration weiterer Faktoren aus administrativen Registern der Schweiz. Analyse der Lohnunterschiede anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung \(LSE\)](#). BSS. Volkswirtschaftliche Beratung. Studie im Auftrag des Bundesamts für Statistik (BFS).

Kaiser, B. & Möhr, T. (2025): [Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung \(LSE\) 2022](#). BSS Volkswirtschaftliche Beratung. Im Auftrag des Bundesamts für Statistik

Kaiser, B. & Möhr, T. (2021): [Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung \(LSE\) 2018](#). BSS Volkswirtschaftliche Beratung. Im Auftrag des Bundesamts für Statistik

Kaiser, B. & Möhr, T. (2019): [Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung \(LSE\) 2016](#). BSS Volkswirtschaftliche Beratung. Im Auftrag des Bundesamts für Statistik

Oesch Daniel, Lipps Oliver, McDonald Patrick (2017). "The wage penalty for motherhood: Evidence on discrimination from panel data and a survey experiment for Switzerland". *Demographic research* 37: 1793-1824.

Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden

Postulat Noser (2014): [Erhebung zur Lohngleichheit. Verbesserung der Aussagekraft](#) (14.3388)

Postulat Marti (2019): [Erfassung des Gender Overall Earnings Gap und anderer Indikatoren zu geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden](#) (19.4132)

Postulat Locher Benguerel (2021): [Regelmässige Evaluation der Methodik der Lohnstrukturerhebung](#) (21.3106)

Postulat Vincenz-Stauffacher (2021): [Kommunikation der Lohnstrukturerhebung verbessern](#) (21.3316)

Postulat Dobler (2022): [Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden](#) (22.4500)

Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden

7 Anhang

Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE)

Die Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE) ist eine Befragung, die alle zwei Jahre bei privaten und öffentlichen Unternehmen und Verwaltungen in der Schweiz durchgeführt wird. Sie erlaubt eine regelmässige Beschreibung der Lohnstruktur in allen Branchen des sekundären und tertiären Sektors anhand von repräsentativen Daten. Sie erfasst nicht nur die Branche und die Grösse des betreffenden Unternehmens, sondern auch die einzelnen Merkmale der Arbeitnehmenden und der Arbeitsplätze.

Die Ergebnisse für das Jahr 2022 basieren auf den Antworten von rund 35 400 Unternehmen. Durch den Einbezug von über 2,3 Millionen Arbeitnehmenden bietet die LSE auf Ebene Gesamtschweiz und Grossregionen einen repräsentativen Überblick über die Lohnsituation der in der Industrie und im Dienstleistungssektor tätigen Arbeitnehmenden.

Weitere Informationen und Ergebnisse der Erhebung unter:

[Schweizerische Lohnstrukturerhebung \(LSE\)](#)

Tabellen

Tabelle 1.2: Häufigkeitsverteilung nach Geschlecht und Zivilstand, in %

Privater und öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften) zusammen, Schweiz 2022

Geschlecht	2022		
	Zivilstand		
	Total	Ledig	Verheiratet
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Frauen	47.0%	45.6%	45.7%
Männer	53.0%	54.4%	54.3%

Quelle: BFS – Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE)

Die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern müssen in Bezug auf den Zivilstand vertieft über alle Altersstufen untersucht werden

Tabelle 3: Monatlicher Bruttolohn (Zentralwert) nach Lebensalter, Zivilstand und Geschlecht

Privater und öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften) zusammen, Schweiz 2022

Lebensalter	Zivilstand								
	Total			Ledig			Verheiratet		
	Geschlecht			Geschlecht			Geschlecht		
	Total	Frauen	Männer	Total	Frauen	Männer	Total	Frauen	Männer
20	4 657	4 573	4 729	4 657	4 582	4 732	4 505	4 282	*
21	4 801	4 693	4 893	4 804	4 700	4 892	4 587	4 445	5 200
22	4 897	4 801	4 992	4 901	4 812	4 990	4 762	4 745	5 006
23	5 048	4 940	5 136	5 060	4 952	5 147	4 793	4 756	4 942
24	5 212	5 140	5 287	5 236	5 169	5 293	4 924	4 840	5 141
25	5 417	5 400	5 431	5 433	5 436	5 431	5 238	5 055	5 450
26	5 638	5 605	5 673	5 670	5 642	5 685	5 452	5 262	5 584
27	5 802	5 774	5 819	5 840	5 830	5 848	5 587	5 490	5 674
28	6 000	5 984	6 016	6 057	6 063	6 054	5 813	5 712	5 909
29	6 181	6 154	6 190	6 235	6 255	6 213	5 999	5 908	6 080
30	6 283	6 196	6 341	6 334	6 309	6 350	6 179	5 984	6 350
31	6 490	6 437	6 509	6 538	6 545	6 534	6 429	6 344	6 500
32	6 619	6 548	6 651	6 667	6 667	6 665	6 589	6 431	6 665
33	6 693	6 611	6 738	6 725	6 746	6 708	6 704	6 460	6 800
34	6 808	6 708	6 862	6 824	6 846	6 810	6 865	6 621	7 004
35	6 935	6 758	7 059	6 933	6 934	6 933	7 035	6 659	7 233
36	6 975	6 774	7 111	6 974	6 978	6 969	7 093	6 652	7 302
37	7 053	6 893	7 150	7 010	7 157	6 911	7 167	6 714	7 428
38	7 156	6 876	7 333	7 195	7 199	7 170	7 277	6 711	7 582
39	7 166	6 835	7 372	7 089	7 143	7 036	7 350	6 719	7 704
40	7 196	6 933	7 333	7 049	7 112	7 020	7 389	6 910	7 616
41	7 278	6 900	7 486	7 233	7 403	7 142	7 431	6 774	7 783
42	7 347	6 963	7 594	7 357	7 527	7 246	7 471	6 716	7 889
43	7 416	7 000	7 666	7 407	7 429	7 395	7 514	6 869	7 898
44	7 442	6 945	7 740	7 464	7 516	7 429	7 618	6 760	8 103
45	7 480	6 986	7 841	7 505	7 660	7 358	7 620	6 726	8 183
46	7 500	6 936	7 875	7 500	7 622	7 392	7 651	6 677	8 281
47	7 505	6 908	7 936	7 643	7 696	7 607	7 578	6 641	8 200
48	7 521	6 875	8 060	7 563	7 607	7 524	7 669	6 616	8 387
49	7 565	6 864	8 070	7 583	7 651	7 531	7 738	6 697	8 453
50	7 513	6 868	8 017	7 511	7 702	7 355	7 724	6 627	8 382
51	7 518	6 803	8 077	7 560	7 583	7 543	7 683	6 645	8 470
52	7 519	6 906	8 048	7 541	7 683	7 475	7 669	6 711	8 420
53	7 500	6 902	8 026	7 647	7 760	7 539	7 588	6 687	8 242
54	7 523	6 825	8 095	7 737	7 876	7 602	7 621	6 627	8 410
55	7 567	6 921	8 130	7 797	7 906	7 678	7 638	6 625	8 345
56	7 562	6 946	8 125	7 648	7 715	7 627	7 706	6 790	8 334
57	7 583	6 919	8 084	7 730	7 741	7 701	7 667	6 765	8 254
58	7 570	6 883	8 037	7 636	7 829	7 475	7 642	6 636	8 175
59	7 606	6 883	8 160	7 743	7 800	7 691	7 716	6 729	8 259
60	7 545	6 876	8 059	7 512	7 735	7 315	7 695	6 717	8 282
61	7 667	6 876	8 271	7 609	7 730	7 480	7 953	6 833	8 568
62	7 552	6 742	8 057	7 668	7 718	7 463	7 738	6 500	8 279
63	7 563	6 798	8 064	7 512	7 370	7 648	7 815	6 705	8 328
64	8 000	7 281	8 221	7 562	8 529	7 227	8 139	7 074	8 389
65	7 469	6 650	7 876	8 635	7 781	[9235]	7 523	6 603	8 072

Quelle: BFS – Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE)