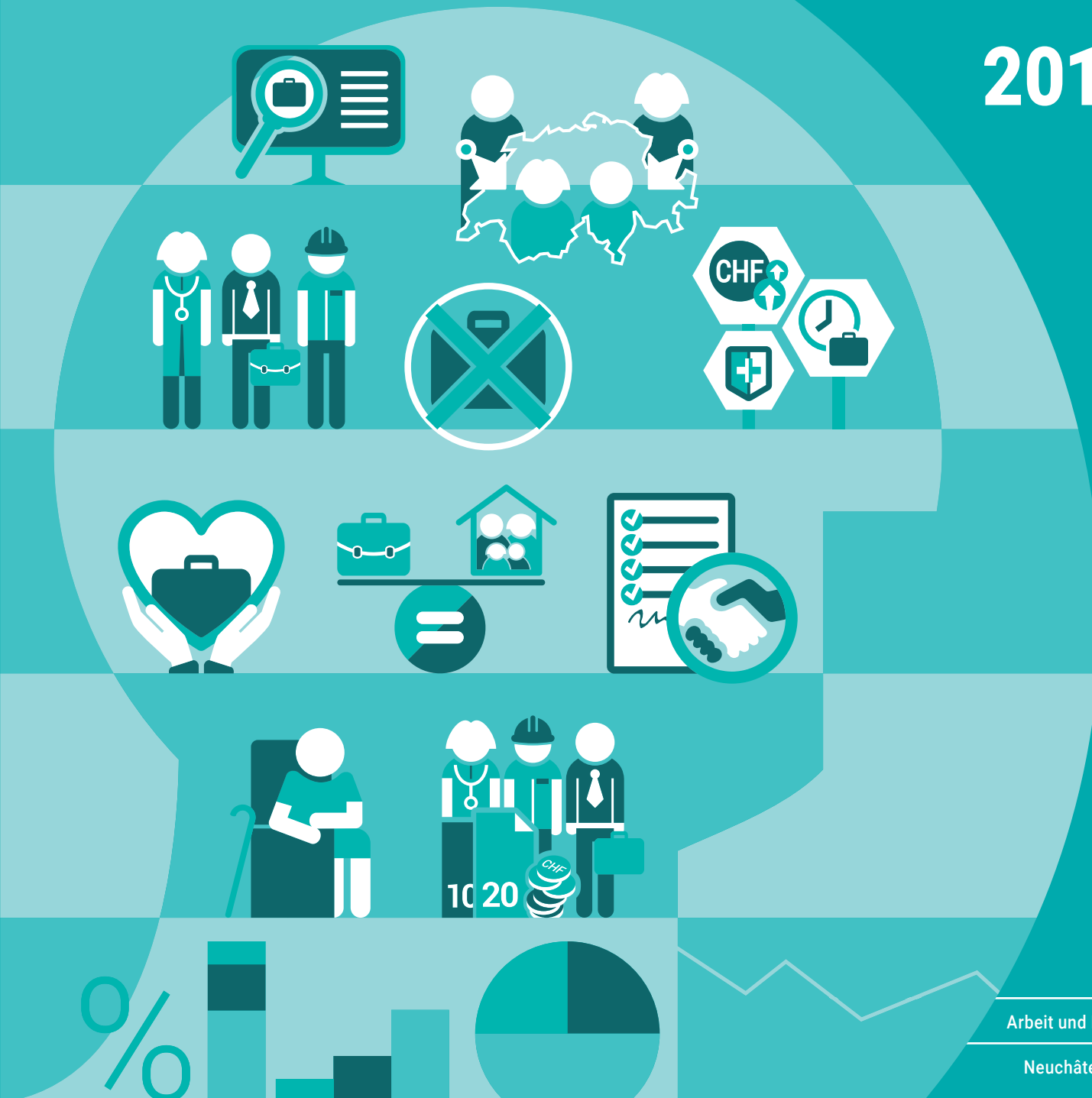


2018



03

Arbeit und Erwerb

Neuchâtel 2021

Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) 2018

Schlussbericht



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Statistik BFS

Themenbereich «Arbeit und Erwerb»

Aktuelle themenverwandte Publikationen

Fast alle vom BFS publizierten Dokumente werden auf dem Portal www.statistik.ch gratis in elektronischer Form zur Verfügung gestellt. Gedruckte Publikationen können bestellt werden unter der Telefonnummer 058 463 60 60 oder per E-Mail an order@bfs.admin.ch.

Schweizerische Lohnstrukturerhebung,
Taschenstatistik 2018, Neuchâtel 2020, 10 Seiten,
BFS-Nummer: 784-1800

Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2016,
Kommentierte Ergebnisse, Neuchâtel 2019, 52 Seiten,
BFS-Nummer: 184-1600

Teilzeiterwerbstätigkeit in der Schweiz 2017,
Neuchâtel 2019, 12 Seiten, BFS-Nummer: 1900-1700

Arbeitsmarktindikatoren 2018,
Neuchâtel 2018, 88 Seiten, BFS-Nummer: 206-1801

Lohnentwicklung im Jahr 2020,
Neuchâtel 2021, 10 Seiten, BFS-Nummer: 2021-0484-d
(Medienmitteilung)

Erhebung der Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz 2016,
Neuchâtel 2018, 10 Seiten, BFS-Nummer: 1264-1600

Arbeitskosten 2018,
Neuchâtel 2020, 8 Seiten, BFS-Nummer: 2020-0230-d
(Medienmitteilung)

Themenbereich «Arbeit und Erwerb» im Internet

www.statistik.ch → Statistiken finden → 03 – Arbeit und Erwerb

Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) 2018

Schlussbericht

Redaktion	Didier Froidevaux, BFS; Dr. Julia Ignaczewska, BFS
Inhalt	Dr. Boris Kaiser, B,S,S.; Thomas Möhr, B,S,S.
Herausgeber	Bundesamt für Statistik (BFS)

Neuchâtel 2021

Herausgeber: Bundesamt für Statistik (BFS)

Auskunft: Sektion Löhne und Arbeitsbedingungen, BFS,
Tel. 058 463 64 29, lohn@bfs.admin.ch

Redaktion: Didier Froidevaux, BFS; Dr. Julia Ignaczewska, BFS

Inhalt: Dr. Boris Kaiser, B,S,S.; Thomas Möhr, B,S,S.

Reihe: Statistik der Schweiz

Themenbereich: 03 Arbeit und Erwerb

Originaltext: Deutsch

Layout: B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG, Basel
Sektion DIAM, Prepress/Print

Zitierweise: Kaiser, B. & Möhr, T. (2021)
«Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und
Männern anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung
(LSE) 2018». B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung. Studie im
Auftrag des Bundesamts für Statistik (BFS).

Online: www.statistik.ch

Print: www.statistik.ch
Bundesamt für Statistik, CH-2010 Neuchâtel,
order@bfs.admin.ch, Tel. 058 463 60 60
Druck in der Schweiz

Copyright: BFS, Neuchâtel 2021
Wiedergabe unter Angabe der Quelle
für nichtkommerzielle Nutzung gestattet

BFS-Nummer: 184-1801

ISBN: 978-3-303-03303-6

Inhaltsverzeichnis

Tabellen	5	3. Datengrundlage und Methodik	24
Abbildungen	10	3.1 Datengrundlage und Datenaufbereitung	24
Abstract	12	3.2 Messung von Lohnunterschieden	26
Zusammenfassung	13	3.3 Zerlegung von Lohnunterschieden	26
Ausgangslage und Ziele	13	3.4 Diskussion zur Weiterentwicklung der Methodik	30
Datengrundlage und methodisches Vorgehen	13	4. Deskriptive Analyse der Beschäftigung und Entlohnung von Frauen und Männern	31
Beschäftigung und Entlohnung von Frauen und Männern	13	4.1 Gesamtwirtschaft, privater und öffentlicher Sektor	31
Erklärte und unerklärte Lohnunterschiede	14	4.2 Analyse im Zeitverlauf	32
1. Einleitung	17	4.3 Wirtschaftsbranchen	32
1.1 Ausgangslage und Ziele	17	4.4 Grossregionen	34
1.2 Datengrundlage und methodisches Vorgehen	17	4.5 Analyse nach weiteren Merkmalen	35
1.3 Struktur des Berichts	17	4.6 Nettolöhne und Sonderzahlungen	43
2. Grundlagen: Theorie und Literatur zu Lohnunterschieden	19	5. Zerlegung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern	47
2.1 Ökonomische Theorie	19	5.1 Gesamtwirtschaft, privater und öffentlicher Sektor	47
2.2 Empirische Literatur	20	5.2 Analyse im Zeitverlauf	48
2.3 Rechtliche Aspekte	23	5.3 Wirtschaftsbranchen	49
		5.4 Grossregionen	50
		5.5 Analyse nach weiteren Merkmalen	51

6	Zusammenfassung der Ergebnisse	57
6.1	Beschäftigung und Entlohnung von Frauen und Männern	57
6.2	Erklärte und unerklärte Lohnunterschiede	57
7	Literatur- und Quellenverzeichnis	60
	Anhang	63
A.	Beschreibung der Methode	64
B.	Filter	67
C.	Branchenaggregation	68
D.	Tabellen zu Kapitel 4.	70
E.	Tabellen zu Kapitel 5	97

Tabellen

Tabelle 1: Erklärende Variablen für die Zerlegung von Lohnunterschieden (LSE 2018)	25	Tabelle 17: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Berufsgruppe	38
Tabelle 2: Fiktives Beispiel zu Kennzahlen von Lohndifferenzen	26	Tabelle 18: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Kompetenzniveau	40
Tabelle 3: Zahlenbeispiel, Löhne und Beschäftigungsanteile mit zwei Merkmalen	29	Tabelle 19: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Beschäftigungsgrad	41
Tabelle 4: Zahlenbeispiel, Lohnzerlegung mit zwei Merkmalen	29	Tabelle 20: Beschäftigung und Lohndifferenz nach detailliertem Beschäftigungsgrad	41
Tabelle 5: Zahlenbeispiel, Löhne und Beschäftigungsanteile mit einem Merkmal	29	Tabelle 21: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Unternehmensgrösse	42
Tabelle 6: Zahlenbeispiel, Lohnzerlegung mit einem Merkmal	30	Tabelle 22: Beschäftigung und Lohndiff. nach Unternehmensgrösse, +/- 50 Beschäftigte	42
Tabelle 7: Fallzahlen und Beschäftigte pro Sektor	31	Tabelle 23: Beschäftigung und Lohndifferenz, +/- 100 Beschäftigte	43
Tabelle 8: Durchschnitts- und Medianlöhne pro Sektor, brutto	32	Tabelle 24: Durchschnittl. Nettolohn nach Beschäftigungsgrad und Wirtschaftsbranche	44
Tabelle 9: Durchschnitts- und Medianlöhne pro Sektor, netto	32	Tabelle 25: Durchschnittlicher Nettolohn nach Beschäftigungsgrad und berufl. Stellung	45
Tabelle 10: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Wirtschaftsbranche	33	Tabelle 26: Sonderzahlungen nach Wirtschaftsbranche	45
Tabelle 11: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Grossregion	34	Tabelle 27: Sonderzahlungen nach beruflicher Stellung	46
Tabelle 12: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Altersgruppe	35	Tabelle 28: Zerlegung der durchschnittlichen Lohndifferenz nach Wirtschaftssektoren	47
Tabelle 13: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Ausbildung	36	Tabelle 29: Zerlegung der Lohnunterschiede 2012 – 2018, Gesamtwirtschaft	48
Tabelle 14: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Zivilstand	36	Tabelle 30: Zerlegung der Lohnunterschiede 2012 – 2018, Gesamtwirtschaft	58
Tabelle 15: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Aufenthaltsstatus	37	Tabelle 31: Teilfilter und Untersuchungseinheit	67
Tabelle 16: Beschäftigung und Lohndifferenz nach beruflicher Stellung	37	Tabelle 32: Gruppierung der Wirtschaftsbranchen nach NOGA 2008	68

Tabelle 33: Entwicklung des durchschnittlichen Bruttolohns 2012 – 2018, Gesamtwirtschaft	70	Tabelle 52: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Grossregion, privater Sektor	75
Tabelle 34: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Wirtschaftsbranche, Gesamtwirtschaft	70	Tabelle 53: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Altersgruppe, privater Sektor	75
Tabelle 35: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Grossregion, Gesamtwirtschaft	70	Tabelle 54: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Altersgruppe, privater Sektor	76
Tabelle 36: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Altersgruppe, Gesamtwirtschaft	70	Tabelle 55: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Ausbildungsniveau, privater Sektor	76
Tabelle 37: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Ausbildungsniveau, Gesamtwirtschaft	71	Tabelle 56: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Ausbildungsniveau, privater Sektor	76
Tabelle 38: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Zivilstand, Gesamtwirtschaft	71	Tabelle 57: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Zivilstand, privater Sektor	76
Tabelle 39: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Aufenthaltsstatus, Gesamtwirtschaft	71	Tabelle 58: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Zivilstand, privater Sektor	76
Tabelle 40: Durchschnittliche Bruttolöhne nach beruflicher Stellung, Gesamtwirtschaft	71	Tabelle 59: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Aufenthaltsstatus, privater Sektor	77
Tabelle 41: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Berufsgruppe, Gesamtwirtschaft	71	Tabelle 60: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Aufenthaltsstatus, privater Sektor	77
Tabelle 42: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Kompetenzniveau, Gesamtwirtschaft	72	Tabelle 61: Beschäftigung und Lohndifferenz nach beruflicher Stellung, privater Sektor	77
Tabelle 43: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Beschäftigungsgrad, Gesamtwirtschaft	72	Tabelle 62: Durchschnittliche Bruttolöhne nach beruflicher Stellung, privater Sektor	77
Tabelle 44: Durchschnittliche Bruttolöhne nach detailliertem Beschäftigungsgr., Gesamtw.	73	Tabelle 63: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Berufsgruppe, privater Sektor	78
Tabelle 45: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Unternehmensgrösse, Gesamtwirtschaft	73	Tabelle 64: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Berufsgruppe, privater Sektor	80
Tabelle 46: Durchschn. Bruttolöhne nach Unternehmensgrösse (+/- 50), Gesamtwirtschaft	73	Tabelle 65: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Kompetenzniveau, privater Sektor	81
Tabelle 47: Durchschn. Bruttolöhne nach Unternehmensgrösse (+/- 100), Gesamtwirts.	73	Tabelle 66: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Kompetenzniveau, privater Sektor	81
Tabelle 48: Entwicklung des durchschn. stand. Bruttolohns 2012 – 2018, privater Sektor	74	Tabelle 67: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Beschäftigungsgrad, privater Sektor	81
Tabelle 49: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Branche, privater Sektor	74	Tabelle 68: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Beschäftigungsgrad, privater Sektor	81
Tabelle 50: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Wirtschaftsbranche, privater Sektor	75	Tabelle 69: Beschäftigung und Lohndifferenz nach detailliertem Bes.grad, privater Sektor	81
Tabelle 51: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Grossregion, privater Sektor	75	Tabelle 70: Durchschnittliche Bruttolöhne nach detailliertem Bes.grad, privater Sektor	81

Tabelle 71: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Unternehmensgrösse, privater Sektor	82	Tabelle 90: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Zivilstand, öffentlicher Sektor	87
Tabelle 72: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Unternehmensgrösse, privater Sektor	82	Tabelle 91: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Zivilstand, öffentlicher Sektor	87
Tabelle 73: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Unternehmensgrösse (+/- 50), priv. Sektor	82	Tabelle 92: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Aufenthaltsstatus, öffentlicher Sektor	88
Tabelle 74: Durchschn. Bruttolöhne nach Unternehmensgrösse (+/- 50), privater Sektor	82	Tabelle 93: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Aufenthaltsstatus, öffentlicher Sektor	88
Tabelle 75: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Unternehmensgrösse (+/- 100), priv. Sektor	82	Tabelle 94: Beschäftigung und Lohndifferenz nach beruflicher Stellung, öffentlicher Sektor	88
Tabelle 76: Durchschn. Bruttolöhne nach Unternehmensgrösse (+/- 100), privater Sektor	82	Tabelle 95: Durchschnittliche Bruttolöhne nach beruflicher Stellung, öffentlicher Sektor	88
Tabelle 77: Durchschn. Nettolohn nach Bes.grad und Wirtschaftsbranche, privater Sektor	83	Tabelle 96: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Berufsgruppe, öffentlicher Sektor	89
Tabelle 78: Durchschn. Nettolohn nach Bes.grad und beruflicher Stellung, privater Sektor	83	Tabelle 97: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Berufsgruppe, öffentlicher Sektor	90
Tabelle 79: Sonderzahlungen nach Wirtschaftsbranche, privater Sektor	84	Tabelle 98: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Kompetenzniveau, öffentlicher Sektor	91
Tabelle 80: Sonderzahlungen nach beruflicher Stellung, privater Sektor	84	Tabelle 99: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Kompetenzniveau, öffentlicher Sektor	91
Tabelle 81: Entwicklung des durchschn. standard. Bruttolohns 2012 – 2018, öffentlicher Sektor	85	Tabelle 100: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Beschäftigungsgrad, öffentlicher Sektor	91
Tabelle 82: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Wirtschaftsbranche, öffentlicher Sektor	85	Tabelle 101: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Beschäftigungsgrad, öffentlicher Sektor	92
Tabelle 83: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Wirtschaftsbranche, öffentlicher Sektor	86	Tabelle 102: Beschäftigung und Lohndifferenz nach detaill. Beschäftigungsgrad, öffentlicher Sektor	92
Tabelle 84: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Grossregion, öffentlicher Sektor	86	Tabelle 103: Durchschnittliche Bruttolöhne nach detaill. Beschäftigungsgrad, öffentlicher Sektor	92
Tabelle 85: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Grossregion, öffentlicher Sektor	86	Tabelle 104: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Unternehmensgrösse, öffentlicher Sektor	92
Tabelle 86: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Altersgruppe, öffentlicher Sektor	86	Tabelle 105: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Unternehmensgrösse, öffentlicher Sektor	92
Tabelle 87: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Altersgruppe, öffentlicher Sektor	87	Tabelle 106: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Unternehmensgrösse (+/- 50), öffentlicher Sektor	92
Tabelle 88: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Ausbildungsniveau, öffentlicher Sektor	87	Tabelle 107: Durchschn. Bruttolöhne nach Unternehmensgrösse (+/- 50)), öffentlicher Sektor	93
Tabelle 89: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Ausbildungsniveau, öffentlicher Sektor	87	Tabelle 108: Beschäftigung und Lohndiff. nach Unternehmensgrösse (+/- 100), öffentlicher Sektor	93

Tabelle 109: Durchschn. Bruttolöhne nach Unternehmensgrösse (+/- 100), öffentlicher Sektor	93	Tabelle 129: Ergebnisse Regressionsschätzung, privater Sektor	109
Tabelle 110: Durchschnittlicher Nettolohn nach Bes.grad und Wirtschaftsbr., öffentlicher Sektor	94	Tabelle 130: Zerlegung der Lohnunterschiede 2012 – 2018, privater Sektor	112
Tabelle 111: Durchschn. Nettolohn nach Bes.grad und beruflicher Stellung, öffentlicher Sektor	95	Tabelle 131: Zerlegung nach Branchen, privater Sektor	112
Tabelle 112: Sonderzahlungen nach Wirtschaftsbranche, öffentlicher Sektor	95	Tabelle 132: Zerlegung nach Grossregion, privater Sektor	114
Tabelle 113: Sonderzahlungen nach beruflicher Stellung, öffentlicher Sektor	96	Tabelle 133: Zerlegung nach Altersgruppe, privater Sektor	114
Tabelle 114: Ergebnisse Regressionsschätzung, Gesamtwirtschaft	97	Tabelle 134: Zerlegung nach Ausbildungsniveau, privater Sektor	114
Tabelle 115: Zerlegung nach Branchen, Gesamtwirtschaft	100	Tabelle 135: Zerlegung nach Zivilstand, privater Sektor	115
Tabelle 116: Zerlegung nach Grossregion, Gesamtwirtschaft	101	Tabelle 136: Zerlegung nach Aufenthaltsstatus, privater Sektor	115
Tabelle 117: Zerlegung nach Altersgruppe, Gesamtwirtschaft	102	Tabelle 137: Zerlegung nach beruflicher Stellung, privater Sektor	116
Tabelle 118: Zerlegung nach Ausbildungsniveau, Gesamtwirtschaft	102	Tabelle 138: Zerlegung nach Berufsgruppe, privater Sektor	116
Tabelle 119: Zerlegung nach Zivilstand, Gesamtwirtschaft	103	Tabelle 139: Zerlegung nach Kompetenzniveau, privater Sektor	119
Tabelle 120: Zerlegung nach Aufenthaltsstatus, Gesamtwirtschaft	103	Tabelle 140: Zerlegung nach Beschäftigungsgrad, privater Sektor	119
Tabelle 121: Zerlegung nach beruflicher Stellung, Gesamtwirtschaft	104	Tabelle 141: Zerlegung nach detailliertem Beschäftigungsgrad, privater Sektor	119
Tabelle 122: Zerlegung nach Berufsgruppe, Gesamtwirtschaft	104	Tabelle 142: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, privater Sektor	120
Tabelle 123: Zerlegung nach Kompetenzniveau, Gesamtwirtschaft	107	Tabelle 143: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, +/- 50 Beschäftigte, privater Sektor	120
Tabelle 124: Zerlegung nach Beschäftigungsgrad, Gesamtwirtschaft	107	Tabelle 144: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, +/- 100 Beschäftigte, privater Sektor	120
Tabelle 125: Zerlegung nach detailliertem Beschäftigungsgrad, Gesamtwirtschaft	108	Tabelle 145: Ergebnisse Regressionsschätzung, öffentlicher Sektor	121
Tabelle 126: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, Gesamtwirtschaft	108	Tabelle 146: Zerlegung der Lohnunterschiede 2012 – 2018, öffentlicher Sektor	124
Tabelle 127: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, +/- 50 Beschäftigte, Gesamtwirtschaft	108	Tabelle 147: Zerlegung nach Branchen, öffentlicher Sektor	124
Tabelle 128: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, +/- 100 Beschäftigte, Gesamtwirtschaft	109	Tabelle 148: Zerlegung nach Grossregion, öffentlicher Sektor	125
		Tabelle 149: Zerlegung nach Altersgruppe, öffentlicher Sektor	126

Tabelle 150: Zerlegung nach Ausbildungsniveau, öffentlicher Sektor	126
Tabelle 151: Zerlegung nach Zivilstand, öffentlicher Sektor	127
Tabelle 152: Zerlegung nach Aufenthaltsstatus, öffentlicher Sektor	127
Tabelle 153: Zerlegung nach beruflicher Stellung, öffentlicher Sektor	128
Tabelle 154: Zerlegung nach Berufsgruppe, öffentlicher Sektor	128
Tabelle 155: Zerlegung nach Kompetenzniveau, öffentlicher Sektor	131
Tabelle 156: Zerlegung nach Beschäftigungsgrad, öffentlicher Sektor	131
Tabelle 157: Zerlegung nach detailliertem Beschäftigungsgrad, öffentlicher Sektor	131
Tabelle 158: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, öffentlicher Sektor	132
Tabelle 159: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, +/- 50 Beschäftigte, öffentlicher Sektor	132
Tabelle 160: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, +/- 100 Beschäftigte, öffentlicher Sektor	132

Abbildungen

Abbildung 1: Zerlegung der Lohndifferenz	27	Abbildung 18: Zerlegung der Lohndifferenzen nach Wirtschaftssektoren	48
Abbildung 2: Entwicklung der Durchschnittslöhne und Lohndifferenz, 2012 bis 2018	32	Abbildung 19: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Wirtschaftssektoren	48
Abbildung 3: Durchschnittslohn nach Wirtschaftsbranche	34	Abbildung 20: Gesamte und unerklärte Lohndifferenz, 2012 – 2018, nach Sektor	48
Abbildung 4: Durchschnittslohn nach Grossregion	35	Abbildung 21: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Wirtschaftsbranchen	49
Abbildung 5: Durchschnittslohn nach Altersgruppe	35	Abbildung 22: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Wirtschaftsbranchen	49
Abbildung 6: Durchschnittslohn nach Ausbildungsniveau	36	Abbildung 23: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Grossregionen	50
Abbildung 7: Durchschnittslohn nach Zivilstand	37	Abbildung 24: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Grossregionen	50
Abbildung 8: Durchschnittslohn nach Aufenthaltsstatus (Nationalität)	37	Abbildung 25: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Altersgruppen	51
Abbildung 9: Durchschnittslohn nach beruflicher Stellung	38	Abbildung 26: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Altersgruppen	51
Abbildung 10: Durchschnittslohn nach Berufsgruppe (ausgeübter Beruf)	40	Abbildung 27: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Ausbildung	51
Abbildung 11: Durchschnittslohn nach Kompetenzniveau	40	Abbildung 28: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Ausbildung	51
Abbildung 12: Durchschnittslohn nach Beschäftigungsgrad	41	Abbildung 29: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Zivilstand	52
Abbildung 13: Durchschnittslohn nach detailliertem Beschäftigungsgrad	41	Abbildung 30: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Zivilstand	52
Abbildung 14: Durchschnittslohn nach Unternehmensgrösse	42	Abbildung 31: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Aufenthaltsstatus	52
Abbildung 15: Durchschnittslohn nach Unternehmensgrösse, +/- 50 Beschäftigte	42	Abbildung 32: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Aufenthaltsstatus	52
Abbildung 16: Durchschnittslohn nach Unternehmensgrösse, +/- 100 Beschäftigte	43		
Abbildung 17: Verteilung der Nettolöhne nach Geschlecht	43		

Abbildung 33: Zerlegung der Lohnunterschiede nach beruflicher Stellung	53
Abbildung 34: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach beruflicher Stellung	53
Abbildung 35: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Berufsgruppe	53
Abbildung 36: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Berufsgruppe	54
Abbildung 37: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Kompetenzniveau	54
Abbildung 38: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Kompetenzniveau	54
Abbildung 39: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Beschäftigungsgrad	55
Abbildung 40: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Beschäftigungsgrad	55
Abbildung 41: Zerlegung der Lohnunterschiede nach detailliertem Beschäftigungsgrad	55
Abbildung 42: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach detailliertem Beschäftigungsgrad	55
Abbildung 43: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Unternehmensgrösse	55
Abbildung 44: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Unternehmensgrösse	55
Abbildung 45: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Unternehmensgrösse (+/- 50 Bes.)	56
Abbildung 46: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Unternehmensgrösse (+/- 50 Bes.)	56
Abbildung 47: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Unternehmensgrösse (+/- 100 Bes.)	56
Abbildung 48: Unerklärter Anteil der Lohndiff. nach Unternehmensgrösse (+/- 100 Bes.)	56
Abbildung 49: Gesamte und unerklärte Lohndifferenz, 2012 – 2018, nach Sektor	58

Abstract

Die vorliegende Studie im Auftrag des Bundesamts für Statistik (BFS) analysiert die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern auf dem Schweizer Arbeitsmarkt anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) 2018. Sie stellt eine Aktualisierung der bisherigen Ergebnisse anhand der LSE 2016 dar. Die Resultate legen dar, welcher Anteil der gesamten Lohndifferenz aufgrund von beobachtbaren Einflussfaktoren wie Alter, Ausbildungsniveau, Branche, Beruf usw. zustande kommt und welcher Anteil nicht erklärt werden kann.

Gemessen am Mittelwert liegt der durchschnittliche, standardisierte Bruttolohn der Männer in der Schweizer Gesamtwirtschaft bei 7968 Franken pro Monat. Frauen verdienen im Durchschnitt 19,0% weniger, nämlich 6456 Franken pro Monat. Im privaten Sektor ist der Lohnunterschied gemessen am Durchschnitt mit 19,6% leicht grösser als im öffentlichen Sektor (18,1%).

Um ökonometrisch zu analysieren, inwieweit beobachtbare Merkmale wie Alter, Ausbildungsniveau, Branche, Beruf etc. die Lohnunterschiede erklären können, werden die Löhne logarithmiert. Auf Basis der logarithmierten Bruttolöhne beträgt die gesamte mittlere Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern in der Gesamtwirtschaft 17,8%. Davon sind 55% durch die Einflussfaktoren erklärbar, während die übrigen 45% unerklärt bleiben. Die «unerklärte Lohndifferenz» beträgt somit 8,1%. Dies bedeutet, dass Frauen bei vergleichbaren beobachtbaren Merkmalen im Schnitt 8,1% weniger verdienen als Männer. Die unerklärte Lohndifferenz lässt sich nicht als quantitatives Mass für Lohndiskriminierung interpretieren, weil nicht alle lohnrelevanten Merkmale der Beschäftigten in den Daten verfügbar sind. Die wissenschaftliche Literatur deutet darauf hin, dass der Einbezug weiterer Merkmale die unerklärte Lohndifferenz tendenziell verringern, aber nicht vollständig erklären würde.

Im privaten Sektor verdienen Frauen im Schnitt 18,6% weniger als Männer. Davon sind 56% auf Unterschiede in den berücksichtigten Merkmalen zurückzuführen, während 44% nicht erklärt werden können. Folglich liegt die unerklärte Lohndifferenz bei rund 8,2%. Im öffentlichen Sektor ist die gesamte Lohndifferenz mit 16,8% kleiner als im privaten Sektor. Davon kommen 63% aufgrund von unterschiedlichen Merkmalen zustande, während der restliche Anteil (37%) unerklärt bleibt. Bei vergleichbaren, beobachtbaren Merkmalen erhalten Frauen im öffentlichen Sektor somit im Schnitt ca. 6,2% weniger Lohn als Männer.

Zwischen 2012 und 2014 sank die gesamte Lohndifferenz in der Gesamtwirtschaft von 19% auf 17,5%, während sie zwischen 2014 und 2018 etwa gleich blieb (2018: 17,8%). Die unerklärte Lohndifferenz nahm zwischen 2012 und 2014 von 8,3% auf 7,4% recht deutlich ab, erhöhte sich dann aber bis 2018 wieder auf

8,1%. Zu beachten ist, dass die Ergebnisse mit einer gewissen statistischen Unsicherheit behaftet sind, da die LSE eine Stichprobe und keine Vollerhebung darstellt.

Im Weiteren beinhaltet die Studie zahlreiche Ergebnisse zu den Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern in verschiedenen Teilbereichen des Arbeitsmarkts (z. B. Branchen, Berufen und Grossregionen) sowie innerhalb verschiedener Gruppen von Arbeitnehmenden (z. B. nach Ausbildungsniveau und Alter).

Zusammenfassung

Ausgangslage und Ziele

In der Schweiz liegt der Durchschnittslohn der Frauen deutlich unter dem Durchschnittslohn der Männer. Die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern sind regelmässig Gegenstand öffentlicher und politischer Diskussionen. Das Bundesamt für Statistik (BFS) liefert eine wichtige Informationsgrundlage, indem es seit 2005 regelmässig Studien in Auftrag gibt, welche die Lohnunterschiede auf dem Schweizer Arbeitsmarkt anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) analysieren. Ein wichtiges Element der Analysen ist die Zerlegung der gesamten Lohndifferenz in einen erklärten und einen unerklärten Anteil. 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.

Das Ziel der vorliegenden Studie ist es, die Ergebnisse bisheriger Studien anhand der LSE 2018 zu aktualisieren. Im ersten Teil der Studie wird zunächst die Beschäftigung und Entlohnung von Frauen und Männern entlang verschiedener Dimensionen des Arbeitsmarkts deskriptiv charakterisiert. Der zweite Teil widmet sich der Erklärung der Lohnunterschiede und damit der Analyse der erklärten und unerklärten Anteile der Lohndifferenz.

Datengrundlage und methodisches Vorgehen

Die Datengrundlage dieser Studie ist die LSE 2018. Der Datensatz umfasst rund 36 000 Unternehmen und 2 Millionen Arbeitnehmende des sekundären und tertiären Wirtschaftssektors in der Schweiz.

Entsprechend den Vorgaben des Auftraggebers wird das methodische Vorgehen im Vergleich zu den Vorgängerstudien beibehalten, um sicherzustellen, dass die Ergebnisse im Zeitverlauf vergleichbar sind.¹ Dies betrifft insbesondere folgende methodische Aspekte:

- *Eingrenzung der Stichprobe:* Beobachtungen mit fehlenden und/oder unplausiblen Werten werden vorgängig ausgeschlossen.
- *Kennzahl der Lohndifferenz:* Die Erklärung der Lohnunterschiede basiert auf den durchschnittlichen, logarithmierten Bruttolöhnen. Die Bruttolöhne 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.

- *Schätzmethode:* Die statistische Zerlegung der Lohnunterschiede in einen erklärten und unerklärten Anteil erfolgt mit dem sogenannten Oaxaca-Blinder-Ansatz, der auf OLS-Regressionen basiert.
- *Verwendete Erklärungsfaktoren:* Die Analyse berücksichtigt die Merkmale Alter, Dienstjahre, Ausbildung, Zivilstand, Nationalität/Aufenthaltsstatus, berufliche Stellung (Hierarchiestufe), Beruf, Unternehmensgrösse, Branche, Grossregion, Beschäftigungsgrad sowie weitere Merkmale zu Anstellung und Entlohnung. Die Spezifikation der Erklärungsfaktoren im Modell wurde exakt beibehalten.

Beschäftigung und Entlohnung von Frauen und Männern

Die Analyse bezieht sich auf eine Grundgesamtheit von rund 3,3 Millionen Beschäftigten bei Schweizer Unternehmen im sekundären und tertiären Wirtschaftssektor. Der Frauenanteil beträgt gesamtwirtschaftlich 44%. Der auf Vollzeit standardisierte Bruttolohn von Frauen beträgt durchschnittlich 6456 Franken pro Monat und jener der Männer 7968 Franken pro Monat. Der *Durchschnittslohn* der Frauen liegt somit 19,0% unter dem Durchschnittslohn der Männer. Nebst der Lohndifferenz am Durchschnitt ist auch der Lohnunterschied am Median interessant. Der Median entspricht dem Lohn einer Person, die sich genau in der Mitte der Lohnverteilung befindet. Das heisst, dass die Hälfte der Personen einen höheren, die andere Hälfte der Personen einen tieferen Lohn erhält. Der Median-Bruttolohn der Frauen beläuft sich auf 5795 Franken pro Monat und jener der Männer auf 6687 Franken. Gemessen am *Median* verdienen Frauen somit 13,3% weniger als Männer.

Im privaten Sektor beträgt der Frauenanteil 43%, im öffentlichen Sektor (Bund, Kantone, Gemeinden, Bezirke und öffentliche Körperschaften) liegt er bei 55%. Die Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern gemessen am Mittelwert ist im privaten Sektor (–19,6%) leicht ausgeprägter als im öffentlichen Sektor (–18,1%). Dasselbe gilt für die Lohndifferenz am Median (privater Sektor: –14,4%, öffentlicher Sektor: –12,2%).

¹ Die jüngste Vorgängerstudie ist Kaiser & Möhr (2019) und basiert auf der LSE 2016.

Frauen und Männer verteilen sich teilweise sehr unterschiedlich auf die verschiedenen Bereiche des Arbeitsmarkts: So arbeiten Männer häufiger in der Industrie und im verarbeitenden Gewerbe, während der Frauenanteil insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen (77%) und im Detailhandel (67%) sehr hoch ist.

Weitere Ergebnisse zeigen, dass sich die Verteilung von *Nettolöhnen und Sonderzahlungen* (z. B. Boni) deutlich zwischen den Geschlechtern unterscheiden. Frauen sind im Bereich der tiefen Nettolöhne bis 5000 Franken übervertreten, was unter anderem auf die häufigere Teilzeitarbeit zurückzuführen ist. Zudem ist der durchschnittliche Anteil der Sonderzahlungen am Bruttolohn bei Frauen geringer als bei Männern.

Erklärte und unerklärte Lohnunterschiede

Die Zerlegung der Lohnunterschiede in einen erklärten und unerklärten Anteil liefert die zentralen Ergebnisse dieser Studie. Die beiden Grössen sind wie folgt definiert:

- *Die erklärte Lohndifferenz (erklärter Anteil)*: Dieser quantifiziert den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern, der auf Unterschiede in den beobachtbaren Merkmalen wie Beruf, Branche, Ausbildung, berufliche Stellung usw. zurückzuführen ist.
- *Die unerklärte Lohndifferenz (unerklärter Anteil)*: Dieser Anteil gibt Auskunft darüber, wie gross die verbleibenden Lohnunterschiede sind, wenn Frauen mit Männern verglichen werden, die im Schnitt die gleichen beobachtbaren Erklärungsfaktoren wie Ausbildung, Beruf, Branche etc. aufweisen. Eine unerklärte Lohndifferenz kommt somit zustande, wenn Frauen und Männer bei gleichen beobachtbaren Merkmalen im Schnitt unterschiedliche Löhne erhalten. Die unerklärte Lohndifferenz wird auch als Residuallohndifferenz oder bereinigte Lohndifferenz bezeichnet.

Die verwendete Methode zur Zerlegung der Lohndifferenz basiert auf den durchschnittlichen, logarithmierten Bruttolöhnen und kann näherungsweise als Prozentunterschied interpretiert werden. Da die LSE eine Stichprobe und keine Vollerhebung ist, sind die Ergebnisse mit einem gewissen Mass an statistischer Unsicherheit verbunden. Um diese Unsicherheit zu quantifizieren, wird bei ausgewählten Resultaten zusätzlich das 95%-Konfidenzintervall angegeben; dieses zeigt die Bandbreite, in welcher sich der wahre Wert mit hoher statistischer Sicherheit befindet.

Zu beachten ist, dass sich die unerklärte Lohndifferenz nicht als quantitatives Mass für Lohndiskriminierung interpretieren lässt. Ein wichtiger Grund dafür ist, dass nicht alle Merkmale der Beschäftigten, die für die Lohnbestimmung relevant sind, in den Daten verfügbar sind. Die wissenschaftliche Literatur deutet darauf hin, dass sich die unerklärte Lohndifferenz tendenziell verkleinert, aber nicht vollständig verschwindet, wenn lohnrelevante Merkmale (wie z. B. die effektive Berufserfahrung oder die zeitliche Verfügbarkeit der Arbeitnehmenden) sehr umfassend berücksichtigt werden können.

Gesamtwirtschaft, privater und öffentlicher Sektor

In der Gesamtwirtschaft beträgt der mittlere Lohnunterschied im Jahr 2018 auf Basis der logarithmierten Bruttolöhne 0,178 bzw. rund 17,8% zu Ungunsten der Frauen.² Das bedeutet: Der Durchschnittslohn der Frauen liegt rund 17,8% unter dem Durchschnittslohn der Männer. Gemäss den Ergebnissen der Lohnzerlegung kommt etwas mehr als die Hälfte (55%) dieser Lohndifferenz durch die berücksichtigten Erklärungsfaktoren wie Alter, Ausbildungsniveau, Branche usw. zustande, während 45% unerklärt bleiben. Somit beläuft sich die unerklärte Lohndifferenz in der Gesamtwirtschaft auf 0,081. Dies bedeutet, dass Frauen bei vergleichbaren, beobachtbaren Merkmalen im Schnitt rund 8,1% weniger verdienen als Männer. Das 95%-Konfidenzintervall beträgt [0,076; 0,085], sodass die unerklärte Lohndifferenz mit hoher statistischer Sicherheit in diesem Bereich liegt.

Im privaten Sektor sind die Lohnunterschiede im Vergleich zur Gesamtwirtschaft etwas grösser: Frauen verdienen gemessen an den logarithmierten Bruttolöhnen 0,186 bzw. rund 18,6% weniger als Männer. Davon sind 56% auf geschlechtsspezifische Unterschiede in den berücksichtigten Merkmalen zurückzuführen, während die übrigen 44% nicht erklärt werden können. Entsprechend beläuft sich die unerklärte Lohndifferenz auf 0,082 bzw. rund 8,2%; das 95%-Konfidenzintervall dieser Schätzung liegt bei [0,077; 0,087].

Im öffentlichen Sektor sind die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern geringer als im privaten Sektor: Der mittlere Lohnunterschied liegt bei 0,168 bzw. rund 16,8%. Mit 63% lässt sich ein verhältnismässig hoher Anteil durch die berücksichtigten Einflussfaktoren erklären, die restlichen 37% bleiben unerklärt. Bei vergleichbaren Merkmalen verdienen Frauen im öffentlichen Sektor somit 0,062 bzw. rund 6,2% weniger als Männer. Das 95%-Konfidenzintervall ist mit [0,056; 0,069] breiter als im privaten Sektor, weil der öffentliche Sektor einen kleineren Stichprobenumfang hat und die statistische Unsicherheit deshalb grösser ausfällt.

Entwicklung im Zeitverlauf

Die untenstehende Tabelle zeigt die Entwicklung der Lohnunterschiede in der Gesamtwirtschaft im Zeitraum 2012 bis 2018.³ Die unerklärte Lohndifferenz nahm zwischen 2012 und 2014 von 8,3% auf 7,4% recht deutlich ab, in den Folgejahren stieg sie jedoch wieder auf 7,7% (2016) bzw. 8,1% (2018).

² Die Lohndifferenz auf Basis der logarithmierten Bruttolöhne weicht leicht von der oben ausgeführten exakten Lohndifferenz ab. Die Logarithmierung ist jedoch notwendig, um die Lohndifferenz mit der Oaxaca-Blinder-Methode in einen erklärten und einen unerklärten Anteil zu zerlegen.

³ Aufgrund einer umfassenden Revision der LSE 2012 sind Unterschiede zwischen 2012 und 2014 mit einer gewissen Vorsicht zu interpretieren.

Zerlegung der Lohnunterschiede 2012–2018

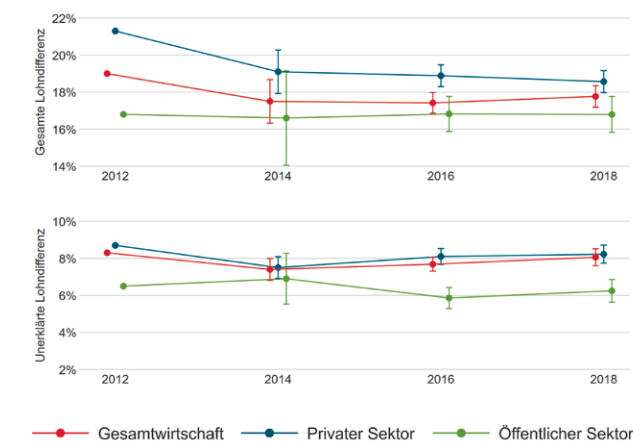
Gesamtwirtschaft

Jahr	gesamte Lohndifferenz		erklärter Anteil		unerklärter Anteil	
	Koeff.	in %	Koeff.	in %	Koeff.	in %
2012	0,190	100%	0,083	44%	0,106	56%
2014	0,175	100%	0,074	42%	0,101	58%
2016	0,174	100%	0,077	44%	0,097	56%
2018	0,178	100%	0,081	45%	0,097	55%

Quelle: LSE 2012–2018. Gesamtwirtschaft. Berechnungen: Kaiser & Möhr (2021, LSE 2018), Kaiser & Möhr (2019, LSE 2016), Strub & Bannwart (2017, LSE 2014) und Strub et al. (2016, LSE 2012).

Die nachfolgende Abbildung zeigt, wie sich die Entwicklung der gesamten und der unerklärten Lohndifferenz nach Sektor unterscheidet. Während die gesamte Lohndifferenz im privaten Sektor über die Zeit gesunken ist, ist sie im öffentlichen Sektor stabil geblieben, jedoch auf tieferem Niveau. Zwischen 2016 und 2018 ist die unerklärte Lohndifferenz in beiden Sektoren leicht angestiegen (privater Sektor: von 8,1% auf 8,2%, öffentlicher Sektor von 5,9% auf 6,2%). Die genannten Unterschiede sind aber sehr klein und bewegen sich im Bereich der statistischen Unsicherheit, welche durch die Stichprobenerhebung entsteht.

Gesamte und unerklärte Lohndifferenz, 2012–2018, nach Sektor



Anmerkungen: Für das Jahr 2012 fehlen die Konfidenzintervalle, weil die betreffende Studie keine entsprechenden Angaben ausweist. Die Konfidenzintervalle für 2014 sind grösser, weil die Endlichkeitskorrektur vor 2016 vernachlässigt wurde. Quelle: LSE 2012–2018, Gesamtwirtschaft. Berechnungen: Kaiser & Möhr (2021, LSE 2018), Kaiser & Möhr (2019, LSE 2016), Strub & Bannwart (2017, LSE 2014) und Strub et al. (2016, LSE 2012).

Wirtschaftsbranche

Die ab hier folgenden Aussagen beziehen sich auf die Gesamtwirtschaft. Zwischen den einzelnen Wirtschaftsbranchen lassen sich grosse Unterschiede in der durchschnittlichen Lohndifferenz beobachten. Die geringste durchschnittliche Lohndifferenz findet sich in den Branchen «Wasserversorgung, Abwasser und

Abfallentsorgung» (4%), «Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden» und «Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie» (je 7%). Am grössten ist sie in der Branche «Finanz- und Versicherungsdienstleistungen» (34%), gefolgt von den Branchen «Herstellung Textilien/Lederwaren» (33%) und «Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen» (26%).

Auch die unerklärte Lohndifferenz unterscheidet sich zwischen den Branchen stark. Mit 16% ist sie in der Branche «Herstellung Textilien/Lederwaren» am höchsten, die tiefste unerklärte Lohndifferenz findet sich in der Branche «Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie» (3%).

Grossregion

Die separate Analyse für die sieben Grossregionen der Schweiz zeigt: Die mittleren Lohnunterschiede reichen von 12% in der Genferseeregion bis zu 23% in der Grossregion Zürich. Diese beträchtlichen regionalen Unterschiede lassen sich aber zu einem wesentlichen Teil durch beobachtbare Einflussfaktoren wie Branche, Berufe, Unternehmensgrösse usw. erklären. Die unerklärte Lohndifferenz bewegt sich zwischen 6% in der Genferseeregion und 11% im Tessin.

Weitere Merkmale

Neben Branchen und Regionen wurde die Analyse der Lohnunterschiede auch entlang weiterer Dimensionen durchgeführt. Die wichtigsten Ergebnisse sind:

- **Nach Altersgruppe:** Bei den älteren Kohorten von Arbeitnehmenden ist die unerklärte Lohndifferenz deutlich grösser als bei den jüngeren Arbeitnehmenden (3% bei unter 30-Jährigen; 10% bei über 49-Jährigen).
- **Nach Ausbildungsniveau:** Die unerklärte Lohndifferenz in der Gruppe «Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen» ist mit 12% am grössten. Diese Gruppe enthält jedoch nur 0,6% aller Beschäftigten. Die zweitgrösste unerklärte Lohndifferenz ist in der Gruppe «Unternehmensinterne Berufsausbildung» zu beobachten (9%). Bei Absolventen von Fachhochschulen und pädagogischen Hochschulen ist die unerklärte Lohndifferenz mit 5% am kleinsten.
- **Nach Zivilstand:** Bei ledigen Frauen und Männern beträgt die unerklärte Lohndifferenz 3%, bei verheirateten Personen ist sie mit 10% deutlich höher.
- **Nach Aufenthaltsstatus:** Die unerklärten Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern variieren nur moderat zwischen Schweizer Arbeitnehmenden und ausländischen Arbeitnehmenden der verschiedenen Aufenthaltskategorien (zwischen 6% und 8%).
- **Nach beruflicher Stellung:** Die unerklärten Lohnunterschiede steigen mit zunehmender Hierarchiestufe. Im obersten Kader betragen diese im Schnitt 13%.
- **Nach Beruf/Kompetenzniveau:** Zwischen den Berufsgruppen lassen sich grosse Unterschiede in der unerklärten Lohndifferenz beobachten. Sie reicht von 2% zu Gunsten der Frauen (Berufsgruppe «Personenbezogene Dienstleistungen – Zuteilung

- nicht möglich») bis zu 23% zu Gunsten der Männer («Montageberufe»).
- *Nach Beschäftigungsgrad*: Die unerklärten Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sind bei Vollzeitwerbstätigen ausgeprägter (9%) als bei Teilzeiterwerbstätigen (rund 7%).
 - *Nach Unternehmensgrösse*: Die unerklärte Lohndifferenz sinkt mit zunehmender Unternehmensgrösse. In Kleinunternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten beträgt sie 10%, in Grossunternehmen mit mindestens 1000 Beschäftigten liegt sie bei 7%.

1. Einleitung

1.1 Ausgangslage und Ziele

Auf dem Schweizer Arbeitsmarkt liegt der Durchschnittslohn der Frauen deutlich unter dem Durchschnittslohn der Männer. Diese Tatsache wirft die Frage auf: Inwieweit lässt sich die Lohn-differenz durch objektive Faktoren wie beispielsweise Beruf, Ausbildung und Branche erklären? Seit dem Jahr 2005 werden im Auftrag des Bundesamts für Statistik (BFS) regelmässig Studien durchgeführt, welche auf Basis der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern in der Schweiz analysieren. Die jüngste dieser Studien ist Kaiser & Möhr (2019) und basiert auf der LSE 2016.⁴

Das Ziel der vorliegenden Studie ist es, die Ergebnisse der Vorgängerstudien anhand der LSE 2018 zu aktualisieren. Der zentrale Beitrag der Studie ist die Zerlegung der gesamten Lohndifferenz in einen erklärten und einen unerklärten Anteil. 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. Die Studie leistet damit als Informationsgrundlage einen Beitrag für die öffentliche und politische Diskussion zur Lohn(un)gleichheit in der Schweiz.

Die Analyse besteht im Wesentlichen aus zwei Teilen. Im ersten Teil wird zunächst die Beschäftigung und Entlohnung von Frauen und Männern deskriptiv charakterisiert. Es wird aufgezeigt, wie sich Frauen und Männer auf die verschiedenen Bereiche des Arbeitsmarkts (z. B. in Branchen) verteilen und wie hoch die Lohnunterschiede in diesen Bereichen ausfallen. Der zweite Teil widmet sich schliesslich der statistischen Erklärung der Lohnunterschiede: Mithilfe ökonomischer Methoden werden die beobachteten Lohndifferenzen in einen erklärten und einen unerklärten Anteil zerlegt.

1.2 Datengrundlage und methodisches Vorgehen

Sämtliche Analysen der vorliegenden Studie basieren auf der LSE 2018. Der Datensatz umfasst rund 36 000 Unternehmen und 2 Millionen Arbeitnehmende des sekundären und tertiären

Wirtschaftssektors in der Schweiz. Die LSE stellt die wichtigste Datengrundlage für die Analyse der Lohnstruktur auf dem Schweizer Arbeitsmarkt dar.

Entsprechend den Vorgaben des Auftraggebers wird das methodische Vorgehen im Vergleich zu den Vorgängerstudien beibehalten, um sicherzustellen, dass die Ergebnisse im Zeitverlauf vergleichbar sind. Konkret bleiben folgende methodische Aspekte unverändert:

- *Eingrenzung der Stichprobe*: Beobachtungen mit fehlenden und/oder unplausiblen Werten werden vorgängig ausgeschlossen.
- *Kennzahl der Lohndifferenz*: Die Erklärung der Lohnunterschiede basiert auf den durchschnittlichen, logarithmierten Bruttolöhnen. Die Bruttolöhne 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.
- *Schätzmethode*: Die statistische Zerlegung der Lohnunterschiede in einen erklärten und einen unerklärten Anteil erfolgt mit dem Oaxaca-Blinder-Ansatz, der auf OLS-Regressionen basiert.
- *Verwendete Erklärungsfaktoren*: Die Analyse berücksichtigt die Merkmale Alter, Dienstjahre, Ausbildung, Zivilstand, Nationalität/Aufenthaltsstatus, berufliche Stellung (Hierarchiestufe), Beruf, Unternehmensgrösse, Branche, Grossregion, Beschäftigungsgrad sowie weitere Merkmale zu Anstellung und Entlohnung. Die Spezifikation der Erklärungsfaktoren im Modell wird exakt beibehalten.
- *Statistische Unsicherheit*: Die Berechnung der Standardfehler und Konfidenzintervalle berücksichtigt das Erhebungsdesign der LSE, das heisst die Schichtung, das Clustering auf Unternehmensebene und die Endlichkeit der Stichprobe.

1.3 Struktur des Berichts

Der Bericht ist wie folgt aufgebaut. Kapitel 2 bietet eine Literaturübersicht zum Thema «Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern». Dazu werden Erkenntnisse aus der theoretischen und empirischen Literatur der Arbeitsmarktökonomie zusammengefasst sowie rechtliche Aspekte angesprochen. Um den aktuellsten Forschungsstand abzudecken, wurde das Kapitel im Vergleich zur Vorgängerstudie mit den relevanten, kürzlich erschienenen Publikationen erweitert.

⁴ Weitere Studien waren Strub & Bannwart (2017) mit der LSE 2014, Strub et al. (2016) mit der LSE 2012, Donzé (2013) mit der LSE 2010, Strub & Stocker (2010) mit der LSE 2008, Strub et al. (2008) mit der LSE 2006, Strub et al. (2006) mit der LSE 2004 sowie Strub et al. (2005) mit der LSE der Jahre 1998 bis 2002.

In Kapitel 3 wird zunächst die Datengrundlage und -aufbereitung beschrieben. Dazu gehören die Eingrenzung der Stichprobe mittels Filterung sowie die Definition des Lohnmasses und der erklärenden Variablen. Anschliessend wird das methodische Vorgehen im Zusammenhang mit der Messung und Zerlegung von Lohnunterschieden erläutert.

In Kapitel 4 werden deskriptive Ergebnisse bezüglich Beschäftigung und Entlohnung von Frauen und Männern auf dem Schweizer Arbeitsmarkt präsentiert. Dabei werden unter anderem die durchschnittlichen Löhne pro Geschlecht, der Frauenanteil sowie die Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern nach verschiedenen Dimensionen wie beispielweise Wirtschaftsbranche, Ausbildung oder berufliche Stellung analysiert.

Kapitel 5 beinhaltet das Kernstück der vorliegenden Studie: die Resultate der Lohnzerlegungen. Hier wird untersucht, welcher Teil der Lohndifferenz durch die im Modell verwendeten Einflussfaktoren erklärt werden kann und welcher Teil als «unerklärte Lohndifferenz» verbleibt. Die Lohnzerlegung wird für die Gesamtwirtschaft, für die beiden Sektoren sowie für verschiedene Subgruppen (z.B. nach Wirtschaftsbranche und Grossregion) durchgeführt.

Der Bericht wird durch eine Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse abgerundet (Kapitel 6). Die mathematisch-formale Darstellung der ökonometrischen Methode findet sich in Anhang A; Tabellen mit weiteren Ergebnissen sind in den Anhängen B bis E aufgeführt.

2. Grundlagen: Theorie und Literatur zu Lohnunterschieden

Dieses Kapitel widmet sich den Grundlagen zum Thema «Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern». Lohnunterschiede haben vielfältige Ursachen und sind einerseits darauf zurückzuführen, dass Frauen und Männer im Schnitt unterschiedliche Merkmale (z. B. Ausbildung, Beruf) aufweisen und sich auf dem Arbeitsmarkt anders verhalten (z. B. bei der Stellensuche oder bei Lohnverhandlungen). Andererseits kommen Lohnunterschiede zustande, weil Arbeitgebende Frauen und Männer aufgrund ihres Geschlechts nicht gleichbehandeln (Diskriminierung). Letzteres kann unterschiedliche Formen annehmen:

- *Lohndiskriminierung (im engeren Sinne)*: Die gegenwärtigen Arbeitgebenden behandeln Frauen bei der Lohnfestsetzung anders als Männer.
- *Beschäftigungsdiskriminierung*: Lohnunterschiede können auch zustande kommen, weil Frauen aufgrund ihres Geschlechts bei der Besetzung von Stellen benachteiligt werden oder innerhalb des Unternehmens seltener befördert werden als Männer.
- *Vergangene Diskriminierung*: Selbst wenn gegenwärtig keine Geschlechterdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt vorliegt, können Lohnunterschiede aufgrund vergangener Diskriminierung bestehen, weil Frauen dadurch andere Lohnerwartungen oder Karriereziele entwickelt haben.

Nachfolgend werden zunächst verschiedene Erklärungsansätze für geschlechterspezifische Lohnunterschiede aus der ökonomischen Theorie diskutiert (2.1). Anschliessend wird eine Übersicht über die relevante empirische Literatur aus dem In- und Ausland erstellt (2.2). Dabei wird der Fokus auf die Erklärung von Lohnunterschieden zwischen den Geschlechtern und auf Lohndiskriminierung (im engeren Sinne) gelegt. Im Weiteren werden einige rechtliche Aspekte im Zusammenhang mit dem Schweizer Arbeitsmarkt angesprochen (2.3).

2.1 Ökonomische Theorie

Nachfolgend werden verschiedene ökonomische Theorien vorgestellt, die sich mit dem Thema Lohnunterschiede und Lohndiskriminierung befassen. Als Erstes wird auf den neoklassischen Ansatz eingegangen, demzufolge die Löhne durch die Produktivität bestimmt werden (2.1.1). Es folgen zwei Erklärungsansätze, wie Lohnunterschiede aufgrund diskriminierenden Verhaltens der Arbeitgebenden entstehen können (2.1.2 und 2.1.3). Der Einfachheit halber werden hier nur die intuitiven Erklärungen der Theorien diskutiert; für eine mathematisch-formale Darstellung der Modelle wird auf die Originalstudien verwiesen.

2.1.1 Humankapital und Produktivität

In der neoklassischen Theorie wird davon ausgegangen, dass Beschäftigte jenen Lohn erhalten, der ihrer *Produktivität* entspricht. Demzufolge entstehen Lohnunterschiede nur dann, wenn verschiedene Arbeitnehmende unterschiedlich produktiv arbeiten. Solche Produktivitätsunterschiede werden mit unterschiedlichem Humankapital (Fähigkeiten und Wissen) begründet (vgl. z. B. Borjas 2016).

In der neoklassischen Theorie haben Unternehmen kein Motiv, verschiedene Personengruppen bei gleicher Produktivität unterschiedlich zu entlohnen. Aus Gründen der Gewinnmaximierung haben Firmen jedoch einen Anreiz, einen möglichst tiefen Lohn auszus zahlen. Wäre es also rentabel, Frauen generell weniger Lohn auszus zahlen? Hier gilt es, die Annahme der vollständigen Konkurrenz zwischen den Unternehmen zu beachten. Würde eine Firma einem Arbeitnehmenden einen Lohn bezahlen, der unter seiner Produktivität liegt, würde der betroffene Arbeitnehmende zu einem Unternehmen wechseln, das einen leicht höheren Lohn bezahlt. Auch die Arbeitskräfte stehen untereinander in vollständiger Konkurrenz: Würde eine Person einen Lohn verlangen, der seine Produktivität übersteigt, würde das Unternehmen eine andere Person einstellen. Daraus resultiert ein Gleichgewichtslohn, welcher der Produktivität der Arbeitnehmenden entspricht. Aufgrund der Annahme der vollständigen Konkurrenz ist im Standardmodell der neoklassischen Theorie demzufolge keine Diskriminierung möglich.

2.1.2 Lohndiskriminierung aufgrund von Präferenzen

Diskriminierung kann entstehen, falls Arbeitgebende (oder deren Kunden, vgl. Borjas & Bronars 1989) eine inhärente Abneigung gegen eine bestimmte Personengruppe aufweisen. Diese Theorie wurde von Becker (1957) formal untersucht. Die Abneigung hat den gleichen Effekt, wie wenn die Beschäftigung einer diskriminierten Person mit zusätzlichen Kosten verbunden wäre. Daher resultiert für die diskriminierte Gruppe bei gleicher Produktivität ein tieferer Lohn. Dies führt jedoch dazu, dass nichtdiskriminierende Firmen einen Wettbewerbsvorteil haben: Sie könnten der diskriminierten Personengruppe einen leicht höheren Lohn anbieten, der weiterhin unter ihrer Produktivität liegt. Dadurch könnten sie günstiger produzieren und die diskriminierenden Firmen aus dem Markt drängen (vgl. Arrow 1971). Diskriminierung bleibt jedoch bestehen, falls die Jobsuche der Arbeitnehmenden mit hohen Kosten verbunden ist (vgl. Black 1995) oder falls ein imperfekter

Wettbewerb herrscht. Letzteres wurde von Black&Brained (2004) empirisch untersucht. Sie konnten zeigen, dass in Branchen mit intensiverem Wettbewerb die Lohnungleichheit über die Zeit stärker abgenommen hat.

2.1.3 Statistische Lohndiskriminierung

Statistische Lohndiskriminierung kann entstehen, wenn Arbeitgebende eine neue Person beschäftigen, deren Produktivität sie noch nicht kennen. Aufgrund dieses Problems der Unsicherheit greifen die Arbeitgebenden auf beobachtbare Merkmale der neu angestellten Person (wie z. B. Nationalität, Geschlecht) zurück, von denen sie glauben, dass sie mit der Produktivität der neu angestellten Person korrelieren (vgl. Phelps 1972 und Aigner&Cain 1977). Falls die Arbeitgebenden glauben, dass eine Personengruppe im Durchschnitt weniger produktiv arbeitet als eine andere, ist es aus ihrer Sicht rational, den Bewerbenden der weniger produktiven Gruppe einen tieferen Einstiegslohn zu zahlen. Über die Zeit können die Arbeitgebenden die Produktivität ihrer Mitarbeitenden jedoch immer besser einschätzen. Daher ist zu erwarten, dass die statistische Diskriminierung über die Zeit verschwindet (Altonji&Pierret 2001). Dieser Mechanismus wird in der Literatur als «employer learning» bezeichnet und steht im Einklang mit empirischen Studien (vgl. Bordón&Braga 2020 und Kim 2012).

Im Gegensatz zur Diskriminierung aufgrund von Präferenzen gründet die statistische Diskriminierung *nicht auf einer inhärenten Abneigung* der Arbeitgebenden gegen eine bestimmte Personengruppe. Die statistische Diskriminierung ist vielmehr eine *Folge der beschriebenen Unsicherheit*. Der entscheidende Punkt ist somit, dass man das Problem der statistischen Diskriminierung nur dann lösen kann, wenn die zugrunde liegende *Unsicherheit* beseitigt wird.

Auf den Kontext der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern angewendet: Inwieweit sind Frauen von *statistischer* Lohndiskriminierung betroffen? Es gibt zahlreiche Studien, welche diese These stützen (vgl. Cárdenas&Villa 2017, Tanaka 2015 oder Gayle&Golan 2012).⁵ Sie zeigen, dass Arbeitgebende damit rechnen, dass Männer im Durchschnitt länger in der Firma verbleiben werden als Frauen. Der Grund ist, dass Frauen öfter einen Erwerbsunterbruch oder eine Reduktion des Beschäftigungsgrads vornehmen, wenn sie eine Familie gründen. Es gibt Arbeitgebende, die darauf reagieren, indem sie seltener junge Frauen einstellen oder indem sie die aus ihrer Sicht erwarteten zukünftigen Stellenwechselkosten bei der Lohnfestsetzung bereits einkalkulieren.

⁵ Die genannten Studien zeigen die zugrundeliegenden Mechanismen durch theoretische Modellierungen. Die Erkenntnisse der empirischen Studien werden in Abschnitt 2.2.2 weiter ausgeführt. Eine grundsätzliche Diskussion darüber, wie statistische Diskriminierung empirisch gemessen und von Diskriminierung aufgrund von Präferenzen unterschieden werden kann, findet sich in Guryan & Charles (2013).

2.2 Empirische Literatur

Nachfolgend wird zunächst auf die empirische Literatur der Schweiz eingegangen. Im Anschluss folgt eine Übersicht der relevanten internationalen Literatur.

2.2.1 Schweiz

Studien auf Grundlage der LSE

Die Studien im Auftrag des BFS, die seit 2005 regelmässig durchgeführt werden, stellen die wichtigste Quelle für empirische Evidenz zu den Lohnunterschieden zwischen den Geschlechtern auf dem Schweizer Arbeitsmarkt dar (vgl. Kaiser&Möhr 2019, Strub&Bannwart 2017; Strub et al. 2016; Donzé 2013; Strub&Stocker 2010; Strub et al. 2008; Strub et al. 2006 und Strub et al. 2005). Wie die vorliegende Studie basiert die Analyse jeweils auf den Daten der LSE. Im Vergleich zeigt sich, dass die unerklärte Lohndifferenz im privaten Sektor über die Zeit tendenziell leicht abnimmt: In den Jahren 1998–2002 betrug diese rund 10% bis 11%, während sie im Jahr 2016 bei noch rund 8% lag (vgl. Kaiser&Möhr 2019). Zu beachten ist jedoch, dass sich die Datenbasis (u. a. die Erhebungsmethode und die Variablen) im Zeitverlauf leicht verändert hat, sodass die Ergebnisse nur bedingt miteinander vergleichbar sind.

Eine Studie von Vaccaro (2018) untersucht anhand der LSE 1996 bis 2010, wie sich die Einführung des Lohngleichheitsinstruments «Logib» und die damit einhergehenden Kontrollen im öffentlichen Beschaffungswesen auf die Lohnunterschiede auf Unternehmensebene auswirkten. Anhand einer Regressions-Diskontinuitäts-Analyse kommt sie zum Schluss, dass die Lohngleichheitskontrollen die unerklärte Lohndifferenz in Unternehmen ab 50 Beschäftigten um rund 3.5 Prozentpunkte reduziert haben. Die Evidenz deutet darauf hin, dass das Lohngleichheitsinstrument dazu beitrug, Lohndiskriminierung in der Schweiz signifikant zu verringern.

Studien auf Grundlage weiterer Datenquellen

Basierend auf Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) zeigt Jann (2008), dass sich die durchschnittlichen Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern über die Zeit klar verringert haben. Die Entwicklung ist gemäss dem Autor vorwiegend auf eine Angleichung des Humankapitals zwischen den Geschlechtern zurückzuführen. Mit einer Oaxaca-Blinder-Zerlegung untersucht Jann weiter, welcher Teil der Lohnunterschiede durch objektive Faktoren erklärbar ist. Jann findet im Jahr 2006 einen unerklärten Lohnunterschied von 11%. Die BFS-Studie anhand der LSE 2006 weist für den privaten Sektor einen unerklärten Lohnunterschied von 9% aus.⁶ Beim Vergleich der beiden Studien ist jedoch zu beachten, dass sich die Definition des Lohnmasses,

⁶ Im öffentlichen Sektor auf Bundesebene wird eine unerklärte Lohndifferenz von 3% ausgewiesen. Die unerklärte Lohndifferenz in der Gesamtwirtschaft wurde nicht berechnet.

die verwendeten Kontrollvariablen und die Art der Datenerhebung (Personenbefragung vs. Unternehmensbefragung) unterscheiden.⁷

Die Lohnunterschiede von Frauen und Männern in den ersten Jahren des Berufseinstiegs untersuchen Combet & Oesch (2019). Sie fokussieren auf Lohnunterschiede vor der Familiengründung und analysieren folglich nur die Daten von Personen ohne Kinder. Basierend auf dem Panel-Datensatz «Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben» (TREE) vergleichen sie Männer und Frauen mit ähnlichen Eigenschaften basierend auf der sogenannten Entropy-Balancing-Methode. Die resultierende Lohndifferenz beträgt 3% bis 6% zu Ungunsten der Frauen. In einem zweiten Schritt führen sie eine Oaxaca-Blinder-Zerlegung mit den gleichen Kontrollvariablen durch. Die unerklärte Lohndifferenz beträgt 3,5%.

Oesch et al. (2017) untersuchen, inwieweit sich Löhne zwischen Frauen mit und ohne Kinder unterscheiden. Anhand des Schweizer Haushalt-Panels (SHP) und der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) zeigen sie, dass Frauen (im Alter von 20 bis 50 Jahren) mit Kindern zwischen 4% und 9% weniger verdienen als vergleichbare Frauen ohne Kinder. Die Zahlen beziehen sich auf eine Regression mit zahlreichen Kontrollvariablen und sogenannten Personen-Fixed-Effects. In einem zweiten Teil der Studie nutzen die Autoren fiktive Bewerbungsunterlagen und befragen 714 Personalleiterinnen und Personalleiter nach dem adäquaten Monatslohn einer fiktiven bewerbenden Person. Die Auswertung im Rahmen dieses Experiments zeigt, dass Müttern durchschnittlich ein 2% bis 3% tieferer Lohn vorgeschlagen wurde als Frauen ohne Kinder. Bei Frauen unter 40 Jahren betrug der Lohnunterschied je nach Beruf bis zu 6%. Weiter zeigte die Studie, dass der Lohnunterschied zwischen Müttern und Nicht-Müttern berufsabhängig ist und dass er tendenziell grösser ist, wenn die Bewerbungsunterlagen von einer Frau beurteilt wurden. Die Autoren gehen davon aus, dass die in der Studie gefundenen Resultate auf statistische Diskriminierung (vgl. Abschnitt 2.1.3), aber auch auf unterschiedliche Beurteilungen aufgrund von sozialen Normen und kulturellen Ansichten hindeuten.

Eine aktuelle Studie von Fernandes et al. (2020) widmet sich den Lohnerwartungen von Studierenden an Schweizer Hochschulen. Die Ergebnisse zeigen, dass Männer im Schnitt höhere Lohnerwartungen haben als Frauen. Diese lassen sich jedoch nur zu einem Teil durch Unterschiede in beobachtbaren Merkmalen und Präferenzen (bezüglich Arbeit und Familienplanung) erklären. Die Evidenz deutet somit darauf hin, dass Frauen und Männer bei vergleichbaren Eigenschaften vor Eintritt in den Arbeitsmarkt unterschiedliche Lohnerwartungen bilden.

⁷ Jann verwendet als Erklärungsvariablen für das Humankapital die Bildung (kategorial), die Berufserfahrung in Jahren (parabolisch), das Dienstalter (parabolisch) und die Übereinstimmung erlernter und ausgeübter Beruf (0/1). Zudem verwendet er Erklärungsvariablen für die vertikale Segregation (Vorgesetztenfunktion und Unternehmensleitung, beide (0/1)) sowie für die horizontale Segregation (logarithmierte Betriebsgrösse und Frauenanteil in Beruf und Branche (parabolisch)). Eine Liste der in der vorliegenden Studie verwendeten Erklärungsvariablen befindet sich in Tabelle 1.

2.2.2 International

In diesem Abschnitt werden internationale empirische Studien vorgestellt, die sich mit dem Thema Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern befassen. Der Fokus liegt dabei auf der Rolle von Erklärungsfaktoren, die in gängigen Arbeitsmarktdaten wie der LSE häufig nicht oder nur unvollständig gemessen werden. Die Literatur kann somit gewisse qualitative Hinweise liefern, inwieweit es sich bei der unerklärten Lohndifferenz um Diskriminierung handelt und inwieweit diese durch fehlende Variablen im Regressionsmodell zustande kommt. Nachfolgend werden folgende, potenziell fehlende Einflussfaktoren diskutiert: die effektive Arbeitserfahrung und die zeitliche Verfügbarkeit der Beschäftigten, die Wahl des Studienfachs, psychologische Faktoren sowie geschlechterspezifische Unterschiede bei Lohnverhandlungen. Zum Schluss wird ein Fokus auf empirische Studien zum Thema Lohndiskriminierung gelegt.

Effektive Arbeitserfahrung und Erwerbsunterbrüche

Ein gängiges Problem in Arbeitsmarktdaten ist, dass die tatsächliche Arbeitserfahrung der Beschäftigten nur unzureichend gemessen wird. Unabhängig vom Geschlecht erhöht Erfahrung das Humankapital und somit die Produktivität der Beschäftigten. Da Frauen im Durchschnitt weniger Arbeitserfahrung aufweisen als Männer, beispielsweise weil sie nach der Mutterschaft eine Auszeit nehmen oder sich stärker in der Kinderbetreuung engagieren, geht dies mit einem tieferen Durchschnittslohn einher. Folglich ist davon auszugehen, dass die unerklärte Lohndifferenz sinken würde, wenn detaillierte Informationen zur effektiven Berufserfahrung in den Daten zur Verfügung stünden. Studien anhand US-amerikanischer und englischer Daten zeigen, dass sich der unerklärte Anteil der Lohndifferenz unter Berücksichtigung der tatsächlichen Arbeitserfahrung reduziert (vgl. z. B. Cook et al. 2018, Blau & Kahn 2013 und Swaffield 2007). Zudem finden Huber & Solovyeva (2020), dass sich die unerklärte Lohndifferenz reduziert, wenn Variablen der *Erwerbsbiografie* (Jahre mit Erwerbstätigkeit, Jahre mit Vollzeittätigkeit, Dauer im aktuellen Beruf usw.) im Modell berücksichtigt werden. Für eine detaillierte Zusammenfassung empirischer Studien zum Thema Erwerbsunterbrüche wird auf Blau & Kahn (2017) verwiesen.

Anderson et al. (2002) zeigen anhand US-amerikanischer Daten, dass Erwerbsunterbrüche vor allem bei *hoch qualifizierten* Arbeitnehmerinnen zu Lohnneinbussen führen. Der Grund liegt darin, dass sich während eines Erwerbsunterbruchs die jobspezifischen Fähigkeiten reduzieren, was in hochqualifizierten Jobs deutlicher ins Gewicht fällt. Gerade in Branchen, die von einem schnellen technologischen Wandel und einer hohen Innovation gekennzeichnet sind, wirken sich einige Jahre Erwerbsunterbruch stark auf die jobspezifischen Fähigkeiten aus.

Wie in Kapitel 2.1.3 gezeigt, hängen Erwerbsunterbrüche direkt mit der statistischen Diskriminierung zusammen, da Arbeitgebende die erwarteten Kosten von zukünftigen Erwerbsunterbrüchen bereits bei der *Einstellung* oder bei der *Lohnfestsetzung* von Arbeitnehmenden miteinbeziehen. Der Zusammenhang von effektiver Arbeitserfahrung, Erwerbsunterbrüchen und statistischer Diskriminierung wird von Xiao (2020) empirisch

untersucht. Basierend auf finnischen Administrativdaten zeigt sie, dass statistische Diskriminierung vor allem in den ersten Jahren der Erwerbskarriere eine bedeutende Rolle spielt. Der Grund liegt darin, dass Frauen öfter bzw. längere Erwerbsunterbrüche vornehmen, wenn ihre Familie Nachwuchs bekommt. In den späteren Jahren des Erwerbslebens, nach den Jahren der Kindererziehung, fallen die Lohnunterschiede vor allem darauf zurück, dass die Männer mittlerweile mehr effektive Arbeitserfahrung aufweisen, da sie weniger Familienverpflichtungen als ihre Partnerinnen angenommen haben. Die Lohnunterschiede sind also nicht mehr durch statistische Diskriminierung, sondern durch Unterschiede in der Arbeitserfahrung bedingt. Folglich zieht Xiao die Schlussfolgerung, dass es schwierig ist, Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern zu erreichen, solange die Familienarbeit zwischen Frauen und Männern ungleich aufgeteilt ist. Im Umkehrschluss bedeutet das auch, dass sich sowohl (statistisch) diskriminierende wie auch (durch Arbeitserfahrung) erklärbare Lohnunterschiede verringern würden, wenn die Familienarbeit zwischen Männern und Frauen gleichmässiger aufgeteilt würde.

Zeitliche Verfügbarkeit und Flexibilität

Cortes&Pan (2019), Azmat&Ferrer (2017), Goldin (2014) und Bertrand et al. (2010) weisen darauf hin, dass die Familiengründung insbesondere bei Frauen mit einer reduzierten zeitlichen Verfügbarkeit und Flexibilität bei der Erwerbstätigkeit einhergeht. Gerade in hochqualifizierten Jobs werden diese Merkmale jedoch gut entlohnt. Es ist davon auszugehen, dass zeitliche Flexibilität und überproportional hoch entlohnte Überstunden, welche vor allem von Männern geleistet werden, einen Teil der unerklärten Lohndifferenz erklären können.

Zudem geht bei Frauen die Arbeitszeitreduktion von Vollzeit zu Teilzeit oft mit einem Wechsel zu einer tiefer qualifizierten Stelle einher (vgl. Connolly&Gregory 2008). Dies ist wiederum mit einem tieferen Lohnniveau verbunden.

Wahl des Studienfachs

Eine weitere Variable, die in gängigen Arbeitsmarktdaten häufig fehlt, ist die Wahl des Studienfachs. Anhand von Daten aus England und Deutschland konnten Machin&Puhani (2003) zeigen, dass sich 2 bis 4 Prozentpunkte der durchschnittlichen Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern durch die Wahl des Studienfachs erklären lassen, wobei Alter, Region, Wirtschaftsbranche, Beschäftigungsgrad (Teilzeit/Vollzeit) und Wirtschaftssektor (privat/öffentlich) kontrolliert wurden. Wenn für den ausgeübten Beruf statistisch kontrolliert wird, ist jedoch davon auszugehen, dass die Wahl des Studienfachs nur einen beschränkten zusätzlichen Erklärungsgehalt aufweist.

Psychologische Faktoren

Viele Studien widmen sich der Frage, ob psychologische Unterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen und inwiefern diese die Lohnunterschiede beeinflussen. Mehrere empirische Studien gelangen zum Ergebnis, dass Frauen Konkurrenzsituationen eher meiden als Männer (vgl. z. B. Niederle&Vesterlund

2007; Niederle 2017). Anhand von US-amerikanischen Daten zu Absolventen in Betriebswirtschaftslehre (MBA) konnten Reuben et al. (2015) zeigen, dass diese Unterschiede direkte Auswirkungen auf die späteren Löhne haben und demzufolge einen Teil der Lohndifferenz erklären können.

Würde sich die unerklärte Lohndifferenz verringern, wenn psychologische Faktoren wie die genannte Haltung zu Konkurrenzsituationen, Risiko-Aversion, «Soft-Skills», Selbstvertrauen etc. kontrolliert werden könnten? Blau&Kahn (2017) weisen auf die folgenden Punkte hin:

- Es gibt sowohl lohnrelevante psychologische Faktoren, die bei Männer stärker ausgeprägt sind, wie auch solche, die bei Frauen stärker ausfallen. Eine Übersicht über die Vielzahl an diesbezüglichen Studien findet sich in Blau&Kahn (2017).
- Die Studien finden, dass eine oder mehrere der genannten Faktoren zur Erklärung von Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern beitragen. Der Einfluss der genannten Faktoren unterscheidet sich je nach Studie, ist aber generell gering (sowohl bezüglich der gesamten, wie auch bezüglich der unerklärten Lohndifferenz). Die Studien können nur bedingt miteinander verglichen werden, da sie den Einfluss jeweils unterschiedlicher psychologischer Faktoren untersuchen (z. B. nur den Einfluss des Selbstvertrauens).
- Die psychologischen Faktoren können nicht nur den Lohn, sondern auch die im Modell bereits verwendeten Einflussfaktoren beeinflussen. Ein Beispiel: Personen mit einer starken Risikoaversion sind eher abgeneigt, in der Finanzbranche zu arbeiten. Somit wird ein Teil des Einflusses der psychologischen Faktoren bereits durch andere Kontrollvariablen (indirekt) abgedeckt.
- Die Studien zeigen auch, dass sich bestimmte psychologische Eigenschaften bei Männern und Frauen unterschiedlich auf den Lohn auswirken.

Zusammenfassend lässt sich also nicht genau ableiten, wie sich die Berücksichtigung zahlreicher psychologischer Faktoren auf die unerklärte Lohndifferenz auswirken würde.

Lohnverhandlung

Letztlich hängt die Höhe des Lohns auch davon ab, wie sich Arbeitnehmende in der Lohnverhandlung verhalten. In einem Übersichtsartikel stellen Croson&Gneezy (2009) Studien vor, die nachweisen, dass Frauen bei Lohnverhandlungen im Durchschnitt (leicht) schlechter abschneiden, z. B. weil sie einen tieferen Einstiegslohn verlangen und Lohnverhandlungen auch öfter meiden als Männer. Eine Erklärung liefern Bowles et al. (2007): Mit einem psychologischen Verhaltensexperiment konnten sie zeigen, dass Frauen, die auf Lohnverhandlungen insistieren, als weniger sympathisch bewertet werden, während dieser Zusammenhang bei Männern nicht gefunden wurde – eine direkte Evidenz für Ungleichbehandlung.

Direkte Evidenz für Lohndiskriminierung

Eine Vielzahl von Studien zeigt, dass der unerklärte Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern nicht nur durch fehlende Erklärungsvariablen, sondern auch durch Diskriminierung zustande kommt. Das quantitative Ausmass von Lohndiskriminierung ist äusserst schwierig abzuschätzen. Nachfolgend werden Studien vorgestellt, die mittels spezieller Untersuchungsdesigns Lohndiskriminierung direkt analysieren können.

Moss-Racusin et al. (2012) haben im Rahmen eines Experiments eine fiktive Bewerbung an 127 Professorinnen und Professoren in den Bereichen Biologie, Chemie und Physik versendet. Es handelte sich dabei um die Bewerbung für eine Laborleiterposition mit Teilnahme an einem Doktorandenprogramm. Der sich bewerbenden Person wurde jeweils zufällig ein weiblicher oder ein männlicher Vorname zugeteilt, der Rest der Bewerbungsunterlagen blieb identisch. Die Professorinnen und Professoren bewerteten den männlichen Bewerber als wesentlich kompetenter als die weibliche Bewerberin. Zudem wurde dem männlichen Bewerber mit 30 200 ein statistisch signifikant höherer Einstiegslohn als der Bewerberin vorgeschlagen (26 500 USD, 12% weniger).

Eine methodisch überzeugende Studie zur Messung statistischer Diskriminierung junger Frauen ist Jessen et al. (2018). Sie nutzten eine Gesetzesänderung in Deutschland: Vor 2006 mussten Unternehmen mit mehr als 30 Mitarbeitenden den im Unternehmen angestellten Frauen nach der Geburt eines Kindes 14 Wochen Mutterschaftsschutz mit 100% Lohnfortführung gewähren. Aus Sicht des Unternehmens hingen die erwarteten Kosten für den Mutterschaftsschutz somit direkt mit der Anzahl angestellten jungen Frauen zusammen. Nach 2006 mussten Unternehmen stattdessen einen Pauschalbeitrag in ein nationales Versicherungssystem leisten. Der entscheidende Punkt: Dieser Pauschalbetrag bemass sich nur an der Anzahl Mitarbeitenden, er war aber unabhängig von deren Alter und Geschlecht. Aus Sicht des Unternehmens waren die erwarteten Kosten für den Mutterschaftsurlaub somit nicht mehr von der Anzahl angestellten jungen Frauen abhängig. Die Regelung mit dem Pauschalbetrag galt für kleine Unternehmen bereits vor 2006. In einer Differenz-in-Differenzen-Analyse zeigen die Autoren, dass diese Reform dazu führte, dass Frauenlöhne in Unternehmen mit mehr als 30 Mitarbeitenden nach der Reform stärker angestiegen sind als die Männerlöhne, was auf statistische Diskriminierung in der Zeit vor der Reform hindeutet.

Zusammenfassung

Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass Erwerbsunterbrüche und die Reduktion der Arbeitszeit einen Teil der unerklärten Lohndifferenz erklären können. Bei verschiedenen psychologischen Faktoren (wie beispielsweise der Haltung gegenüber Konkurrenzsituationen) ist es weniger klar, inwieweit sie zur Erklärung der unerklärten Lohndifferenz beitragen würden. Weiter zeigt die Literatur, dass sich Frauen bei Lohnverhandlungen im Durchschnitt zurückhaltender verhalten, was mit einer diskriminierenden Haltung der Arbeitgebenden verbunden sein könnte. Zum Schluss des Kapitels wurde gezeigt, dass fehlende Erklärungsvariablen zwar einen Teil, aber nicht die ganze unerklärte

Lohndifferenz erklären dürften: Es gibt methodisch überzeugende Studien, welche Lohndiskriminierung gegenüber Frauen nachweisen. Eine bedeutende Rolle spielt dabei die *statistische* Diskriminierung gegenüber jungen Frauen.

2.3 Rechtliche Aspekte

Gemäss der Schweizerischen Bundesverfassung und dem Gleichstellungsgesetz (GIG) gilt in der Schweiz das Lohngleichheitsgebot «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit». Dieses besagt, dass Arbeitgebende ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich der Lohnfestsetzung gleich behandeln müssen und somit nicht diskriminieren dürfen. Das Lohngleichheitsgebot bezieht sich somit auf Lohnunterschiede *innerhalb von Unternehmen*. Seit dem 1. Juli 2020 sind alle Arbeitgebenden mit 100 oder mehr Mitarbeitenden gemäss dem revidierten GIG verpflichtet, alle vier Jahre eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durchzuführen. Die Lohngleichheitsanalyse muss von einer unabhängigen Stelle überprüft werden, zudem sind die Aktionärinnen und Aktionäre über das Ergebnis zu informieren. Das Standard-Analysemodell des Bundes besteht aus einer OLS-Regression und berücksichtigt die Erklärungsfaktoren Ausbildung, Erwerbsjahre, Dienstjahre, Kompetenzniveau und berufliche Stellung. Die Lohngleichheit gilt dann als verletzt, wenn der Koeffizient der Geschlechter-Variable statistisch signifikant grösser ist als 5%. Für weitere Details zum methodischen Vorgehen wird auf den Methodenbericht des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann verwiesen (EBG 2017).

Im Rahmen des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen (BöB) wird die Einhaltung der Lohngleichheit bei jenen Unternehmen kontrolliert, die für den Bund tätig sind und mehr als 50 Beschäftigte haben. Die Kontrolle stützt sich auf anonymisierte Daten aller Mitarbeitenden im Unternehmen.

3. Datengrundlage und Methodik

In diesem Kapitel wird auf die verwendete Datengrundlage und die statistische Methodik eingegangen. Zunächst wird die Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE) 2018, die für die empirische Analyse verwendet wird, beschrieben (3.1). Im Anschluss werden die verschiedenen Aspekte des methodischen Vorgehens erläutert: Dies betrifft einerseits die Messung von Lohnunterschieden (3.2) und andererseits deren Erklärung (3.3). Zum Schluss wird die aktuelle Diskussion bezüglich einer allfälligen methodischen Weiterentwicklung zusammengefasst (3.4).

3.1 Datengrundlage und Datenaufbereitung

Nachfolgend werden zunächst die wichtigsten Merkmale der Erhebung skizziert (3.1.1). Im Anschluss werden die verwendeten Filter in der Datenaufbereitung (3.1.2) und die Gewichtung (3.1.3) beschrieben. Zum Schluss dieses Abschnitts wird auf die verwendeten Variablen eingegangen (3.1.4 und 3.1.5).

3.1.1 Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE)

Die LSE wird seit 1994 alle zwei Jahre vom BFS durchgeführt und bildet die wichtigste Datenbasis zur Beschreibung und Analyse der Lohnstruktur auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Die LSE 2018 basiert auf einer geschichteten Zufallsstichprobe von ca. 36 000 Unternehmen und erfasst rund 2 Millionen Arbeitnehmende.⁸ Sie bezieht sich auf die Grundgesamtheit aller Arbeitnehmenden von Unternehmen mit Schweizer Standort (Inlandprinzip) im sekundären und tertiären Sektor mit mindestens drei Beschäftigten. Die Teilnahme an der Erhebung ist für die Unternehmen obligatorisch.

3.1.2 Einheitliche Untersuchungseinheit

Um die Vergleichbarkeit der Ergebnisse mit den Vorgängerstudien zu gewährleisten, basieren sämtliche Ergebnisse auf einer einheitlichen Untersuchungseinheit. Der LSE-Datensatz wird folglich gleich aufbereitet wie in den bisherigen Analysen. BFS-intern werden Extremwerte basierend auf dem Cook's-Distanz-Kriterium aus den Rohdaten entfernt. Darüber hinaus werden

Beobachtungen mit fehlenden oder unplausiblen Werten anhand der folgenden Teilfilter aus den Rohdaten *ausgeschlossen*:

- *Teilfilter A*: Beobachtungen mit fehlenden Werten bei Brutto- oder Nettolohn, Geschlecht, Alter, Dienstjahre, Zivilstand, Nationalität oder Wirtschaftsbranche
- *Teilfilter B*: Beobachtungen mit einem individuellen Beschäftigungsgrad < 20% oder > 150%
- *Teilfilter C*: Tieflöhne mit standardisiertem Bruttolohn < 1/3 des Medianlohns (< 2078 Franken pro Monat)
- *Teilfilter D*: Hochlöhne > 15-fache Medianlohn (> 93 525 Franken pro Monat)
- *Teilfilter E*: Unplausible Kombinationen von Beschäftigungsgrad und Arbeitsstunden⁹

Durch die Anwendung der Teilfilter (A–E) werden rund 5% der Beobachtungen vom Datensatz ausgeschlossen. Detaillierte Angaben zu den ausgeschlossenen Fällen der einzelnen Filter finden sich in Tabelle 31 in Anhang B.

3.1.3 Gewichtung

Die LSE ist eine geschichtete Zufallsstichprobe. Die Schichtung wurde anhand der regionalen Gliederung (Grossregionen), der Wirtschaftsbranche und der Unternehmensgrösse (Anzahl Beschäftigte) vollzogen. Sämtliche Ergebnisse in dieser Studie werden daher *gewichtet*, um unverzerrte Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit zu ermöglichen.

3.1.4 Abhängige Variable (Lohnvariable)

Die Messung und Erklärung der Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern basiert grösstenteils auf dem *standardisierten Bruttomonatslohn*. Die Löhne wurden entsprechend ihres Beschäftigungsgrads auf eine Vollzeitwerbstätigkeit à 40 Stunden pro Woche umgerechnet. Der Bruttomonatslohn umfasst neben der ordentlichen Lohnzahlung auch Sozialabgaben, Zulagen für Schicht-, Sonntags- und Nachtarbeit, einen Zwölftel des 13. Monatslohns und einen Zwölftel der unregelmässigen Leistungen, aber keine Entschädigungen für Überstunden.

⁸ In der LSE 2018 wurde das Erhebungsverfahren geändert, um dessen Effizienz zu erhöhen. Diese Änderung sollte jedoch keine Auswirkungen auf die Ergebnisse der Datenanalysen haben. (Bundesamt für Statistik, 2020a)

⁹ Umgerechnet auf einen Beschäftigungsgrad von 100% wurde eine Wochenarbeitszeit zwischen 36 und 80 Stunden beziehungsweise eine Monatsarbeitszeit zwischen 156 und 347 Stunden als plausibel betrachtet. Beschäftigte mit Werten ausserhalb dieser Bandbreite wurden vom Datensatz ausgeschlossen. Dies entspricht dem Vorgehen der Vorgängerstudie.

Analog zu den bisherigen Studien wird die Lohnvariable für die Zerlegung der Lohndifferenz *logarithmiert* (vgl. Abschnitt 3.2). Der Grund dafür ist, dass sich die statistischen Zusammenhänge zwischen dem Lohn und den erklärenden Variablen so besser mit einem linearen Modell beschreiben lassen. Das Logarithmieren von Löhnen ist in der empirischen Literatur weit verbreitet und ermöglicht die Anwendung von Standardmethoden (OLS). Der Nachteil ist, dass die Logarithmierung die Interpretation der Ergebnisse erschwert, weil eine Differenz nur *näherungsweise* als Prozentunterschied interpretiert werden kann.

In der deskriptiven Untersuchung werden zusätzlich zu den Bruttolöhnen auch die *Nettolöhne* und die *Sonderzahlungen* der Beschäftigten separat analysiert. Die Nettolöhne werden bewusst *nicht* auf eine Vollzeitstelle standardisiert, um die effektiv zur Verfügung stehenden Einkommen abzubilden. Sie enthalten Zulagen für Schicht-, Sonntags- und Nachtarbeit, Verdienst aus Überstunden, einen Zwölftel des 13. Monatslohns, einen Zwölftel der unregelmässigen Leistungen und werden exklusive Sozialabgaben ausgewiesen.

Bei den Sonderzahlungen handelt es sich um Bonuszahlungen, Verwaltungsratsentschädigungen und weitere unregelmässige Zahlungen. Dazu gehören beispielsweise leistungsbezogene Gratifikationen, Gewinn- oder Umsatzbeteiligungen, Antritts- und Abgangsentschädigungen, Treueprämien, Dienstaltersprämien und -geschenke, pauschale Umzugsentschädigungen oder Weihnachtsgratifikationen. Es wird der Bruttobetrag der Sonderzahlungen ausgewiesen.

3.1.5 Erklärende Variablen

Mittels einer Lohnzerlegung wird der Einfluss von erklärenden Variablen (auch: Kontrollvariablen, erklärende Merkmale, Einflussfaktoren, Erklärungsfaktoren) auf die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern ökonometrisch geschätzt. Für die Lohnzerlegungen werden die gleichen erklärenden Variablen gebildet und verwendet wie in den Vorgängerstudien, siehe Tabelle 1. Die kategorialen Variablen werden als Dummyvariablen (d. h. als binäre Variablen, die den Wert null oder eins annehmen) in das Modell eingefügt, wobei jeweils eine Kategorie die Referenzgruppe darstellt und weggelassen wird. Die Anzahl Dummyvariablen entspricht somit der Anzahl Kategorien minus eins.

Tabelle 1: Erklärende Variablen für die Zerlegung von Lohnunterschieden (LSE 2018)

Bereich	erklärende Variable	Variablentyp	Anz. Variablen
Persönliche Merkmale	Alter (inkl. quadratischer Term)	stetig	2
	Dienstjahre	stetig	1
	Höchste abgeschlossene Ausbildung Universitäre Hochschule (UNI, ETH), Fachhochschule (FH)/Pädagogische Hochschule (PH), Höhere Berufsausbildung, Lehrerpapent, Gymnasiale/Berufs- oder Fachmaturität, Abgeschlossene Berufsausbildung, Unternehmensinterne Berufsausbildung, Obligatorische Schule, Keine Angabe	kategorial	8
	Zivilstand ledig, verheiratet, anderer Zivilstand	kategorial	2
	Nationalität/Aufenthaltsstatus SchweizerIn, KurzaufenthalterIn (Kat. L), AufenthaltlerIn (Kat. B), Niedergelassene/r (Kat. C), GrenzgängerIn (Kat. G), Andere	kategorial	5
Arbeitsplatz	Berufliche Stellung Oberes Kader, Mittleres Kader, Unteres Kader, Unterstes Kader, Ohne Kaderfunktion, Keine Angabe	kategorial	5
	Ausgeübter Beruf Gruppierung nach ISCO 08 (2-stellig)	kategorial	48
Unternehmen	Unternehmensgrösse Weniger als 20 Beschäftigte, 20–49 Beschäftigte, 50–249 Beschäftigte, 250–999 Beschäftigte, 1000 oder mehr Beschäftigte	kategorial	4
	Wirtschaftsbranchen (gruppiert) Siehe Tabelle 32 im Anhang	kategorial	23
	Grossregion Genferseeregion, Espace Mittelland, Nordwestschweiz, Zürich, Ostschweiz, Zentralschweiz, Tessin	kategorial	6
Arbeitspensum/Entlohnung	Beschäftigungsgrad Vollzeit (90–150%), Teilzeit 1 (50–89%), Teilzeit 2 (20–49%)	kategorial	2
	Lohnart = Stundenlohn	binär	1
	Kollektivvertrag Einzelarbeitsvertrag, Kollektivvertrag, Fehlender Wert	kategorial	2
	Zulagen > 0	binär	1
	Sonderzahlungen > 0	binär	1
	13. Monatslohn > 0	binär	1
	Anstellungsdauer = befristet	binär	1
	Total		113

Anmerkungen: Alter und Dienstjahre sind in der LSE ganzzahlig, werden aber im Modell wie stetige Variablen behandelt. Die Tabelle ist angelehnt an Kaiser&Lobsiger (2019).

3.2 Messung von Lohnunterschieden

Die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern können anhand verschiedener statistischer Kennzahlen gemessen werden. Die zwei zentralen *Kennzahlen* sind:

- *Arithmetischer Mittelwert*: Dieser entspricht dem Durchschnitt aller Personen in den Daten.
- *Median* (auch: *Zentralwert*, *50%-Quantil*): Dieser entspricht dem Lohn der Person, die sich genau in der Mitte der Lohnverteilung befindet. Das heisst, 50% der Personen liegen oberhalb und 50% liegen unterhalb dieses Werts.

Das fiktive und vereinfachte Beispiel in Tabelle 2 zeigt Lohnunterschiede zwischen zwei Gruppen A und B, die je aus fünf Personen bestehen (vgl. Kaiser&Lobsiger 2017). Im linken Teil der Tabelle sind die Löhne in Geldeinheiten dargestellt. Die Lohnunterschiede am Mittelwert beträgt 14 und jene am Median 10. Somit verdient Gruppe B gemessen am Durchschnitt 14% weniger als Gruppe A; gemessen am Median beträgt die Lohnunterschied 10%.

Tabelle 2: Fiktives Beispiel zu Kennzahlen von Lohnunterschieden

	Löhne in Geldeinheiten		Löhne logarithmiert	
	Gruppe A	Gruppe B	Gruppe A	Gruppe B
Person 1	60	50	4,094	3,912
Person 2	80	60	4,382	4,094
Person 3	100	90	4,605	4,500
Person 4	120	110	4,787	4,700
Person 5	140	120	4,942	4,787
Arithmetischer Mittelwert	100	86	4,562	4,399
Lohnunterschied am Mittelwert	100–86 = 14		4,562–4,399 = 0,163 ≈ 16,3%	
Median	100	90	4,605	4,500
Lohnunterschied am Median	100–90 = 10		4,605–4,500 = 0,105 ≈ 10,5%	

Anmerkungen: Das Symbol «≈» bedeutet, dass die Prozentinterpretation nur näherungsweise und nicht exakt möglich ist. Quelle: Tabelle aus Kaiser&Lobsiger (2017).

Ein wesentlicher Unterschied zwischen den beiden Massen ist, dass die *Lohnunterschied am Mittelwert* von allen Löhnen beeinflusst wird. Demgegenüber misst die *Lohnunterschied am Median* den Unterschied zwischen der Person in der Mitte der Lohnverteilung von Gruppe A und der Person in der Mitte der Lohnverteilung von Gruppe B. Ein Beispiel: Wenn der Lohn von Person 1 in Gruppe B von 50 auf 40 sinken würde, dann würde die Lohnunterschied am Mittelwert zunehmen, während die Medianlohnunterschied gleich bliebe.

Im rechten Teil von Tabelle 2 sind die logarithmierten Werte dargestellt. Für die Zerlegung von Lohnunterschieden werden typischerweise logarithmierte Löhne verwendet (vgl. Abschnitt 3.1.4). Die Lohnunterschiede auf Basis logarithmierter Daten können aus

mathematischen Gründen näherungsweise als Prozentunterschiede interpretiert werden. Im Falle des Mittelwerts müssen jedoch gewisse Bedingungen erfüllt sein, damit die Prozentinterpretation gültig ist (vgl. Anhang A.1). Im obigen Beispiel beträgt die Lohnunterschied am Mittelwert 0,163 bzw. näherungsweise 16,3%; die Lohnunterschied am Median beträgt 0,105 bzw. näherungsweise 10,5%.

In der vorliegenden Studie wird auf die Lohnunterschied gemessen am *Mittelwert* fokussiert. Im Rahmen der ökonometrischen Analyse werden *logarithmierte* Löhne verwendet.

3.3 Zerlegung von Lohnunterschieden

Die Zerlegung von Lohnunterschieden ist ein statistischer Ansatz, um den Einfluss von beobachtbaren Erklärungsfaktoren (wie Ausbildung, Dienstjahre, Beruf usw.) auf die Lohnunterschied zu quantifizieren. Anders gesagt ermöglicht eine Zerlegung eine Aussage zur Frage, wie gross die Lohnunterschied wäre, wenn es zwischen den Geschlechtern im Schnitt keine Unterschiede in den *beobachtbaren* Erklärungsfaktoren gäbe.

Zunächst wird nachfolgend die Grundidee einer Lohnzerlegung illustriert (3.3.1), bevor auf die verwendete Methode, die Oaxaca-Blinder-Zerlegung, eingegangen wird (3.3.2). Weiter wird aufgezeigt, wie die statistische Unsicherheit mittels Konfidenzintervallen gemessen wird (3.3.3). Es folgt ein Abschnitt zur Frage, inwieweit die unerklärte Lohnunterschied Aussagen zu Lohn-diskriminierung erlaubt (3.3.4). Der letzte Abschnitt enthält ein einfaches Zahlenbeispiel, um die Berechnung der unerklärten Lohnunterschied zu veranschaulichen. (3.3.5).

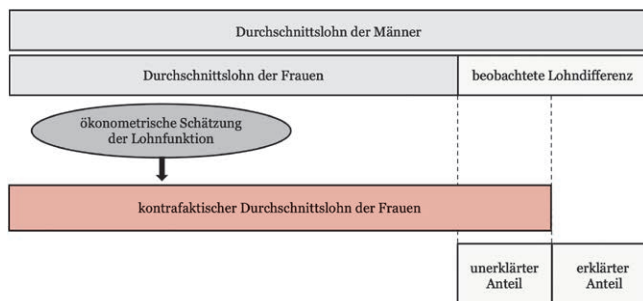
3.3.1 Grundkonzept einer Lohnzerlegung

Das Konzept einer Lohnzerlegung ist schematisch in Abbildung 1 dargestellt. Der obere Teil zeigt, dass sich die *beobachtete Lohnunterschied* aus dem Unterschied der Durchschnittslöhne in den beiden Gruppen ergibt. Die Frage ist nun, welcher Anteil der beobachteten Lohnunterschied auf Unterschiede in den Erklärungsfaktoren zurückzuführen ist. Zu diesem Zweck wird der sogenannte *kontrafaktische Durchschnittslohn* definiert, der auf einer *statistischen Lohnfunktion* basiert. Die beiden genannten Konzepte sind wie folgt definiert:

- *Statistische Lohnfunktion*: Diese beschreibt die Zusammenhänge zwischen den Löhnen und den erklärenden Variablen (Alter, Ausbildungsniveau, Branche usw.). Die Lohnfunktion ermöglicht eine Aussage darüber, wie hoch der Lohn bei einer bestimmten Kombination von Erklärungsmerkmalen erwartungsgemäss ist. Die Lohnfunktion wird anhand der Daten geschätzt und beschreibt die Lohnsetzung in den Unternehmen nie perfekt, sondern ist ein stark vereinfachtes Abbild der Realität, also ein *Modell* für die Lohnsetzung.
- *Kontrafaktischer Durchschnittslohn*: Dies ist der Durchschnittslohn der Frauen, den man beobachten *würde*, wenn diese nach der gleichen statistischen Lohnfunktion entlohnt würden wie

die Männer.¹⁰ Dieser Durchschnittslohn wird als «kontrafaktisch» bezeichnet, weil er nicht direkt beobachtet wird, sondern mit ökonometrischen Methoden geschätzt werden muss.

Abbildung 1: Zerlegung der Lohndifferenz



Quelle: Eigene Darstellung, BSS.

Der untere Teil von Abbildung 1 verdeutlicht, dass mithilfe des kontrafaktischen Durchschnittslohns unmittelbar der erklärte und unerklärte Anteil berechnet werden kann:

- **Die erklärte Lohndifferenz (erklärter Anteil):** Diese quantifiziert den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern, der auf Unterschiede in beobachtbaren Merkmalen wie Beruf, Branche, Ausbildung, berufliche Stellung usw. zurückzuführen ist. Bezogen auf Abbildung 1 entspricht dieser Anteil dem Durchschnittslohn der Männer minus den kontrafaktischen Durchschnittslohn der Frauen. Beide Grössen basieren auf derselben Lohnfunktion (Männer), die aber auf die Merkmale beider Geschlechter angewendet wird. Die Lohnfunktion wird somit konstant gehalten. In der wissenschaftlichen Literatur werden folgende Begriffe verwendet: *explained component*, *composition effect*, *endowment effect*, *selection effect*.
- **Die unerklärte Lohndifferenz (unerklärter Anteil):** Dieser Anteil bleibt übrig und damit unerklärt, nachdem die Einflüsse von erklärenden Merkmalen wie Beruf, Branche, Ausbildung, berufliche Stellung usw. auf die Lohndifferenz herausgerechnet wurden. Der unerklärte Anteil gibt Auskunft darüber, wie gross die Lohnunterschiede sind, wenn Frauen mit Männern verglichen werden, welche im Schnitt die gleichen beobachtbaren Erklärungsfaktoren aufweisen. Bezogen auf Abbildung 1 entspricht dieser Anteil der Differenz zwischen dem kontrafaktischen und dem beobachteten Durchschnittslohn der Frauen. Die beiden Kennzahlen basieren auf *unterschiedlichen Lohnfunktionen*, aber auf derselben Arbeitnehmergruppe (den Frauen). Die Verteilung der Erklärungsfaktoren ist bei beiden Grössen die gleiche. Die unerklärte Lohndifferenz wird auch als *Residuallohndifferenz* oder *bereinigte Lohndifferenz* bezeichnet. In der wissenschaftlichen Literatur sind folgende Begriffe gebräuchlich: *unexplained wage gap*, *unexplained component*, *structural effect*.

Für eine mathematisch-formale Darstellung der Lohnzerlegung wird auf Anhang A.2 verwiesen.

¹⁰ Der kontrafaktische Lohn kann unterschiedlich definiert werden. Bei Analysen der Geschlechter-Lohndifferenz wird in den meisten Studien die obige Definition verwendet.

3.3.2 Verwendete Methode (Oaxaca-Blinder-Zerlegung)

Die ökonometrische Zerlegung von Lohnunterschieden geht auf die Arbeiten von Oaxaca (1973) und Blinder (1973) zurück. Beide verwenden ein lineares Regressionsmodell für die Schätzung der logarithmierten Lohnfunktion in den beiden Gruppen. Diese Methode ist in der empirischen Forschung nach wie vor sehr verbreitet und wird als *Oaxaca-Blinder-Zerlegung* bezeichnet.

Wie in den Vorgängerstudien kommt in der vorliegenden Studie die Oaxaca-Blinder-Zerlegung zur Anwendung. Dazu wird für die Stichproben der Frauen und Männer separat ein lineares Regressionsmodell mit Ordinary Least Squares (OLS) geschätzt, wobei die Stichprobengewichte der LSE berücksichtigt werden. Dieses Modell stellt eine *statistische Lohnfunktion* dar, welche den statistischen Zusammenhang zwischen den logarithmierten Löhnen und den Erklärungsfaktoren beschreibt. Eine formale Darstellung des Modells und des Schätzverfahrens findet sich in Anhang A.3.

Es ist zu erwähnen, dass sich die Zerlegungsmethoden in verschiedene Richtungen stark weiterentwickelt haben. Ein Grund dafür ist, dass die Oaxaca-Blinder-Zerlegung nur für den Mittelwert anwendbar ist; für die Zerlegung am Median (oder an anderen Quantilen) sind andere Ansätze notwendig. Ein weiterer Grund ist, dass die Oaxaca-Blinder-Zerlegung nicht robust ist, wenn die Vergleichbarkeit der Geschlechter hinsichtlich der Erklärungsfaktoren eingeschränkt ist, wie zum Beispiel bei stark unterschiedlicher Berufswahl. Dieser Umstand wird in der Literatur auch als *Common-Support-Problem* bezeichnet. Imbens (2015, Kap. 3) erläutert die Problematik in Zusammenhang mit der OLS-Schätzung sehr anschaulich. Felfe et al. (2015), Gerfin & Kaiser (2015) sowie Kaiser & Lobsiger (2019) diskutieren das *Common-Support-Problem* im Kontext der Lohnunterschiede in der Schweiz. Für eine Methodenübersicht wird auf das Handbuch von Fortin et al. (2011) sowie auf Imbens und Wooldridge (2009) verwiesen.

3.3.3 Statistische Inferenz (Konfidenzintervalle)

Bei der LSE handelt es sich um eine Stichprobe und keine Vollerhebung, sodass alle Ergebnisse mit einer gewissen statistischen Unsicherheit behaftet sind. Diese Unsicherheit lässt sich anhand von Standardfehlern und Konfidenzintervallen quantifizieren und darstellen. Das 95%-Konfidenzintervall zeigt, in welcher Bandbreite sich der wahre Wert mit 95% statistischer Sicherheit befindet.

Bei der Berechnung der Konfidenzintervalle ist das komplexe Erhebungsdesign der LSE zu berücksichtigen. Analog zu den Vorgängerstudien wird der sogenannte linearisierte Varianzschätzer verwendet. Dieser berücksichtigt neben der Gewichtung und der Schichtung auch Clustereffekte (Korrelationen innerhalb von Unternehmen). Wie in der direkten Vorgängerstudie anhand der LSE 2016, aber im Unterschied zu jenen Studien anhand der LSE 2014 und davor, wird zudem eine sogenannte Endlichkeitskorrektur vorgenommen. Diese berücksichtigt, dass die Grundgesamtheit

endlich ist. Ohne Endlichkeitskorrektur werden die Standardfehler überschätzt. Eine formale Erläuterung des methodischen Vorgehens findet sich in Anhang A.3.3.

3.3.4 Zusammenhang zwischen der unerklärten Lohndifferenz und Lohndiskriminierung

Grundsätzlich stellt sich die Frage, inwieweit von der unerklärten Lohndifferenz auf Geschlechterdiskriminierung bei der Lohnfestsetzung geschlossen werden kann. Um diese Frage zu beantworten, ist es sinnvoll, zunächst festzuhalten, was unter der «diskriminierenden Lohndifferenz» verstanden wird. An dieser Stelle wird folgende Definition verwendet:

- *Diskriminierende Lohndifferenz*: Diese ergibt sich durch den Unterschied zwischen (a) dem kontrafaktischen Durchschnittslohn der Frauen, der resultieren würde, wenn Arbeitgebende alle Frauen bei der Lohnfestsetzung exakt gleich behandeln würden wie Männer, und (b) dem tatsächlich beobachteten Durchschnittslohn der Frauen.

Die unerklärte Lohndifferenz auf Basis der Oaxaca-Blinder-Zerlegung und die diskriminierende Lohndifferenz können sich aus folgenden Gründen unterscheiden:

- *Fehlende Erklärungsfaktoren*: Grundsätzlich müssten alle lohnrelevanten Merkmale, die sich zwischen den Geschlechtern unterscheiden, im Modell berücksichtigt werden, um die diskriminierende Lohndifferenz näherungsweise zu bestimmen. In der Praxis sind aber zahlreiche Merkmale unbeobachtet. Dazu gehören qualifikationsrelevante Faktoren wie zum Beispiel die effektive Berufserfahrung und vergangene Erwerbsunterbrüche, Arbeitszeitmodelle, Ausbildungsabschlüsse (Studienfach), Weiterbildungen und Soft Skills (Fremdsprachen, IT-Kenntnisse usw.). Andererseits sind auch verhaltensbezogene Eigenschaften relevant, wie zum Beispiel die individuelle Leistungsbereitschaft, das Verhalten bei Stellensuche, Stellenwechsel und Lohnverhandlungen, die individuelle Risikoneigung sowie psychologische Eigenschaften.
- *Endogene Erklärungsfaktoren*: Ein weiteres Problem ist, dass gewisse Erklärungsfaktoren bereits das Ergebnis von Lohndiskriminierung darstellen können und deshalb potenziell endogen sind. Zwei Beispiele: (a) Lohndiskriminierung könnte dazu führen, dass Frauen weniger in ihre Ausbildung investieren, als sie es in einem diskriminierungsfreien Umfeld tun würden. (b) Lohndiskriminierung könnte sich dadurch äussern, dass Männer häufiger Sonderzahlungen (u. a. Boni) erhalten als Frauen, sodass diese erklärende Variable (Sonderzahlungen ja/nein) endogen ist.

Darüber hinaus kann die Schätzung der unerklärten Lohndifferenz selber verzerrt sein, was Rückschlüsse auf die diskriminierende Lohndifferenz zusätzlich erschwert. Dies kann folgende Ursachen haben:

- *Fehlspezifikation des Lohnmodells*: Das gewählte statistische Modell bildet die wahren Zusammenhänge zwischen dem Lohn und den beobachtbaren Erklärungsfaktoren nicht korrekt ab. Dies tritt hauptsächlich dann auf, wenn relevante Interaktionseffekte zwischen einzelnen Erklärungsfaktoren unberücksichtigt bleiben. Zwei Beispiele: (a) Es ist denkbar, dass

die Lohneffekte von Alter und Dienstjahren branchenspezifisch sein können. (b) Es ist denkbar, dass die Lohnunterschiede zwischen den Ausbildungsniveaus vom Aufenthaltsstatus abhängen, weil Arbeitgebende in- und ausländische Ausbildungen unterschiedlich bewerten. Das Problem der Fehlspezifikation ist statistischer Natur und kann durch die Verwendung alternativer Methoden angegangen werden (siehe z. B. die Empfehlungen von Imbens & Wooldridge 2009 und Huber et al. 2013).

- *Common-Support-Problem*: Ein weiteres Problem entsteht, wenn Personen des einen Geschlechts bezüglich ihrer erklärenden Merkmale nicht hinreichend gut mit den Personen des anderen Geschlechts vergleichbar sind. Ein Beispiel: In einem bestimmten Beruf innerhalb einer Branche befinden sich ausschliesslich Frauen. Diese können somit nicht mit Männern mit den gleichen Merkmalen verglichen werden. Dieses sogenannte Common-Support-Problem hat zur Folge, dass der kontrafaktische Lohn für diese Personen theoretisch gesehen nicht existiert und die OLS-Methode potenziell verzerrte Ergebnisse der unerklärten Lohndifferenz liefert. Gemäss Literatur besteht der Lösungsansatz darin, nicht vergleichbare Personen von der Analyse auszuschliessen (vgl. z. B. Imbens 2004; Ćopić 2008; Crump et al. 2009; Millimet & Tchernis 2009; Busso et al. 2009). Huber et al. (2013, S. 9ff.) zeigen anhand von Simulationsstudien, dass dadurch potenzielle Verzerrungen stark reduziert werden.

Zusammengenommen gibt es mehrere Gründe, warum die unerklärte Lohndifferenz *quantitativ* nicht mit Lohndiskriminierung gleichgesetzt werden kann. Dennoch liefern die Ergebnisse wertvolle *qualitative* Hinweise zu möglicher Lohndiskriminierung: Ist die unerklärte Lohndifferenz zum Beispiel in einer Branche oder Region überdurchschnittlich hoch, ist es plausibel anzunehmen, dass die Lohndiskriminierung dort aller Wahrscheinlichkeit nach ebenfalls überdurchschnittlich ist. Gleichermassen kann die Entwicklung der unerklärten Lohndifferenz im Zeitverlauf Hinweise liefern, wie sich die Lohndiskriminierung über die Zeit verändert. Dabei wird angenommen, dass unbeobachtete Einflüsse über die Zeit stabil sind.

3.3.5 Zahlenbeispiel für eine Lohnzerlegung

Die ökonometrische Zerlegung von Lohnunterschieden und die damit verbundenen Konzepte sind relativ komplex, sodass es ohne statistisches Fachwissen schwierig sein kann, die Ergebnisse zu interpretieren und nachzuvollziehen. Um die Verständlichkeit der Analysen zu erhöhen, wird nachfolgend ein fiktives Zahlenbeispiel präsentiert, das ohne komplexe statistische Operation auskommt und mit einem Taschenrechner einfach nachvollzogen werden kann.

Im folgenden Beispiel gibt es zwei Kontrollvariablen X_1 und X_2 , die wir der Einfachheit halber auch als Ausbildung und Pensum bezeichnen. Diese haben je die zwei Ausprägungen «hoch» und «tief». Tabelle 3 zeigt die Beschäftigungsanteile und Durchschnittslöhne für Männer und Frauen in jeder Merkmalskombination. Bei den Männern kommen die hohe Ausbildung und das hohe Pensum etwas häufiger vor als bei den Frauen. Die Ausprägung

«hoch» hat relativ zu «tief» jeweils einen positiven Effekt auf den Lohn, wobei der Effekt bei Ausbildung deutlich stärker ist. Es sei angenommen, dass die Löhne der Männer *diskriminierungsfrei* sind und die mittleren Produktivitätsunterschiede zwischen den Merkmalsausprägungen widerspiegeln. Es wird unterstellt, dass Frauen und Männer bei gleichen Merkmalen gleich produktiv sind und ohne Diskriminierung den gleichen Lohn erhalten würden. Weiter sei angenommen, dass keine Beschäftigungsdiskriminierung vorliegt, um den Fokus auf die Lohndiskriminierung zu legen.

Tabelle 3: Zahlenbeispiel, Löhne und Beschäftigungsanteile mit zwei Merkmalen

X1 (Ausbildung)	X2 (Pensum)	Männer		Frauen		Lohndiskriminierung (bedingte Lohndifferenz)
		Anteil	Lohn	Anteil	Lohn	
tief	hoch	30%	50	30%	50	0
tief	tief	10%	45	20%	35	10
hoch	hoch	40%	100	20%	100	0
hoch	tief	20%	95	30%	85	10

Die letzte Spalte zeigt, dass Arbeitgeber Frauen mit tiefem Pensum *diskriminieren* und ihnen im Schnitt 10 Geldeinheiten weniger bezahlen, während Frauen mit hohem Pensum gleich entlohnt werden wie Männer. Die «bedingte Lohndifferenz» widerspiegelt somit die Lohndiskriminierung für jede Merkmalskombination auf dem Arbeitsmarkt.

Die Ergebnisse der Lohnzerlegung sind in Tabelle 4 dargestellt. Die Berechnungen kommen wie folgt zustande:

- Durchschnittslohn Männer =
 $0,3 \cdot 50 + 0,1 \cdot 45 + 0,4 \cdot 100 + 0,2 \cdot 95$
- Durchschnittslohn Frauen =
 $0,3 \cdot 50 + 0,2 \cdot 35 + 0,2 \cdot 100 + 0,3 \cdot 85$
- Kontrafaktischer Durchschnittslohn =
 $0,3 \cdot 50 + 0,2 \cdot 45 + 0,2 \cdot 100 + 0,3 \cdot 95$

Der kontrafaktische Lohn von 72,5 Einheiten ist somit das Summenprodukt der Spalte «Frauen: Anteil» und «Männer: Lohn» und misst den *diskriminierungsfreien* Durchschnittslohn der Frauen. Der beobachtete Durchschnittslohn der Männer ist 11 Einheiten höher als jener der Frauen. Davon sind 6 Einheiten erklärbar durch die Unterschiede in der Verteilung der beiden Merkmale (= Durchschnittslohn Männer – kontrafaktischer Durchschnittslohn). Demgegenüber sind 5 Einheiten nicht durch Merkmale erklärt (= kontrafaktischer Lohn – Durchschnittslohn Frauen). Gegeben den Annahmen dieses Zahlenbeispiels entspricht die unerklärte Lohndifferenz dem wahren Ausmass der Lohndiskriminierung. Diese Zahl ist anhand von Tabelle 3 unmittelbar nachvollziehbar: 50% der Frauen werden um 10 Einheiten diskriminiert und die anderen 50% der Frauen um 0 Einheiten, sodass die Lohndiskriminierung im Durchschnitt 5 Einheiten beträgt.

Tabelle 4: Zahlenbeispiel, Lohnzerlegung mit zwei Merkmalen

Durchschnittslöhne		Lohndifferenz	
		absolut	in %
Männer	78.50 gesamt	11.00	100%
Frauen	67.50 unerklärt	5.00	45%
kontrafaktisch	72.50 erklärt	6.00	55%

Das Zahlenbeispiel eignet sich sehr gut dazu, die Folgen aufzuzeigen, wenn eine relevante erklärende Variable nicht beobachtet wird und deshalb in der Analyse nicht verwendet werden kann. Als Nächstes wird deshalb angenommen, dass das Merkmal X2 «Pensum» fehlt. In der Folge reduziert sich der zur Verfügung stehende Informationsgehalt für die Lohnzerlegung auf das Merkmal X1 «Ausbildung». Die Beschäftigungsanteile und Durchschnittslöhne für Frauen und Männer nach den Ausprägungen von Ausbildung sind in Tabelle 5 dargestellt. Sie entsprechen den aggregierten Werten aus Tabelle 3. Ein Beispiel: Der Anteil der Männer mit tiefem Ausbildungsniveau beträgt 40% (=30%+10%), ihr gewichteter Durchschnittslohn beträgt 48.75 (= $[0,3 \cdot 50 + 0,1 \cdot 45] / 0,4$).

Tabelle 5: Zahlenbeispiel, Löhne und Beschäftigungsanteile mit einem Merkmal

X1 (Ausbildung)	Männer		Frauen		bedingte Lohndifferenz
	Anteil	Lohn	Anteil	Lohn	
tief	40%	48.75	50%	44.00	4.75
hoch	60%	98.33	50%	91.00	7.33

Basierend auf Tabelle 5 wird wiederum eine Lohnzerlegung durchgeführt. Die Durchschnittslöhne werden wie folgt berechnet und sind in Tabelle 6 ersichtlich:

- Durchschnittslohn Männer =
 $0,4 \cdot 48.75 + 0,6 \cdot 98.33$
- Durchschnittslohn Frauen =
 $0,5 \cdot 44 + 0,5 \cdot 91$
- Kontrafaktischer Durchschnittslohn =
 $0,5 \cdot 48.75 + 0,5 \cdot 98.33$

Die gesamte Lohndifferenz ist nach wie vor 11 Einheiten (= 78.5–67.5), da sie ja nicht von der Verfügbarkeit von Kontrollvariablen abhängt. Nun ist die unerklärte Lohndifferenz jedoch 6.04 (= 73.54–67.50) und somit höher als vorher. Das Beispiel zeigt folglich auf einfache Weise, dass das wahre Ausmass der durchschnittlichen Lohndiskriminierung (= 5) im vorliegenden Fall *überschätzt* wird, wenn das Merkmal X2 «Pensum» nicht zur Verfügung steht. Diese Form der Verzerrung wird in der Statistik häufig auch als *Omitted Variable Bias* bezeichnet. Entsprechend gilt es, möglichst alle relevanten Merkmale in die Analyse der Lohnunterschiede miteinzubeziehen. Zu erwähnen ist, dass das Fehlen einer Variable die Lohndiskriminierung sowohl über- wie

auch unterschätzen kann, je nachdem, wie die betreffende Variable mit dem Geschlecht, den anderen erklärenden Variablen und den Löhnen korreliert ist.

Tabelle 6: Zahlenbeispiel, Lohnzerlegung mit einem Merkmal

Durchschnittslöhne			Lohndifferenz	
			absolut	in %
Männer	78.50	gesamt	11.00	100%
Frauen	67.50	unerklärt	6.04	55%
kontrafaktisch	73.54	erklärt	4.96	45%

3.4 Diskussion zur Weiterentwicklung der Methodik

Die vorliegende sowie auch die bisherigen Studien zur Erklärung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern beruhen alle auf derselben statistischen Methode (Oaxaca-Blinder-Zerlegung, vgl. Abschnitt 3.3.2) sowie auf derselben Wahl der erklärenden Variablen (vgl. Abschnitt 3.1.5). Dies ermöglicht die Vergleichbarkeit der Ergebnisse im Zeitverlauf. Aufgrund des Postulats *«Erhebung zur Lohnungleichheit. Verbesserung der Aussagekraft»* (14.3388) von Ruedi Noser wurde jedoch im Rahmen verschiedener Studien geprüft, ob und inwieweit das methodische Vorgehen angepasst bzw. weiterentwickelt werden könnte. Die relevanten Studien werden nachfolgend zusammengefasst.

Felfe et al. (2015) überprüften das bestehende Analysemodell im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Mann und Frau (EBG). Gegenstand war einerseits das Modell zur Überprüfung der Lohnungleichheit auf Firmenebene sowie das Modell für die nationale Statistik anhand der LSE. Sie gelangten zur Schlussfolgerung, dass die Oaxaca-Blinder-Zerlegung einer wissenschaftlich anerkannten und verbreiteten Methode zur Analyse von Lohnungleichheit entspricht. Gleichzeitig formulierten sie eine Reihe von Empfehlungen für die mögliche Weiterentwicklung: zum einen alternative Schätzmethoden und zum anderen die Prüfung zusätzlicher Kontrollvariablen (effektive Berufserfahrung, Arbeitszeitmodelle sowie physische und psychische Belastung).

Kaiser&Lobsiger (2019) prüften im Auftrag des BFS die Eignung der in der obigen Studie genannten methodischen Alternativen (Doubly Robust Regression DRR und Quantilsregression QR) sowie die Gewinnung zusätzlicher Erklärungsfaktoren aus administrativen Registern. Anhand einer empirischen Analyse der LSE 2014 gelangten die Autoren zum Schluss, dass die DRR-Methode als sinnvolle Weiterentwicklung zur bisherigen Methode betrachtet werden kann.

Pärli&Oberhausser (2019) untersuchten im Auftrag des EBG die im Lohnmodell verwendeten Kontrollvariablen aus juristischer Sicht auf ihr *«Diskriminierungspotenzial»*. Dabei wird untersucht, ob eine explizite Rechtsnorm bzw. die geltende Rechtsprechung in einem individuellen Lohnungleichheitsverfahren eine Anknüpfung an die Variable zulässt oder nicht.

4. Deskriptive Analyse der Beschäftigung und Entlohnung von Frauen und Männern

Dieses Kapitel widmet sich der deskriptiven Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand der LSE 2018. Der Anteil der Beschäftigten, deren Frauenanteil sowie die durchschnittlichen Löhne werden anhand verschiedener Dimensionen wie zum Beispiel nach Wirtschaftsbranche, Ausbildung oder beruflicher Stellung analysiert. Dies liefert interessante Erkenntnisse, wie sich die Beschäftigung und Entlohnung von Frauen und Männern auf dem Schweizer Arbeitsmarkt unterscheiden.

Die Gliederung dieses Kapitels ist wie folgt: Zunächst wird die deskriptive Analyse für die Gesamtwirtschaft, den privaten sowie den öffentlichen Sektor erstellt (4.1). Die wichtigsten aggregierten Kennzahlen werden im Zeitverlauf (2012 – 2018) betrachtet (4.2). Danach wird auf die verschiedenen Wirtschaftsbranchen (4.3) sowie auf die Grossregionen der Schweiz (4.4) eingegangen. Es folgen Auswertungen anhand weiterer persönlicher und unternehmensspezifischer Merkmale (4.5). Zum Schluss dieses Kapitels wird eine Analyse der durchschnittlichen Nettolöhne und Sonderzahlungen beider Geschlechter vorgenommen (4.6).

4.1 Gesamtwirtschaft, privater und öffentlicher Sektor

Nachfolgend werden Ergebnisse auf Ebene der Gesamtwirtschaft sowie auf Ebene des privaten und öffentlichen Wirtschaftssektors präsentiert. Der öffentliche Sektor umfasst Arbeitnehmende bei Bund, Kantonen, Gemeinden, Bezirken und öffentlichen Körperschaften.

4.1.1 Anzahl Beschäftigte und Frauenanteil

Die vorliegende Studie basiert auf Daten von mehr als 1,5 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Schweiz. Die gewichtete Teilpopulation bezieht sich auf rund 3,3 Millionen Beschäftigte. Tabelle 7 gibt einen Überblick über die Stichprobengrösse und den Frauenanteil in den verschiedenen Sektoren.

In der Gesamtwirtschaft beträgt der Frauenanteil 43,6%. Er liegt somit leicht unter dem Wert der Vorgängerstudie anhand der LSE 2016 (44,2%). Im öffentlichen Sektor ist der Frauenanteil mit 55,2% deutlich höher als im privaten Sektor (42,5%).

Tabelle 7: Fallzahlen und Beschäftigte pro Sektor

	Männer	Frauen	Total	Frauenanteil
Gesamtwirtschaft				
Anzahl Fälle N (ungewichtet)	844 344	711 643	1 555 987	
Grösse Teil-Population (Gew. personenbezogen)	1 861 243	1 439 795	3 301 038	43,6%
Privater Sektor				
Anzahl Fälle N (ungewichtet)	741 067	589 783	1 330 850	
Grösse Teil-Population (Gew. personenbezogen)	1 735 151	1 284 424	3 019 575	42,5%
Öffentlicher Sektor				
Anzahl Fälle N (ungewichtet)	103 277	121 860	225 137	
Grösse Teil-Population (Gew. personenbezogen)	126 092	155 371	281 463	55,2%

Quelle: LSE 2018; Berechnungen BSS.

4.1.2 Durchschnittslöhne und Medianlöhne

Tabelle 8 zeigt die Durchschnitts- und Medianlöhne in der Schweizer Gesamtwirtschaft, im privaten sowie im öffentlichen Sektor. Es handelt sich dabei um die Bruttolöhne, welche auf Vollzeit standardisiert wurden (vgl. Abschnitt 3.1.4).

Im Jahr 2018 betrug der durchschnittliche, standardisierte Bruttolohn der Männer in der Schweizer Gesamtwirtschaft 7968 Franken pro Monat. Frauen verdienten im Durchschnitt 6456 Franken, was einem Unterschied von –19,0% entspricht.

Im Gegensatz zum Durchschnittslohn ist der Medianlohn robust gegen extrem hohe und tiefe Werte.¹¹ In der Gesamtwirtschaft liegt der Medianlohn für Männer im Jahr 2018 bei 6687 Franken. Dies bedeutet, dass die eine Hälfte der männlichen Arbeitnehmer mehr und die andere Hälfte weniger als 6687 Franken pro Monat verdient. Bei den Frauen liegt dieser Wert bei 5795 Franken. Die Lohndifferenz gemessen am Medianlohn beträgt damit –13,3%. Der Umstand, dass die Medianlohndifferenz tiefer ist als die Durchschnittslohndifferenz, ist ein Indiz dafür, dass Männer bei den sehr hohen Löhnen überproportional vertreten sind.

¹¹ Für eine detaillierte Unterscheidung zwischen dem Median- und dem Durchschnittslohn, siehe Abschnitt 3.2.

Im privaten Sektor sind sowohl die Durchschnitts- wie auch die Medianlöhne tiefer als im öffentlichen Sektor. Dies gilt für beide Geschlechter. Die relative Lohndifferenz ist im privaten Sektor hingegen leicht höher als im öffentlichen Sektor. Inwiefern sie von persönlichen und unternehmensspezifischen Merkmalen der Beschäftigten erklärt werden kann, wird in Abschnitt 5.1 näher untersucht.

Tabelle 8: Durchschnitts- und Medianlöhne pro Sektor, brutto

	Männer	Frauen	Total	Lohndifferenz	
				in Fr.	in %
Gesamtwirtschaft					
Durchschnittslohn, brutto	7 968	6 456	7 309	– 1 512	– 19,0%
Medianlohn, brutto	6 687	5 795	6 293	– 892	– 13,3%
Privater Sektor					
Durchschnittslohn, brutto	7 899	6 354	7 242	– 1 545	– 19,6%
Medianlohn, brutto	6 588	5 641	6 188	– 947	– 14,4%
Öffentlicher Sektor					
Durchschnittslohn, brutto	8 922	7 304	8 029	– 1 618	– 18,1%
Medianlohn, brutto	7 943	6 971	7 349	– 972	– 12,2%

Anmerkung: Alle Löhne wurden auf Vollzeit standardisiert. Quelle: LSE 2018; Berechnungen: BSS.

4.1.3 Nettolöhne

Im Gegensatz zu den oben ausgewiesenen Bruttolöhnen werden in diesem Abschnitt die nicht-standardisierten *Nettolöhne* analysiert. Tabelle 9 zeigt den Mittelwert und den Median der Nettolöhne, wiederum in Gesamtwirtschaft, privater Sektor und öffentlicher Sektor unterteilt. Der durchschnittliche Nettolohn der Männer in der Gesamtwirtschaft beträgt monatlich 6826 Franken, derjenige der Frauen 4531 Franken.

Tabelle 9: Durchschnitts- und Medianlöhne pro Sektor, netto

	Männer	Frauen	Total	Lohndifferenz	
				in Fr.	in %
Gesamtwirtschaft					
Durchschnittslohn, netto	6 826	4 531	5 825	− 2 294	− 33,6%
Medianlohn, netto	5 842	4 145	5 150	− 1 697	− 29,0%
Privater Sektor					
Durchschnittslohn, netto	6 788	4 474	5 803	− 2 314	− 34,1%
Medianlohn, netto	5 783	4 079	5 110	− 1 704	− 29,5%
Öffentlicher Sektor					
Durchschnittslohn, netto	7 351	5 007	6 057	− 2 345	− 31,9%
Medianlohn, netto	6 668	4 802	5 622	− 1 866	− 28,0%

Anmerkung: Im Unterschied zu den Bruttolöhnen wurden die oben ausgewiesenen Nettolöhnen nicht auf Vollzeit standardisiert. Quelle: LSE 2018; Berechnungen BSS.

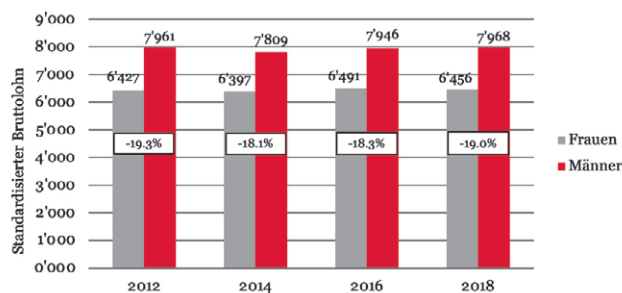
Vergleicht man die Nettolöhne von Männern und Frauen, lässt sich eine viel höhere Lohndifferenz als bei den standardisierten Bruttolöhnen in Tabelle 8 beobachten. Der Grund für den Unterschied ist, dass Frauen deutlich häufiger Teilzeit arbeiten als Männer (siehe Abschnitt 4.5.7).

4.2 Analyse im Zeitverlauf

Nachfolgend wird die Entwicklung der Durchschnittslöhne in der Gesamtwirtschaft über die Zeit betrachtet. Abbildung 2 zeigt die Entwicklung der Durchschnittslöhne und der durchschnittlichen Lohndifferenz für den Zeitraum 2012 bis 2018. Letztere sank zwischen 2012 und 2014 von -19,3% auf -18,1%, danach vergrösserte sie sich jedoch wieder auf -18,3% (2016) beziehungsweise -19,0% (2018).

Die tabellarische Darstellung der zeitlichen Entwicklung ist in Anhang D abgebildet (Gesamtwirtschaft: Tabelle 33, privater Sektor: Tabelle 48, öffentlicher Sektor: Tabelle 81). Zwischen 2012 und 2014 sank die deskriptive Lohndifferenz im privaten Sektor, während sie im öffentlichen Sektor praktisch unverändert blieb. Zwischen 2014 und 2016 stieg sie in beiden Sektoren um 0,1 Prozentpunkte an. Zwischen 2016 und 2018 blieb sie im privaten Sektor unverändert bei -19,6%, während sie sich im öffentlichen Sektor von -16,7% auf -18,1% vergrösserte.

Abbildung 2: Entwicklung der Durchschnittslöhne und Lohndifferenz, 2012 bis 2018



Quelle: LSE 2012 – 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen: Kaiser & Möhr (2019, LSE 2016), Strub & Bannwart (2017, LSE 2014) und Strub et al. (2016, LSE 2012).

4.3 Wirtschaftsbranchen

In diesem Abschnitt wird eine deskriptive Analyse des Beschäftigungsanteils, des Frauenanteils und der durchschnittlichen Bruttolöhne unterteilt nach den verschiedenen Wirtschaftsbranchen vorgenommen. Wie bereits in Abschnitt 1.2 erwähnt, enthält die LSE keine Daten für den 1. Sektor (Landwirtschaft). Sämtliche Branchen des 2. Sektors (Industrie und Gewerbe) und des 3. Sektors (Dienstleistungen) werden jedoch erfasst. Die LSE weist die Branchen gemäss der zweistelligen NOGA-08-Klassifizierung aus. Für die Analyse werden die einzelnen Branchen, analog zu den Vorgängerstudien, in verschiedene Branchengruppen eingeteilt (siehe Tabelle 32 in Anhang C).

Tabelle 10 zeigt die Anzahl Beschäftigte, den Frauenanteil und die Lohndifferenz in diesen Branchengruppen. Die zweistelligen NOGA-Codes, welche in der jeweiligen Gruppe zusammengefasst werden, sind in der ersten Spalte ausgewiesen.

Der Frauenanteil unterscheidet sich zwischen den verschiedenen Wirtschaftsbranchen stark. Während er im Baugewerbe bloss 10,8% beträgt, steigt der Anteil der Frauen auf bis zu 77,3% im Gesundheits- und Sozialwesen. Aggregiert man sämtliche Branchengruppen pro Wirtschaftssektor, zeigt sich, dass überdurchschnittlich viele Männer im zweiten Sektor (Industrie und Gewerbe) arbeiten. Im Dienstleistungssektor sind hingegen leicht mehr Frauen als Männer beschäftigt. Mehr als jede vierte Frau, welche im sekundären oder tertiären Sektor arbeitet, ist im Gesundheits- oder Sozialwesen tätig.

Auch die Lohndifferenz variiert zwischen den Branchen. Es ist jedoch zu beachten, dass die hier ausgewiesene, deskriptive Lohndifferenz nicht als Evidenz für Diskriminierung interpretiert werden darf. Innerhalb einer Wirtschaftsbranche gibt es noch

zahlreiche weitere Erklärungsfaktoren, welche den Lohn einer Person beeinflussen können (z.B. Ausbildung, Beruf etc.). Eine Unterteilung der Lohnunterschiede in einen erklärten und unerklärten Anteil wird in Kapitel 5 ausgewiesen.

Die obige Analyse wurde für den privaten und den öffentlichen Sektor separat erstellt. Die Tabellen der deskriptiven Analysen pro Sektor werden in Anhang D ausgewiesen. Tabelle 49 und Tabelle 50 zeigen die Analysen des privaten Sektors, Tabelle 82 und Tabelle 83 diejenigen des öffentlichen Sektors. Die Ergebnisse des privaten Sektors unterscheiden sich kaum von denjenigen der gesamtwirtschaftlichen Analyse. Im öffentlichen Sektor werden für einige Branchengruppen keine Zahlen ausgewiesen, da die jeweiligen Berechnungen auf zu wenigen Beobachtungen basieren. Der Grund ist, dass viele Branchen ausschliesslich aus privaten Unternehmen bestehen.

Tabelle 10: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Wirtschaftsbranche

NOGA-08	Wirtschaftsbranche	Anteil der Beschäftigten				
		Männer	Frauen	Total	Frauenanteil	Lohn-differenz
	2. Sektor (Industrie und Gewerbe)					
8, 9	Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	0,2%	0,0%	0,1%	10,7%	– 4,4%
10, 11, 12	Herstellung Nahrungsmittel/Getränke,Tabak	2,5%	2,3%	2,4%	41,9%	– 19,1%
13, 14, 15	Herstellung Textilien/Lederwaren	0,2%	0,4%	0,3%	57,5%	– 28,9%
18	Druckgewerbe	0,4%	0,3%	0,4%	37,7%	– 21,2%
19, 20, 21	Chemische Industrie	2,5%	1,8%	2,2%	35,6%	– 8,4%
26, 27, 28, 29, 30, 33	Maschinenbau/Gerätebau	8,6%	4,1%	6,6%	27,3%	– 21,7%
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	7,7%	2,8%	5,5%	21,8%	– 15,9%
35	Energieversorgung	1,2%	0,3%	0,8%	17,7%	– 13,8%
36, 37, 38, 39	Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	0,7%	0,1%	0,4%	14,7%	– 3,9%
41, 42, 43	Baugewerbe	12,9%	2,0%	8,1%	10,8%	– 8,4%
	3. Sektor (Dienstleistungen)					
45, 46	Handel; Instandhaltung und Rep. von Motorfahrz.	8,7%	5,5%	7,3%	32,8%	– 9,9%
47	Detailhandel	4,5%	11,8%	7,7%	66,8%	– 17,7%
49, 50, 51, 52, 53	Verkehr und Lagerei	7,8%	3,5%	5,9%	25,6%	– 10,6%
55, 56	Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	4,1%	5,7%	4,8%	51,7%	– 8,1%
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information und Kommunikation	5,1%	2,5%	4,0%	27,2%	– 23,8%
64, 65, 66	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	5,8%	6,0%	5,9%	44,2%	– 33,2%
68	Grundstücks- und Wohnungswesen	0,7%	1,2%	1,0%	55,6%	– 22,7%
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Freiberuf., wissenschaft. und techn. Dienstl.	7,8%	7,6%	7,7%	42,9%	– 26,3%
77, 78, 79, 80, 81, 82	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	7,4%	6,2%	6,9%	39,5%	– 15,1%
84	Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers	0,1%	0,2%	0,2%	54,9%	– 18,0%
85	Erziehung und Unterricht	2,2%	3,4%	2,7%	53,7%	– 13,0%
86, 87, 88	Gesundheits- und Sozialwesen	6,3%	27,7%	15,6%	77,3%	– 19,2%
90, 91, 92, 93	Kunst, Unterhaltung und Erholung	1,1%	1,3%	1,2%	47,7%	– 16,2%
94, 95, 96	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	1,5%	3,2%	2,2%	62,8%	– 21,3%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	43,6%	– 19,0%

Anmerkungen: Werte nicht ausgewiesen, falls basierend auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und/oder weniger als 5 Unternehmen.
Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Abbildung 3 zeigt die Durchschnittslöhne für Frauen und Männer pro Branchengruppe. Da die LSE nicht sämtliche Arbeitnehmenden erfasst, sondern eine Stichprobe darstellt, sind die Durchschnittswerte mit einem gewissen Mass an statistischer Unsicherheit verbunden. Es ist jedoch möglich, einen Bereich zu definieren, welcher den wahren Wert mit hoher statistischer Sicherheit abdeckt. Dieser Bereich, das sogenannte 95%-Konfidenzintervall, wird mithilfe der schwarzen Markierung am Ende der Balken dargestellt. Die tabellarische Darstellung der in Abbildung 3 gezeigten Durchschnittslöhne ist in Anhang D (Tabelle 34) zu finden.

Die Branche, welche den höchsten Durchschnittslohn für Frauen aufweist, ist die *chemische Industrie*. Bei den Männern wird der höchste Durchschnittslohn in der Branche *Finanz- und Versicherungsdienstleistungen* ausgewiesen.

Abbildung 3: Durchschnittslohn nach Wirtschaftsbranche



Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

4.4 Grossregionen

In diesem Abschnitt werden dieselben Kennzahlen wie in 4.3 untersucht, jedoch nach den sieben Grossregionen der Schweiz. Wie in Tabelle 11 ersichtlich ist, sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Grossregionen deutlich kleiner als zwischen den Wirtschaftsbranchen.

Der tiefste Frauenanteil bei den Beschäftigten (41,7%) ist im Jahr 2018 in der Region Ostschweiz zu beobachten. Der höchste Frauenanteil liegt in der Grossregion Zürich (45,3%). Die Unterschiede zwischen den Regionen sind insgesamt klein.

Bezüglich Lohndifferenz lassen sich grössere Unterschiede beobachten: Der Durchschnittslohn der Frauen ist zwischen 15,0% (Genferseeregion) und 24,3% (Region Zürich) tiefer als derjenige der Männer. In Abschnitt 5.4 wird untersucht, inwiefern sich diese Lohndifferenzen anhand weiterer Indikatoren wie beispielsweise Wirtschaftsbranche oder Ausbildung erklären lassen.

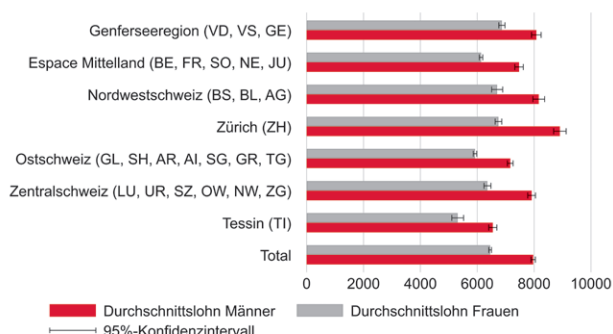
Tabelle 11: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Grossregion

Grossregion	Anteil der Beschäftigten				
	Männer	Frauen	Total	Frauenanteil	Lohn-differenz
Genferseeregion (VD, VS, GE)	17,5%	18,2%	17,8%	44,7%	– 15,0%
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	20,7%	20,4%	20,6%	43,2%	– 17,9%
Nordwestschweiz (BS, BL, AG)	13,4%	12,7%	13,1%	42,3%	– 17,9%
Zürich (ZH)	23,3%	24,9%	24,0%	45,3%	– 24,3%
Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	12,1%	11,2%	11,7%	41,7%	– 17,3%
Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	9,0%	8,7%	8,9%	42,8%	– 19,6%
Tessin (TI)	4,0%	3,8%	4,0%	42,3%	– 18,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	43,6%	– 19,0%

Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Abbildung 4 illustriert die Durchschnittslöhne beider Geschlechter nach Grossregion. Die tabellarische Darstellung der in Abbildung 4 gezeigten Durchschnittslöhne ist in Anhang D (Tabelle 35) zu finden. Den höchsten Durchschnittslohn erhalten Männer in der Region Zürich. Bei den Frauen weisen die Regionen Zürich, Nordwestschweiz und Genfersee ähnlich hohe Durchschnittslöhne auf. Das tiefste Lohnniveau ist für beide Geschlechter im Tessin zu beobachten.

Abbildung 4: Durchschnittslohn nach Grossregion



Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Die Tabellen der deskriptiven Analysen pro Sektor werden in Anhang D ausgewiesen. Die Analyse des privaten Sektors wird in Tabelle 51 und Tabelle 52 dargestellt, diejenige des öffentlichen Sektors in Tabelle 84 und Tabelle 85. Betrachtet man nur den öffentlichen Sektor, hat die Region Ostschweiz mit einem Frauenanteil von 66,2% direkt hinter der Zentralschweiz (69,6%) den zweithöchsten Wert. Wie oben beschrieben, weist die Region Ostschweiz jedoch den tiefsten Frauenanteil aus, wenn man die Gesamtwirtschaft betrachtet. Dies lässt sich durch den sehr tiefen Frauenanteil in der Ostschweizer Privatwirtschaft erklären (39,9%).

4.5 Analyse nach weiteren Merkmalen

Nachfolgend wird die deskriptive Analyse analog derjenigen nach Wirtschaftsbranche und Grossregion für weitere Merkmale durchgeführt. Zuerst werden persönliche Merkmale (Alter, Ausbildung, Zivilstand und Aufenthaltsstatus) analysiert, gefolgt von arbeitsplatzbezogenen Merkmalen (berufliche Stellung, ausgeübter Beruf, Kompetenzniveau und Beschäftigungsgrad) sowie dem unternehmensspezifischen Merkmal der Unternehmensgrösse.

4.5.1 Alter

Tabelle 12 stellt den Anteil der Beschäftigten, den Frauenanteil und die durchschnittliche Lohndifferenz differenziert nach drei Altersgruppen dar.

Die Altersgruppe unter 30 Jahren weist mit 47,3% den höchsten Frauenanteil aus, in den beiden älteren Altersgruppen liegt der Frauenanteil bei knapp 43%. Grosse Unterschiede zwischen den Altersgruppen lassen sich bezüglich der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern beobachten. Verglichen mit Arbeitnehmenden unter 30 Jahren ist die durchschnittliche Lohndifferenz in der ältesten Gruppe (≥ 50 Jahre) rund fünfmal höher. In Abschnitt 5.5.1 wird analysiert, inwiefern die Lohndifferenz durch weitere Einflussfaktoren wie Ausbildung oder Beruf erklärbar ist.

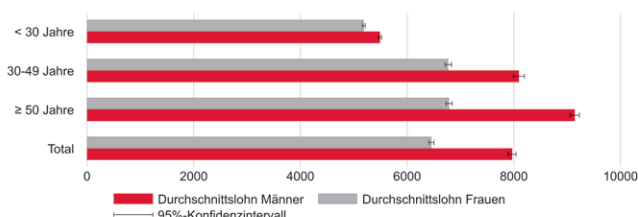
Tabelle 12: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Altersgruppe

Altersgruppe	Anteil der Beschäftigten				
	Männer	Frauen	Total	Frauenanteil	Lohndifferenz
< 30 Jahre	17,2%	20,2%	18,5%	47,5%	- 5,5%
30 – 49 Jahre	51,9%	50,0%	51,0%	42,7%	- 16,3%
≥ 50 Jahre	30,9%	29,8%	30,4%	42,8%	- 25,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	43,6%	- 19,0%

Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Abbildung 5 illustriert die Durchschnittslöhne beider Geschlechter anhand der drei Altersgruppen. Für Männer gilt, dass eine höhere Altersgruppe mit einem höheren Durchschnittslohn einhergeht. Interessanterweise ist dieser Zusammenhang bei den Frauen weniger ausgeprägt. Während der Durchschnittslohn zwischen der Gruppe «< 30 Jahre» und der Gruppe «30 – 49 Jahre» klar steigt, verdienen Frauen der ältesten Gruppe im Durchschnitt nicht wesentlich mehr als diejenigen der mittleren Altersgruppe. Das impliziert, dass sich die durchschnittliche Lohndifferenz mit zunehmendem Alter vergrössert. Die tabellarische Darstellung der in Abbildung 5 gezeigten Durchschnittslöhne ist in Anhang D (Tabelle 36) aufgeführt.

Abbildung 5: Durchschnittslohn nach Altersgruppe



Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Das Prinzip der mit dem Alter steigenden Lohndifferenz lässt sich auch in beiden Sektoren beobachten (vgl. Anhang D, privater Sektor: Tabelle 53 und Tabelle 54; öffentlicher Sektor: Tabelle 86 und Tabelle 87). Der öffentliche Sektor weist jedoch in allen drei Altersgruppen eine tiefere Lohndifferenz aus.

4.5.2 Ausbildung

Tabelle 13 analysiert die Kennzahlen anhand der höchsten abgeschlossenen Ausbildung. Mit höherer Ausbildung steigen die Löhne (vgl. Abbildung 6), tendenziell wird aber auch die prozentuale Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern grösser.

Tabelle 13: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Ausbildung

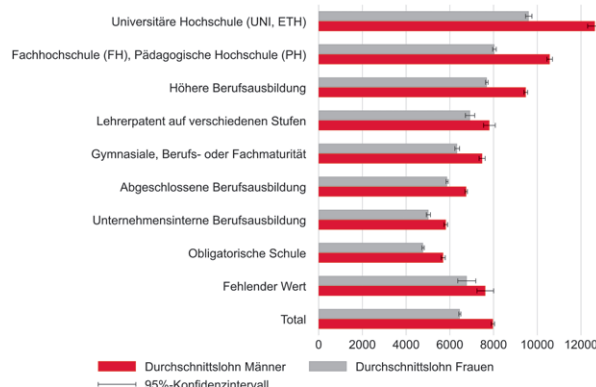
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Anteil der Beschäftigten				
	Männer	Frauen	Total	Frauenanteil	Lohndifferenz
Universitäre Hochschule (UNI, ETH)	12,3%	10,4%	11,5%	39,5%	– 23,9%
Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH)	7,0%	6,0%	6,5%	39,9%	– 23,9%
Höhere Berufsausbildung	12,6%	11,0%	11,9%	40,5%	– 18,8%
Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen	0,5%	0,8%	0,6%	56,0%	– 11,3%
Gymnasiale, Berufs- oder Fachmaturität	3,2%	4,0%	3,6%	49,4%	– 15,3%
Abgeschlossene Berufsausbildung	44,7%	47,0%	45,7%	44,9%	– 12,9%
Unternehmensinterne Berufsausbildung	5,7%	4,8%	5,3%	39,5%	– 13,7%
Obligatorische Schule	11,0%	13,4%	12,0%	48,7%	– 16,1%
Fehlender Wert	3,2%	2,6%	2,9%	38,5%	– 11,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	43,6%	– 19,0%

Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Abbildung 6 zeigt die Durchschnittslöhne beider Geschlechter anhand der verschiedenen Ausbildungsstufen. Die tabellarische Darstellung der in Abbildung 6 gezeigten Durchschnittslöhne wird in Anhang D (Tabelle 37) abgebildet.

Die Analyse des privaten Sektors wird in Anhang D in Tabelle 55 und Tabelle 56 dargestellt, diejenige des öffentlichen Sektors in Tabelle 88 und Tabelle 89. In der Kategorie «Universitäre Hochschule (UNI, ETH)» weist der private Sektor mit 24,9% eine deutlich höhere Lohndifferenz als der öffentliche Sektor (15,9%) aus, in der Kategorie «Fehlender Wert» ist es umgekehrt (privater Sektor: 11,0%, öffentlicher Sektor: 25,4%).

Abbildung 6: Durchschnittslohn nach Ausbildungsniveau



Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

4.5.3 Zivilstand

Tabelle 14 unterteilt die Beschäftigten nach ihrem Zivilstand. Die Gruppe «Anderer Zivilstand» beinhaltet geschiedene und verwitwete Personen. Diese weist mit 56,3% den höchsten Frauenanteil auf. Die Gruppen «Ledig» und «Verheiratet» haben einen ähnlich hohen Frauenanteil, unterscheiden sich jedoch stark bezüglich Lohndifferenz. Während ledige Frauen durchschnittlich 6,4% weniger verdienen als ledige Männer, beträgt die durchschnittliche Lohndifferenz bei verheirateten Personen 25,8%. Inwieweit sich diese Unterschiede durch die weiteren Einflussfaktoren erklären lassen, wird in Abschnitt 5.5.3 analysiert.

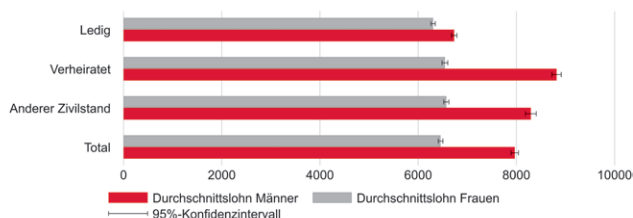
Tabelle 14: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Zivilstand

Zivilstand	Anteil der Beschäftigten				
	Männer	Frauen	Total	Frauenanteil	Lohndifferenz
Ledig	38,7%	38,3%	38,5%	43,4%	– 6,4%
Verheiratet	52,9%	47,7%	50,7%	41,1%	– 25,8%
Anderer Zivilstand	8,4%	13,9%	10,8%	56,3%	– 20,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	43,6%	– 19,0%

Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Abbildung 7 zeigt die Durchschnittslöhne beider Geschlechter anhand ihres Zivilstands. Die tabellarische Darstellung der in Abbildung 7 gezeigten Durchschnittslöhne ist in Anhang D (Tabelle 38) aufgeführt.

Abbildung 7: Durchschnittslohn nach Zivilstand



Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Die Analyse des privaten Sektors wird in Anhang D in Tabelle 57 und Tabelle 58 dargestellt, diejenige des öffentlichen Sektors in Tabelle 90 und Tabelle 91. Der Frauenanteil ist im öffentlichen Sektor allgemein höher als im privaten Sektor, in der Gruppe der ledigen Personen ist dieser Unterschied jedoch überproportional gross.

4.5.4 Aufenthaltsstatus (Nationalität)

Tabelle 15 analysiert die Kennzahlen anhand des Aufenthaltsstatus der Beschäftigten. Knapp zwei Drittel der Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft besitzen die Schweizer Staatsbürgerschaft. Ausländische Beschäftigte mit Ausweis C (Niedergelassene) bilden die zweitgrösste Gruppe. Sowohl der Frauenanteil wie auch die durchschnittliche Lohndifferenz sind bei der Gruppe der Schweizer Beschäftigten am höchsten. Ausländische Beschäftigte sämtlicher Aufenthaltskategorien weisen einen unterdurchschnittlichen Frauenanteil auf.

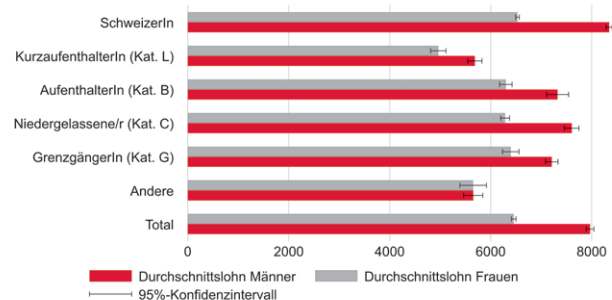
Tabelle 15: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Aufenthaltsstatus

Nationalität/ Aufenthaltsstatus	Anteil der Beschäftigten				Lohn- differenz
	Männer	Frauen	Total	Frauen- anteil	
SchweizerIn	61,7%	69,2%	65,0%	46,4%	- 21,7%
KurzaufenthalterIn (Kat. L)	1,1%	0,4%	0,8%	23,1%	- 12,7%
AufenthalterIn (Kat. B)	9,3%	8,0%	8,7%	40,0%	- 14,0%
Niedergelassene/r (Kat. C)	18,0%	15,6%	16,9%	40,2%	- 17,3%
GrenzgängerIn (Kat. G)	9,5%	6,5%	8,2%	34,7%	- 11,3%
Andere	0,4%	0,2%	0,4%	30,1%	0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	43,6%	- 19,0%

Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Abbildung 8 zeigt die Durchschnittslöhne beider Geschlechter anhand ihres Aufenthaltsstatus. Bei den Männern haben Beschäftigte aus der Schweiz den klar höchsten Durchschnittslohn. Bei den Frauen ist der Abstand zwischen den Gruppen kleiner; Grenzgängerinnen, Niedergelassene und Aufenthalterinnen haben einen ähnlich hohen Durchschnittslohn wie Schweizerinnen. Die der Abbildung 8 zugrunde liegenden Daten sind in Anhang D (Tabelle 39) zu finden.

Abbildung 8: Durchschnittslohn nach Aufenthaltsstatus (Nationalität)



Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Die Analyse der beiden Sektoren wird in Anhang D in Tabelle 59 und Tabelle 60 (privater Sektor) sowie in Tabelle 92 und Tabelle 93 (öffentlicher Sektor) dargestellt. Der Anteil Beschäftigte mit Schweizer Staatsbürgerschaft beträgt im öffentlichen Sektor 71,5%, im privaten Sektor 64,4%. Der Frauenanteil ist im öffentlichen Sektor in allen Kategorien grösser als im privaten Sektor.

4.5.5 Berufliche Stellung

In Tabelle 16 werden die Beschäftigten nach ihrer beruflichen Stellung im Unternehmen unterteilt. 29,4% der Beschäftigten verfügen über eine Kaderfunktion. Der Frauenanteil nimmt mit höherer beruflicher Stellung kontinuierlich ab. Umgekehrt verhält

Tabelle 16: Beschäftigung und Lohndifferenz nach beruflicher Stellung

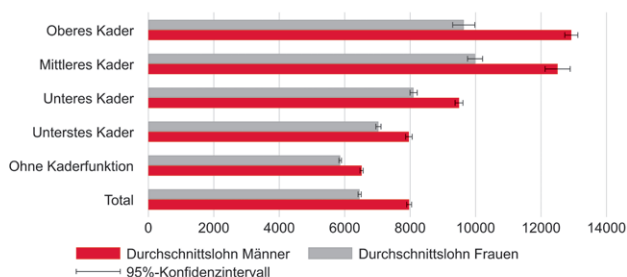
Berufliche Stellung	Anteil der Beschäftigten				
	Männer	Frauen	Total	Frauen- anteil	Lohn- differenz
Oberes Kader	9,0%	3,7%	6,7%	23,8%	- 25,4%
Mittleres Kader	7,9%	5,1%	6,7%	33,2%	- 20,2%
Unteres Kader	9,5%	7,5%	8,6%	37,8%	- 14,6%
Unterstes Kader	7,8%	6,7%	7,4%	39,8%	- 11,7%
Ohne Kaderfunktion	65,6%	77,1%	70,6%	47,6%	- 10,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	43,6%	- 19,0%

Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

es sich bei der durchschnittlichen Lohndifferenz: Sie steigt von 10,0% zwischen Frauen und Männern ohne Kaderfunktion auf 25,4% im obersten Kader.

Wie in Abbildung 9 dargestellt, steigen die Durchschnittslöhne mit steigender beruflicher Stellung. Es gibt allerdings eine Ausnahme: Der Durchschnittslohn der Frauen des mittleren Kaders ist leicht *höher* als derjenige des oberen Kaders. Da sich die Konfidenzintervalle überschneiden, ist der Unterschied jedoch nicht statistisch signifikant.¹² Die der Abbildung 9 zugrunde liegenden Daten sind in Anhang D (Tabelle 40) ausgewiesen.

Abbildung 9: Durchschnittslohn nach beruflicher Stellung



Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

¹² Die bei beiden Geschlechtern verhältnismässig kleine Differenz zwischen den Löhnen des mittleren und des obersten Kaders könnte damit zusammenhängen, dass durch Teilfilter D die höchsten Löhne der LSE ausgeschlossen werden. Dabei handelt es sich grösstenteils um Beschäftigte des oberen Kaders.

Die Analyse für die beiden Sektoren wird in Anhang D in Tabelle 61 und Tabelle 62 (privater Sektor) sowie in Tabelle 94 und Tabelle 95 (öffentlicher Sektor) dargestellt. In der Vorgängerstudie anhand der LSE 2016 galt:

- Die Lohndifferenz ist im privaten Sektor jeweils grösser als im öffentlichen Sektor,
- je höher die berufliche Stellung, desto mehr unterscheidet sich die Lohndifferenz zwischen den beiden Sektoren.

Beide Punkte lassen sich in der vorliegenden Studie anhand der LSE 2018 nicht mehr beobachten. Im untersten Kader ist die Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen im öffentlichen Sektor mit 16,7% über 5 Prozentpunkte höher als im privaten Sektor (11,4%).

4.5.6 Ausgeübter Beruf und Kompetenzniveau

In diesem Abschnitt werden die Kennzahlen nach Berufsgruppen und Kompetenzniveau analysiert. Tabelle 17 bildet den Anteil der Beschäftigten, den Frauenanteil und die deskriptive Lohndifferenz anhand des ausgeübten Berufs ab. Die höchsten Frauenanteile lassen sich in den Kategorien *Betreuungsberufe* (88,5%), *Assistenzberufe im Gesundheitswesen* (84,8%) und *Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte* (81,4%) finden. Die Berufsgruppen mit den tiefsten Frauenanteilen sind *Elektriker/innen und Elektroniker/innen* (2,5%), *Metallarbeiter/innen, Mechaniker/innen und verwandte Berufe* (5,0%) und *Bau-, Ausbaufachkräfte und verwandte Berufe, ausgen. ElektrikerInnen* (5,6%). Diese Zahlen zeigen, dass sich die Berufswahl von Frauen und Männern teilweise sehr deutlich unterscheidet.

Tabelle 17: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Berufsgruppe

ISCO-08	Ausgeübter Beruf	Anteil der Beschäftigten				
		Männer	Frauen	Total	Frauenanteil	Lohn-differenz
Militärs						
1, 2, 3	Armeeangehörige	[]	[]	[]	[]	[]
Führungskräfte						
11	GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung	3,7%	1,4%	2,7%	21,9%	– 25,2%
12	Führungskräfte im kaufmännischen Bereich	2,2%	1,6%	2,0%	35,9%	– 22,9%
13	Führungskräfte in der Produktion und bei spez. Dienstl.	1,9%	1,0%	1,5%	29,4%	– 16,4%
14	Führungskräfte in Hotels, Rest. u. sonst. Dienstl.	0,4%	0,6%	0,5%	53,2%	– 20,2%
10	Führungskräfte – Z. n. m.	2,6%	1,6%	2,2%	32,0%	– 15,3%
Akademische Berufe						
21	Naturwissenschaftler-, Mathematiker- und IngenieurInnen	3,0%	1,0%	2,1%	21,3%	– 20,1%
22	Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	1,3%	2,9%	2,0%	64,2%	– 29,7%
23	Lehrkräfte	0,9%	1,7%	1,2%	58,3%	– 19,2%
24	Betriebswirtschaftler/innen und vergleichbare akad. Berufe	3,3%	3,0%	3,2%	40,7%	– 14,9%
25	Akad. u. ä. Fachkräfte in der Info- u. Kommunikationstech.	2,9%	0,5%	1,9%	11,5%	– 12,6%
26	Juristen/innen, Sozialwissenschaftler/innen und Kulturberufe	1,2%	2,1%	1,6%	57,0%	– 14,8%
20	Akademische Berufe – Z. n. m.	1,1%	0,9%	1,1%	38,6%	– 15,2%

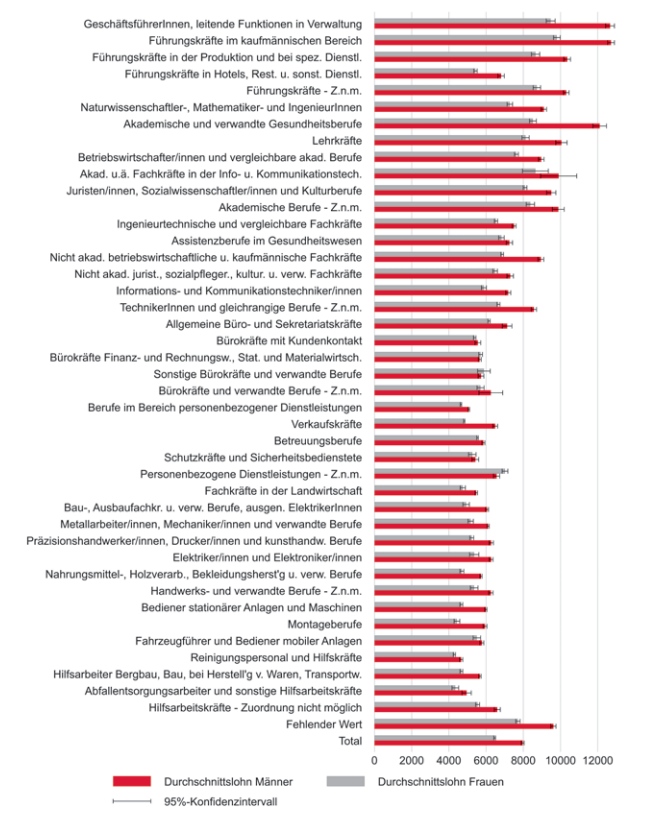
ISCO-08	Ausgeübter Beruf	Anteil der Beschäftigten				
		Männer	Frauen	Total	Frauenanteil	Lohn-differenz
31	Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte	7,0%	1,5%	4,6%	14,5%	– 13,0%
32	Assistenzberufe im Gesundheitswesen	1,1%	8,2%	4,2%	84,8%	– 5,9%
33	Nicht akad. betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte	3,7%	7,7%	5,4%	61,9%	– 23,3%
34	Nicht akad. jurist., sozialpfleger., kultur. u. verw. Fachkräfte	1,1%	1,7%	1,3%	55,0%	– 11,1%
35	Informations- und Kommunikationstechniker/innen	0,9%	0,5%	0,7%	30,2%	– 18,2%
30	TechnikerInnen und gleichrangige Berufe – Z. n. m.	2,4%	2,9%	2,7%	48,3%	– 22,2%
Bürokräfte und verwandte Berufe						
41	Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	1,4%	7,8%	4,2%	81,4%	– 13,7%
42	Bürokräfte mit Kundenkontakt	0,3%	1,2%	0,7%	75,1%	– 3,0%
43	Bürokräfte Finanz- und Rechnungsw., Stat. und Materialwirtsch.	2,0%	1,1%	1,6%	29,7%	0,8%
44	Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	0,4%	0,7%	0,5%	54,9%	2,7%
40	Bürokräfte und verwandte Berufe – Z. n. m.	0,0%	0,0%	0,0%	42,8%	– 8,8%
Dienstleistungsberufe und Verkaufskräfte						
51	Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	4,0%	7,4%	5,5%	59,2%	– 8,4%
52	Verkaufskräfte	2,7%	7,8%	4,9%	68,9%	– 25,7%
53	Betreuungsberufe	0,6%	6,2%	3,1%	88,5%	– 5,4%
54	Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	1,1%	0,4%	0,8%	20,9%	– 3,0%
50	Personenbezogene Dienstleistungen – Z. n. m.	0,1%	0,6%	0,3%	80,1%	6,9%
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei						
61	Fachkräfte in der Landwirtschaft	0,5%	0,1%	0,4%	15,2%	– 13,3%
62	Fachkräfte Forstwirtschaft, Fischerei u. Jagd – Marktprod.	[]	[]	[]	[]	[]
Handwerks- und verwandte Berufe						
71	Bau-, Ausbaufachkr. u. verw. Berufe, ausgen. ElektrikerInnen	6,4%	0,5%	3,8%	5,6%	– 18,6%
72	Metallarbeiter/innen, Mechaniker/innen und verwandte Berufe	4,3%	0,3%	2,6%	5,0%	– 15,4%
73	Präzisionshandwerker/innen, Drucker/innen und kunsthandw. Berufe	0,6%	0,6%	0,6%	41,9%	– 16,7%
74	Elektriker/innen und Elektroniker/innen	2,1%	0,1%	1,2%	2,5%	– 14,5%
75	Nahrungsmittel-, Holzverarb., Bekleidungsherst'g u. verw. Berufe	2,0%	1,4%	1,7%	34,6%	– 18,0%
70	Handwerks- und verwandte Berufe – Z. n. m.	0,2%	0,0%	0,1%	9,7%	– 14,3%
Bedienen von Anlagen u. Maschinen und Montageberufe						
81	Bediener stationärer Anlagen und Maschinen	1,7%	0,9%	1,3%	29,8%	– 22,0%
82	Montageberufe	1,2%	0,4%	0,9%	21,8%	– 25,4%
83	Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen	4,0%	0,3%	2,4%	5,7%	– 4,6%
80	Anlagen- und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen – Z. n. m.	[]	[]	[]	[]	[]
Hilfsarbeitskräfte						
91	Reinigungspersonal und Hilfskräfte	0,6%	3,6%	1,9%	81,3%	– 7,8%
92	Hilfsarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	[]	[]	[]	[]	[]
93	Hilfsarbeiter Bergbau, Bau, bei Herstell'g v. Waren, Transportw.	2,9%	1,2%	2,2%	23,9%	– 17,6%
94	Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung	[]	[]	[]	[]	[]
95	Strassenhändler u. auf der Strasse arbeitende Dienstl'gkräfte	[]	[]	[]	[]	[]
96	Abfallentsorgungsarbeiter und sonstige Hilfsarbeitskräfte	0,3%	0,2%	0,2%	30,2%	– 12,2%
90	Hilfsarbeitskräfte – Zuordnung nicht möglich	3,2%	3,2%	3,2%	43,3%	– 16,0%
Fehlender Wert		16,1%	13,3%	14,9%	39,0%	– 19,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	43,6%	– 19,0%

Anmerkungen: Werte werden nicht ausgewiesen, falls sie auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und/oder weniger als 5 Unternehmen basieren. Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich.
 Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Die Kategorie *Akademische und verwandte Gesundheitsberufe* weist mit -29,7% die höchste deskriptive Lohndifferenz auf. Die höchste Lohndifferenz zu Gunsten der Frauen findet sich in der Berufsgruppe *Personenbezogene Dienstleistungen – Zuordnung nicht möglich*, wo Frauen im Durchschnitt 6,9% mehr verdienen.

Abbildung 10 zeigt die durchschnittlichen Frauen- und Männerlöhne pro Berufsgruppe in einem Balkendiagramm. Die der Abbildung 10 zugrundeliegenden Daten sind in Anhang D (Tabelle 41) ausgewiesen. Die Analyse des privaten Sektors wird in Anhang D in Tabelle 63 und Tabelle 64 dargestellt, diejenige des öffentlichen Sektors in Tabelle 96 und Tabelle 97.

Abbildung 10: Durchschnittslohn nach Berufsgruppe (ausgeübter Beruf)



Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Das Kompetenzniveau bezieht sich auf den ausgeübten Beruf und ist in vier Kategorien unterteilt:

- Einfache Tätigkeiten körperlicher oder handwerklicher Art
- Praktische Tätigkeiten wie Verkauf/Pflege/Datenverarbeitung und Administration/Bedienen von Maschinen und elektronischen Geräten/Sicherheitsdienst/Fahrdienst
- Komplexe praktische Tätigkeiten, welche ein grosses Wissen in einem Spezialgebiet voraussetzen
- Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung und Entscheidungsfindung, welche ein grosses Fakten- und theoretisches Wissen in einem Spezialgebiet voraussetzen.

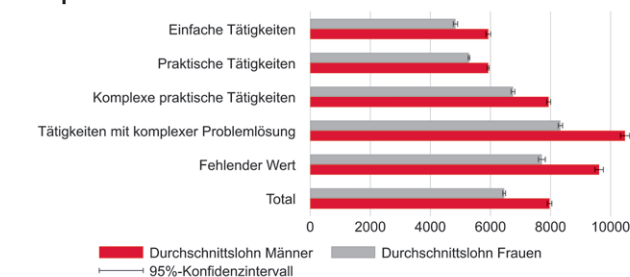
Tabelle 18 und Abbildung 11 fassen die Berufsgruppen anhand ihres Kompetenzniveaus zusammen. In Anhang D (Tabelle 42) sind die Durchschnittslöhne zudem in tabellarischer Form ausgewiesen. Für beide Geschlechter zeigt sich, dass ein höheres Kompetenzniveau mit einem höheren Durchschnittslohn einhergeht. Die Gruppe *Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung* weist sowohl den kleinsten Frauenanteil wie auch die höchste Lohndifferenz aus. Der höchste Frauenanteil ist in der Kategorie *Komplexe praktische Tätigkeiten* zu finden.

Tabelle 18: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Kompetenzniveau

Kompetenzniveau	Anteil der Beschäftigten				
	Männer	Frauen	Total	Frauenanteil	Lohndifferenz
Einfache Tätigkeiten	7,3%	8,1%	7,7%	46,3%	- 18,4%
Praktische Tätigkeiten	35,7%	37,8%	36,6%	45,0%	- 10,8%
Komplexe praktische Tätigkeiten	16,2%	22,5%	19,0%	51,8%	- 15,0%
Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung	24,6%	18,2%	21,8%	36,4%	- 20,5%
Fehlender Wert	16,1%	13,3%	14,9%	39,0%	- 19,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	43,6%	- 19,0%

Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Abbildung 11: Durchschnittslohn nach Kompetenzniveau



Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Die Analyse für die beiden Sektoren wird in Anhang D in Tabelle 65 und Tabelle 66 (privater Sektor) sowie in Tabelle 98 und Tabelle 99 (öffentlicher Sektor) dargestellt. Der Anteil der Beschäftigten in der höchsten Kompetenzkategorie ist im öffentlichen Sektor mit 30,9% um einiges höher als im privaten Sektor (21,0%).

4.5.7 Beschäftigungsgrad

Beschäftigungsgrad nach drei Kategorien

Tabelle 19 zeigt, dass sich der durchschnittliche Beschäftigungsgrad zwischen den Geschlechtern stark unterscheidet. Der Frauenanteil bei den Vollzeitstellen (definiert als Arbeitspensum von mindestens 90%) beträgt lediglich 29,4%, bei den Teilzeitstellen sind hingegen rund drei Viertel Frauen. Ein wichtiger Grund für diese deutlichen Unterschiede ist der Umstand, dass Frauen oft einen grösseren Teil der Kinderbetreuung leisten als Männer und dadurch öfter Teilzeit arbeiten (vgl. Bundesamt für Statistik, 2020b). Weiter ist in der Tabelle ersichtlich, dass die durchschnittliche Lohndifferenz bei den Vollzeitstellen am höchsten ist.

Tabelle 19: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Beschäftigungsgrad

Beschäftigungsgrad	Anteil der Beschäftigten				
	Männer	Frauen	Total	Frauenanteil	Lohndifferenz
Vollzeit (≥ 90%)	86,2%	46,4%	68,8%	29,4%	– 17,8%
Teilzeit 1 (50–89%)	10,1%	36,8%	21,7%	73,8%	– 11,1%
Teilzeit 2 (< 50%)	3,7%	16,8%	9,4%	77,8%	– 13,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	43,6%	– 19,0%

Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Nachfolgend ist zu beachten, dass die Löhne auf ein einheitliches Vollzeitpensum standardisiert sind. Wie in Abbildung 12 dargestellt, steigen die Durchschnittslöhne mit steigendem Beschäftigungsgrad. Bei den Männern ist diese Relation klar ersichtlich, bei den Frauen lässt sich nur ein geringer Unterschied zwischen den Gruppen «Vollzeit» und «Teilzeit 1» beobachten. Die der Abbildung 12 zugrundeliegenden Daten sind in Anhang D (Tabelle 43) ausgewiesen.

Abbildung 12: Durchschnittslohn nach Beschäftigungsgrad



Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Die Analyse der beiden Sektoren wird in Anhang D in Tabelle 67 und Tabelle 68 (privater Sektor) sowie in Tabelle 100 und Tabelle 101 (öffentlicher Sektor) dargestellt. Im öffentlichen Sektor ist Teilzeitarbeit stärker verbreitet als im privaten Sektor.

Beschäftigungsgrad nach fünf Kategorien

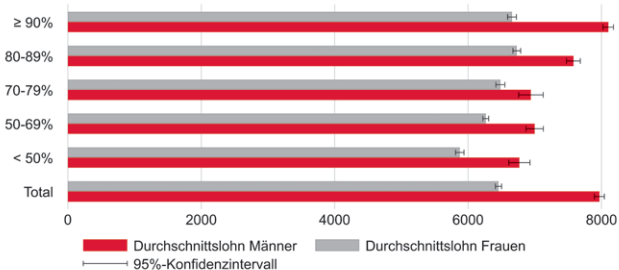
Nachfolgend wird die obige Kategorie Teilzeit 1 in drei Unterkategorien aufgeteilt: in ein Arbeitspensum von 50–69%, 70–79% und 80–89%. Die Ergebnisse werden in Tabelle 20 und Abbildung 13 dargestellt. Die der Abbildung 13 zugrundeliegenden Daten sind in Anhang D (Tabelle 44) ausgewiesen. Es fällt auf, dass der Frauenanteil zwischen den höchsten zwei Kategorien stark abnimmt: Er beträgt 67,5% in der Kategorie 80–89%, jedoch nur 29,4% bei Vollzeitbeschäftigten. Zudem zeigt sich, dass Frauen, welche Vollzeit arbeiten, im Durchschnitt leicht weniger verdienen als Frauen in der Kategorie 80–89%. Die Analyse der einzelnen Sektoren wird in Anhang D in Tabelle 69 und Tabelle 70 (privater Sektor) und Tabelle 102 und Tabelle 103 (öffentlicher Sektor) dargestellt.

Tabelle 20: Beschäftigung und Lohndifferenz nach detailliertem Beschäftigungsgrad

Detaillierter Beschäftigungsgrad	Anteil der Beschäftigten				
	Männer	Frauen	Total	Frauenanteil	Lohndifferenz
≥ 90%	86,2%	46,4%	68,8%	29,4%	– 17,8%
80–89%	4,9%	13,3%	8,6%	67,5%	– 11,2%
70–79%	1,5%	5,6%	3,3%	74,3%	– 6,6%
50–69%	3,7%	17,9%	9,9%	79,0%	– 10,5%
< 50%	3,7%	16,8%	9,4%	77,8%	– 13,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	43,6%	– 19,0%

Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Abbildung 13: Durchschnittslohn nach detailliertem Beschäftigungsgrad



Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

4.5.8 Unternehmensgrösse

Als letztes Merkmal wird in diesem Abschnitt die Beschäftigung und Entlohnung von Frauen und Männern differenziert nach Unternehmensgrösse analysiert.

Unternehmensgrösse nach fünf Kategorien

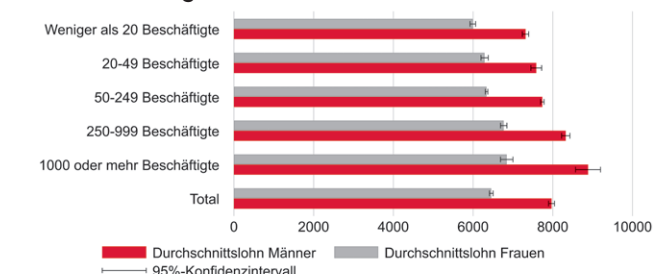
In Tabelle 21 und Abbildung 14 werden die Beschäftigten anhand der Anzahl Mitarbeitende im Unternehmen eingeteilt. Die der Abbildung 14 zugrundeliegenden Daten sind in Anhang D (Tabelle 45) ausgewiesen. Für beide Geschlechter gilt: Je mehr Beschäftigte im Unternehmen, desto höher der Durchschnittslohn. Auch die durchschnittliche Lohndifferenz steigt tendenziell mit der Unternehmensgrösse. Beim Frauenanteil ist keine eindeutige Korrelation erkennbar. Er ist in den beiden Kategorien am Rand (weniger als 20 Beschäftigte bzw. 1000 oder mehr Beschäftigte) am höchsten.

Tabelle 21: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Unternehmensgrösse

Unternehmensgrösse	Anteil der Beschäftigten				
	Männer	Frauen	Total	Frauenanteil	Lohn-differenz
Weniger als 20 Beschäftigte	22,9%	23,1%	22,9%	43,8%	- 18,1%
20–49 Beschäftigte	13,7%	10,8%	12,5%	37,8%	- 17,1%
50–249 Beschäftigte	24,6%	23,7%	24,2%	42,7%	- 18,1%
250–999 Beschäftigte	17,2%	16,0%	16,7%	41,8%	- 18,7%
1000 oder mehr Beschäftigte	21,6%	26,5%	23,7%	48,7%	- 23,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	43,6%	- 19,0%

Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Abbildung 14: Durchschnittslohn nach Unternehmensgrösse



Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Die Analyse für die beiden Sektoren wird in Anhang D in Tabelle 71 und Tabelle 72 (privater Sektor) sowie in Tabelle 104 und Tabelle 105 (öffentlicher Sektor) dargestellt. Während im öffentlichen Sektor der überwiegende Teil der Beschäftigung in der Kategorie «1000 oder mehr Beschäftigte» zu finden ist, sind die Beschäftigten im privaten Sektor relativ ausgewogen über die fünf Grössenkategorien verteilt.

Unternehmensgrösse +/- 50 Beschäftigte

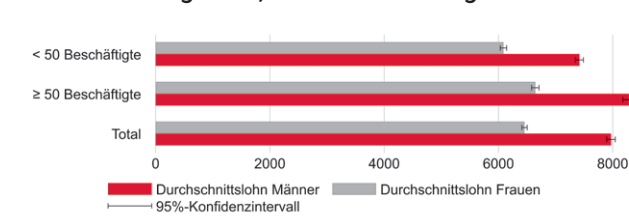
In diesem Abschnitt werden die fünf Kategorien auf zwei aggregiert: Unternehmen mit mindestens bzw. weniger als 50 Beschäftigten. Die Ergebnisse sind in Tabelle 22 und Abbildung 15 ausgewiesen und ergeben im Wesentlichen das gleiche Bild wie im vorangegangenen Abschnitt. Die der Abbildung 15 zugrundeliegenden Daten sind in Anhang D (Tabelle 46) ausgewiesen.

Tabelle 22: Beschäftigung und Lohndiff. nach Unternehmensgrösse, +/- 50 Beschäftigte

Unternehmensgrösse (+/- 50)	Anteil der Beschäftigten				
	Männer	Frauen	Total	Frauenanteil	Lohn-differenz
< 50 Beschäftigte	36,6%	33,9%	35,4%	41,7%	- 17,9%
≥ 50 Beschäftigte	63,4%	66,1%	64,6%	44,7%	- 19,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	43,6%	- 19,0%

Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Abbildung 15: Durchschnittslohn nach Unternehmensgrösse, +/- 50 Beschäftigte



Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

In Anhang D werden die Tabellen nach Wirtschaftssektor ausgewiesen. Tabelle 73 und Tabelle 74 enthalten die Analysen für den privaten Sektor, Tabelle 106 und Tabelle 107 diejenigen des öffentlichen Sektors.

Unternehmensgrösse +/- 100 Beschäftigte

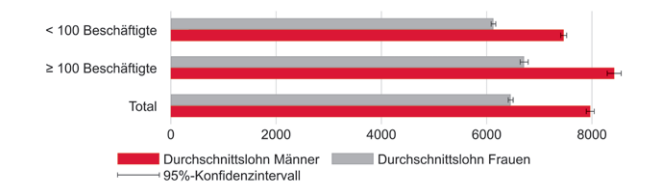
Nachfolgend wird die Unternehmensgrösse in Unternehmen mit weniger als bzw. mehr als 100 Beschäftigten unterteilt. Die Ergebnisse sind in Tabelle 23 und Abbildung 16 ausgewiesen und ergeben auch hier im Wesentlichen das gleiche Bild wie im vorangegangenen Abschnitt. Die der Abbildung 16 zugrundeliegenden Daten sind in Anhang D (Tabelle 47) ausgewiesen.

Tabelle 23: Beschäftigung und Lohndifferenz, +/- 100 Beschäftigte

Unternehmensgrösse (+/- 100)	Anteil der Beschäftigten				Lohn- differenz
	Männer	Frauen	Total	Frauen- anteil	
< 100 Beschäftigte	47,4%	43,9%	45,9%	41,7%	- 17,9%
≥ 100 Beschäftigte	52,6%	56,1%	54,1%	45,2%	- 20,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	43,6%	- 19,0%

Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Abbildung 16: Durchschnittslohn nach Unternehmensgrösse, +/- 100 Beschäftigte



Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

In Anhang D werden die Tabellen nach Wirtschaftssektor ausgewiesen. Tabelle 75 und Tabelle 76 enthalten die Analysen für den privaten Sektor, Tabelle 108 und Tabelle 109 diejenigen des öffentlichen Sektors.

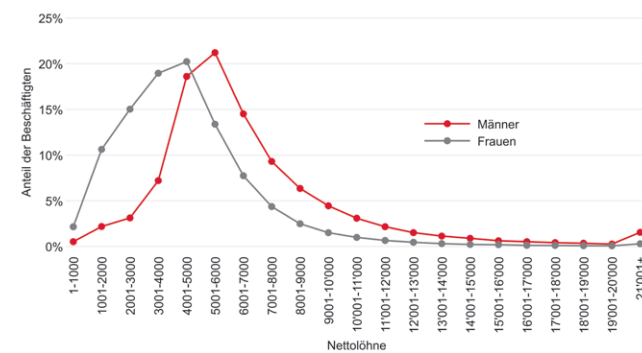
4.6 Nettolöhne und Sonderzahlungen

Die bisherigen Analysen bezogen sich jeweils auf die *auf Vollzeit standardisierten Bruttolöhne* als einheitlich verwendetes Lohnmass. Nachfolgend werden die *Nettolöhne* differenziert nach Wirtschaftsbranche und beruflicher Stellung näher betrachtet. Im Weiteren wird untersucht, welche Relevanz die *Sonderzahlungen* (u.a. Boni) bei der Entlohnung der Beschäftigten haben.

4.6.1 Verteilung der Nettolöhne

Abbildung 17 zeigt zunächst die Verteilung der Nettolöhne nach Geschlecht. Es ist klar ersichtlich, dass Frauen im Bereich der Nettolöhne bis 5000 Franken stark übervertreten sind. Einer der Hauptgründe ist, dass Frauen öfters Teilzeit arbeiten als Männer (vgl. Abschnitt 4.5.7). Da die Nettolöhne nicht anhand des Beschäftigungsgrads standardisiert wurden, hat dies eine direkte Auswirkung auf die Lohnverteilung.

Abbildung 17: Verteilung der Nettolöhne nach Geschlecht



Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

4.6.2 Nettolöhne nach Wirtschaftsbranche

Tabelle 24 zeigt die durchschnittlichen Nettolöhne in den verschiedenen Wirtschaftsbranchen des zweiten und dritten Wirtschaftssektors. Da die Nettolöhne nicht auf Vollzeit standardisiert wurden, werden sie zusätzlich nach dem Beschäftigungsgrad unterteilt, um die Vergleichbarkeit zwischen den Wirtschaftsbranchen zu erleichtern. Die Analyse für die beiden Sektoren wird in Anhang D in Tabelle 77 (privater Sektor) und in Tabelle 110 (öffentlicher Sektor) dargestellt.

Tabelle 24: Durchschnittl. Nettolohn nach Beschäftigungsgrad und Wirtschaftsbranche

Wirtschaftsbranche	Beschäftigungsgrad								
	< 50%			50 – 89%			≥ 90%		
	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
2. Sektor (Industrie und Gewerbe)									
Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Herstellung Nahrungsmittel/Getränke,Tabak	1 646	1 584	1 595	3 947	3 287	3 426	5 910	4 767	5 557
Herstellung Textilien/Lederwaren	[]	[]	[]	[]	[]	[]	6 064	4 272	5 216
Druckgewerbe	[]	[]	[]	4 206	3 390	3 617	6 348	4 901	5 964
Chemische Industrie	[]	[]	[]	6 582	5 541	5 724	9 297	8 800	9 151
Maschinenbau/Gerätebau	2 331	1 938	2 034	4 972	3 963	4 335	7 130	5 476	6 762
Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	2 060	1 717	1 810	4 242	3 651	3 871	6 169	5 017	5 990
Energieversorgung	[]	[]	[]	5 932	4 843	5 287	8 115	7 150	8 011
Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	[]	[]	[]	4 298	4 115	4 200	6 381	6 078	6 354
Baugewerbe	2 207	1 681	1 842	4 574	3 495	4 113	6 093	5 581	6 066
3. Sektor (Dienstleistungen)									
Handel; Instandhaltung und Rep. von Motorfahrz.	2 087	1 810	1 868	4 362	4 165	4 219	7 562	7 135	7 459
Detailhandel	1 595	1 584	1 586	3 597	3 068	3 142	5 741	4 739	5 230
Verkehr und Lagerei	1 566	1 573	1 570	4 243	3 760	3 963	6 232	5 539	6 121
Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	1 465	1 446	1 451	2 871	2 843	2 851	4 703	4 247	4 520
Information und Kommunikation	2 444	2 010	2 166	5 820	4 712	5 252	9 220	7 089	8 807
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2 724	2 348	2 426	6 759	5 087	5 452	11 428	7 747	10 170
Grundstücks- und Wohnungswesen	2 252	1 869	1 983	5 159	4 191	4 395	7 858	6 044	7 037
Freiberuf., wissenschaft. und techn. Dienstl.	2 495	1 950	2 079	5 702	4 657	4 992	9 697	7 296	8 919
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	1 767	1 418	1 530	3 936	3 293	3 629	5 890	5 322	5 744
Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.	[]	[]	[]	6 642	4 964	5 260	8 792	7 172	8 190
Erziehung und Unterricht	2 504	2 243	2 330	5 157	4 635	4 798	7 731	6 461	7 238
Gesundheits- und Sozialwesen	2 371	2 047	2 077	4 954	4 044	4 160	7 502	5 824	6 450
Kunst, Unterhaltung und Erholung	1 765	1 597	1 655	3 950	3 915	3 927	7 208	6 004	6 807
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	2 004	1 808	1 856	4 829	4 022	4 229	7 299	5 404	6 342
Total	1 985	1 794	1 836	4 687	3 950	4 144	7 285	5 985	6 903

Anmerkungen: Werte werden nicht ausgewiesen, falls sie auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und/oder weniger als 5 Unternehmen basieren.
Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

4.6.3 Nettolöhne nach beruflicher Stellung

Tabelle 25 unterteilt die Nettolöhne nach beruflicher Stellung der Beschäftigten. Um der fehlenden Standardisierung entgegenzuwirken, werden die Nettolöhne auch hier für die drei Beschäftigungskategorien einzeln ausgewiesen. In Anhang D sind die Tabellen für den privaten Sektor (Tabelle 78) und den öffentlichen Sektor (Tabelle 111) separat aufgeführt.

4.6.4 Sonderzahlungen nach Wirtschaftsbranche

Dieser und der nächste Abschnitt widmen sich den Sonderzahlungen, welche die Beschäftigten von ihren Arbeitgebenden erhalten. Sonderzahlungen umfassen vornehmlich Boni, aber auch Verwaltungsratsentschädigungen und weitere unregelmässigen Zahlungen (vgl. Abschnitt 3.1.4).

Tabelle 26 zeigt, dass sich die durchschnittlichen Sonderzahlungen je nach Wirtschaftsbranche stark unterscheiden. In der Branche «Gastgewerbe, Beherbergung und Gastronomie» sind sie für beide Geschlechter am niedrigsten: Bei den Männern handelt es sich um durchschnittlich 55 Franken pro Monat, bei den Frauen um monatlich 26 Franken. Der durchschnittliche Anteil des Bruttolohns, welcher aus Sonderzahlungen besteht, liegt in dieser Branche bei 0,7% (Männer) beziehungsweise 0,4% (Frauen). Die höchsten Sonderzahlungen der Männer werden in der Branche «Finanz- und Versicherungsdienstleistungen»

Tabelle 25: Durchschnittlicher Nettolohn nach Beschäftigungsgrad und berufl. Stellung

Berufliche Stellung	Beschäftigungsgrad								
	< 50%			50–89%			≥ 90%		
	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
Oberes Kader	3 000	2 239	2 623	6 729	5 307	5 935	11 697	9 216	11 270
Mittleres Kader	3 038	2 424	2 596	7 011	5 631	6 059	11 212	9 472	10 789
Unteres Kader	2 486	2 179	2 243	5 801	5 026	5 246	8 537	7 432	8 235
Unterstes Kader	2 435	2 044	2 124	5 103	4 391	4 583	7 153	6 336	6 914
Ohne Kaderfunktion	1 786	1 729	1 741	4 175	3 679	3 802	5 948	5 238	5 722
Total	1 985	1 794	1 836	4 687	3 950	4 144	7 285	5 985	6 903

Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Tabelle 26: Sonderzahlungen nach Wirtschaftsbranche

NOGA-08	Wirtschaftsbranche	Männer		Frauen		Total	
		CHF	Anteil	CHF	Anteil	CHF	Anteil
2. Sektor (Industrie und Gewerbe)							
8, 9	Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	129	1,4%	144	1,6%	131	1,4%
10, 11, 12	Herstellung Nahrungsmittel/Getränke,Tabak	187	2,0%	88	1,2%	145	1,7%
13, 14, 15	Herstellung Textilien/Lederwaren	225	2,4%	72	1,3%	137	1,8%
18	Druckgewerbe	119	1,3%	71	1,2%	101	1,3%
19, 20, 21	Chemische Industrie	919	6,2%	790	5,8%	873	6,0%
26, 27, 28, 29, 30, 33	Maschinenbau/Gerätebau	381	3,5%	199	2,4%	332	3,2%
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	197	2,0%	112	1,6%	179	1,9%
35	Energieversorgung	492	3,8%	277	2,6%	454	3,6%
36, 37, 38, 39	Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	146	1,6%	127	1,3%	143	1,6%
41, 42, 43	Baugewerbe	119	1,2%	107	1,1%	118	1,1%
3. Sektor (Dienstleistungen)							
45, 46	Handel; Instandhaltung und Rep. von Motorfahrz.	564	4,3%	375	3,2%	502	3,9%
47	Detailhandel	135	1,6%	55	0,9%	82	1,2%
49, 50, 51, 52, 53	Verkehr und Lagerei	179	1,8%	118	1,6%	163	1,8%

NOGA-08	Wirtschaftsbranche	Männer		Frauen		Total	
		CHF	Anteil	CHF	Anteil	CHF	Anteil
55, 56	Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	55	0,7%	26	0,4%	40	0,5%
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information und Kommunikation	733	5,1%	333	3,2%	624	4,6%
64, 65, 66	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1 824	9,9%	596	5,1%	1 281	7,8%
68	Grundstücks- und Wohnungswesen	458	3,2%	147	1,6%	285	2,3%
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Freiberuf., wissenschaft. und techn. Dienstl.	915	5,2%	349	2,8%	672	4,2%
77, 78, 79, 80, 81, 82	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	127	1,1%	79	0,9%	108	1,0%
84	Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.	77	0,6%	37	0,3%	55	0,5%
85	Erziehung und Unterricht	81	0,6%	37	0,4%	57	0,5%
86, 87, 88	Gesundheits- und Sozialwesen	180	1,1%	36	0,4%	68	0,6%
90, 91, 92, 93	Kunst, Unterhaltung und Erholung	189	1,7%	78	0,9%	136	1,3%
94, 95, 96	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	127	1,1%	64	0,9%	87	0,9%
Total		415	3,0%	155	1,5%	302	2,3%

Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

ausgewiesen (im Durchschnitt monatlich 1824 Franken bzw. 9,9% des Bruttolohns). Bei den Frauen sind die höchsten Sonderzahlungen in der «chemischen Industrie» zu finden. Es handelt sich jedoch bloss um durchschnittlich 790 Franken (5,8% des Bruttolohns). Auch die durchschnittlichen Sonderzahlungen in der Gesamtwirtschaft (d.h. über alle Branchen gesehen) sind bei den Männern deutlich höher als bei den Frauen (415 Franken beziehungsweise 155 Franken pro Monat).

Die Analyse wird in Anhang D für die beiden Sektoren separat ausgewiesen (privater Sektor: Tabelle 79, öffentlicher Sektor: Tabelle 112).

Die Analyse wird in Anhang D für die beiden Sektoren separat ausgewiesen (privater Sektor: Tabelle 80, öffentlicher Sektor: Tabelle 113).

4.6.5 Sonderzahlungen nach beruflicher Stellung

Tabelle 27 untersucht die durchschnittlichen Sonderzahlungen differenziert nach der beruflichen Stellung der Beschäftigten. Generell gilt: Je höher die berufliche Stellung, desto höher die Sonderzahlungen. Eine Ausnahme bildet der Unterschied zwischen dem mittleren und dem oberen Kader bei Frauen: Die durchschnittlichen Sonderzahlungen der weiblichen Beschäftigten im mittleren Kader sind leicht höher.

Tabelle 27: Sonderzahlungen nach beruflicher Stellung

Berufliche Stellung	Männer		Frauen		Total	
	CHF	Anteil	CHF	Anteil	CHF	Anteil
Oberes Kader	1 392	6,4%	590	3,4%	1 201	5,6%
Mittleres Kader	1 341	7,3%	652	4,0%	1 112	6,2%
Unteres Kader	612	4,7%	343	3,0%	511	4,1%
Unterstes Kader	328	3,1%	211	2,3%	281	2,7%
Ohne Kaderfunktion	151	1,7%	79	1,1%	117	1,4%
Total	415	3,0%	155	1,5%	302	2,3%

Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

5. Zerlegung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern

Dieses Kapitel widmet sich der Zerlegung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern. Anhand der Oaxaca-Blinder-Methode wird die Lohndifferenz in einen von den Einflussfaktoren erklärten und einen unerklärten Anteil unterteilt. Dabei fliessen sämtliche erklärenden Variablen gemeinsam in die Analyse ein. Im Gegensatz zu Kapitel 4, wo die Löhne deskriptiv nach einzelnen Einflussfaktoren (z. B. Branche) analysiert wurden, wird in diesem Kapitel das *Zusammenwirken* aller Faktoren berücksichtigt. Das Konzept der Lohnzerlegung und die Interpretation ihrer Resultate (inklusive dem Zusammenhang zwischen der «unerklärten Lohndifferenz» und Lohndiskriminierung) werden in Kapitel 3.3 ausgeführt.

Die Gliederung des Kapitels gestaltet sich wie folgt: Zunächst wird die Lohnzerlegung für die Gesamtwirtschaft, den privaten sowie den öffentlichen Sektor vorgenommen (5.1). Im Anschluss werden die wichtigsten aggregierten Kennzahlen im Zeitverlauf (2012 bis 2018) betrachtet (5.2). Es folgt die Lohnzerlegung innerhalb der verschiedenen Wirtschaftsbranchen (5.3) sowie innerhalb der Grossregionen der Schweiz (5.4). Zum Schluss dieses Kapitels werden Lohnzerlegungen anhand weiterer persönlicher und unternehmensspezifischer Merkmale durchgeführt (5.5).

5.1 Gesamtwirtschaft, privater und öffentlicher Sektor

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse der Lohnzerlegung auf Ebene der Gesamtwirtschaft sowie auf Ebene des privaten und öffentlichen Wirtschaftssektors präsentiert. Bei sämtlichen in diesem Kapitel ausgewiesenen Lohnunterschieden handelt es sich um die Differenz der durchschnittlichen logarithmierten Bruttolöhne. Wie in Abschnitt 3.2 beschrieben, ist dies eine Approximation der in Kapitel 4 ausgewiesenen exakten Lohndifferenz.

Tabelle 28 und Abbildung 18 zeigen die durchschnittliche Lohndifferenz pro Wirtschaftssektor sowie deren Zerlegung in einen von den Einflussfaktoren erklärten und einen unerklärten Anteil. In der Gesamtwirtschaft beträgt die mittlere Lohndifferenz 0,178 bzw. rund 17,8%. Durch die Zerlegung wird ersichtlich, dass die verschiedenen Einflussfaktoren wie Ausbildung, Beruf etc. rund 55% der gesamten Lohndifferenz erklären können, während die restlichen 45% unerklärt bleiben (vgl. Abbildung 19). Daraus folgt, dass Frauen bei vergleichbaren beobachtbaren Merkmalen im Schnitt rund 8,1% weniger verdienen als Männer. Das 95%-Konfidenzintervall beträgt [0,076; 0,085], sodass die unerklärte Lohndifferenz mit hoher statistischer Sicherheit in diesem Bereich

liegt. Diese unerklärte Lohndifferenz könnte einerseits auf Diskriminierung, andererseits auf fehlende Erklärungsfaktoren im Modell zurückzuführen sein (vgl. Abschnitt 3.3.4). Die durch die beobachtbaren Einflussfaktoren erklärte Lohndifferenz beträgt in der Gesamtwirtschaft rund 9,7%.

Tabelle 28: Zerlegung der durchschnittlichen Lohndifferenz nach Wirtschaftssektoren

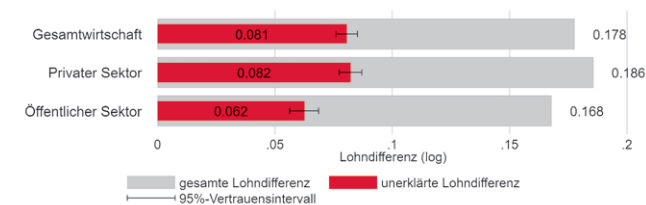
	Diff. log. Durchschnitts-löhne		unerklärter Anteil		in %		erklärter Anteil		in %	
Gesamtwirtschaft	0,178	***	0,081	***	45%		0,097	***	55%	
	(0,003)		(0,002)		(2)		(0,003)		(1)	
	[0,172; 0,183]		[0,076; 0,085]				[0,091; 0,103]			
Privater Sektor	0,186	***	0,082	***	44%		0,103	***	56%	
	(0,003)		(0,002)		(2)		(0,003)		(1)	
	[0,180; 0,192]		[0,077; 0,087]				[0,097; 0,110]			
Öffentlicher Sektor	0,168	***	0,062	***	37%		0,105	***	63%	
	(0,005)		(0,003)		(3)		(0,005)		(2)	
	[0,158; 0,178]		[0,056; 0,069]				[0,096; 0,115]			

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler und bei den Zahlen in eckigen Klammern in der dritten Zeile um das 95%-Konfidenzintervall. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d. h. Gewichtung, Clustering und Einschlusswahrscheinlichkeiten in den Schichten). Quelle: LSE 2018; Berechnungen BSS.

Im privaten Sektor beträgt die durchschnittliche Lohndifferenz 0,186 bzw. rund 18,6%. Sie ist somit leicht höher als im öffentlichen Sektor (0,168 bzw. rund 16,8%). Durch die Einflussfaktoren können im privaten Sektor 56%, im öffentlichen Sektor 63% der gesamten Lohndifferenz erklärt werden. Daraus resultiert eine ähnlich hohe erklärte Lohndifferenz von rund 10,3% im privaten und rund 10,5% im öffentlichen Sektor. Frauen verdienen also rund 10% weniger als Männer, weil sie sich beispielsweise anders über die Branchen verteilen, weil sie im Schnitt eine tiefere berufliche Stellung haben oder über andere Ausbildungsabschlüsse verfügen. Der übrige Anteil der gesamten Lohndifferenz kann vom Modell nicht erklärt werden: Dieser ist im privaten Sektor mit ca. 8,2% deutlich höher als im öffentlichen Sektor (ca. 6,2%). Gemessen an der gesamten Lohndifferenz beträgt der relative Anteil der unerklärten Lohndifferenz im privaten Sektor 44%, im öffentlichen

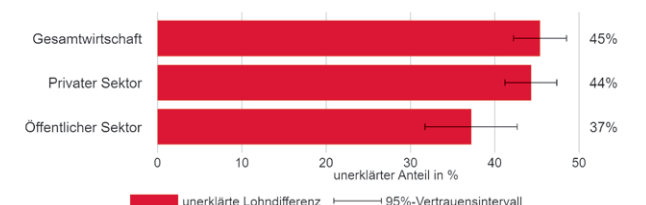
Sektor 37%. Es fällt auf, dass der relative Anteil der unerklärten Lohndifferenz in beiden Sektoren geringer ist als in der Gesamtwirtschaft (45%). Der Grund dafür ist modellbedingt.¹³

Abbildung 18: Zerlegung der Lohndifferenzen nach Wirtschaftssektoren



Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Abbildung 19: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Wirtschaftssektoren



Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

5.2 Analyse im Zeitverlauf

Nachfolgend werden die wichtigsten aggregierten Kennzahlen der Lohnzerlegung mit den Ergebnissen der LSE 2012, 2014 und 2016 verglichen. Tabelle 29 zeigt die Entwicklung der durchschnittlichen Lohndifferenz in der Gesamtwirtschaft. Zudem werden die von den Einflussfaktoren erklärten und unerklärten Anteile separat ausgewiesen.¹⁴ Die analogen Tabellen für die beiden Sektoren befinden sich in Anhang E (privater Sektor: Tabelle 130, öffentlicher Sektor: Tabelle 146).

Die durchschnittliche Lohndifferenz in der Gesamtwirtschaft ist zwischen 2012 und 2014 um 1,5 Prozentpunkte gesunken, zwischen 2014 und 2018 ist sie in etwa gleichgeblieben. Die

unerklärte Lohndifferenz ist zwischen 2012 und 2014 von 8,3% auf 7,4% gesunken, zwischen 2014 und 2018 aber wieder auf 8,1% angestiegen. Diese Veränderungen sind gering und liegen im Bereich der statistischen Unsicherheit, welche durch das Stichprobendesign entsteht. Sie sind daher mit Vorsicht zu interpretieren. Einfach gesagt: Zwischen 2012 und 2018 lässt sich kein klarer Trend beobachten. Die unerklärte Lohndifferenz hat sich nicht statistisch signifikant verringert.

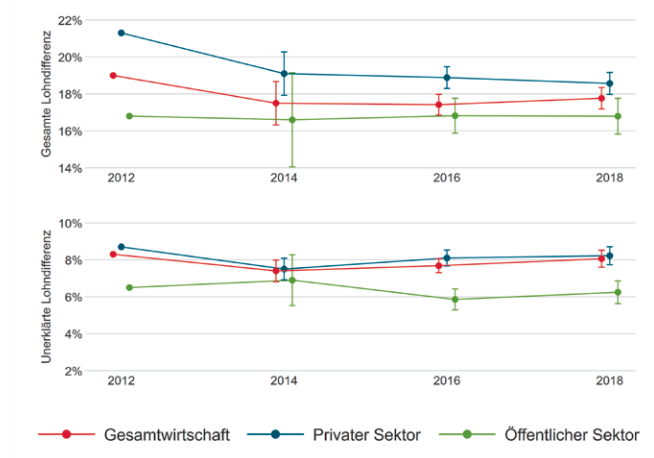
Abbildung 20 zeigt, wie sich die Entwicklung der gesamten und der unerklärten Lohndifferenz nach Sektor unterscheidet. Im Vergleich zu 2016 ist die unerklärte Lohndifferenz anhand der LSE 2018 in beiden Sektoren leicht angestiegen (privater Sektor: von 8,1% auf 8,2%, öffentlicher Sektor von 5,9% auf 6,2%). Die genannten Unterschiede zwischen 2016 und 2018 sind aber sehr klein und bewegen sich erneut im Bereich der statistischen Unsicherheit. Das in Abschnitt 3.3.3 beschriebene Konfidenzintervall reicht im Jahr 2018 im privaten Sektor von 0,077 bis 0,087. Dies bedeutet, dass die unerklärte Lohndifferenz mit 95% Sicherheit

Tabelle 29: Zerlegung der Lohnunterschiede 2012–2018, Gesamtwirtschaft

Jahr	gesamte Lohndifferenz		unerklärter Anteil		erklärter Anteil	
	Koeff.	in %	Koeff.	in %	Koeff.	in %
2012	0,190 ***	100%	0,083 ***	44%	0,106 ***	56%
2014	0,175 ***	100%	0,074 ***	42%	0,101 ***	58%
2016	0,174 ***	100%	0,077 ***	44%	0,097 ***	56%
2018	0,178 ***	100%	0,081 ***	45%	0,097 ***	55%

Quelle: LSE 2012–2018, Gesamtwirtschaft, Berechnungen: Kaiser & Möhr (2021, LSE 2018), Kaiser & Möhr (2019, LSE 2016), Strub & Bannwart (2017, LSE 2014) und Strub et al. (2016, LSE 2012).

Abbildung 20: Gesamte und unerklärte Lohndifferenz, 2012–2018, nach Sektor



Anmerkungen: Für das Jahr 2012 fehlen die Konfidenzintervalle, weil die betreffende Studie keine entsprechenden Angaben ausweist. Die Konfidenzintervalle für 2014 sind grösser, weil die Endlichkeitskorrektur vor 2016 vernachlässigt wurde. Quelle: LSE 2012–2018, Gesamtwirtschaft, Berechnungen: Kaiser & Möhr (2021, LSE 2018), Kaiser & Möhr (2019, LSE 2016), Strub & Bannwart (2017, LSE 2014) und Strub et al. (2016, LSE 2012).

¹³ Das Modell für die Gesamtwirtschaft enthält keine Kontrollvariablen für den privaten/öffentlichen Sektor, während in den beiden Modellen für die Sektoren alle Koeffizienten separat geschätzt werden. Die parametrischen Restriktionen des gesamtwirtschaftlichen Modells führen in der Folge dazu, dass die Ergebnisse keinen gewichteten Durchschnitt der Ergebnisse der beiden Sektormodelle darstellen. Aus dem gleichen Grund liegt auch die erklärte Lohndifferenz in der Gesamtwirtschaft (9,7%) nicht zwischen den Werten der beiden Sektoren (beide über 10%). Wenn die Ergebnisse für die Gesamtwirtschaft aus einem gewichteten Durchschnitt der beiden Sektormodelle bestehen würden, dann würden die Lohndifferenzen der Gesamtwirtschaft immer zwischen den Lohndifferenzen der beiden Sektormodelle liegen. Dies lässt sich mathematisch zeigen und gilt sowohl für die absolute wie auch für die relative Lohndifferenz.

¹⁴ Gemäss Strub & Bannwart (2017) hat sich die Datenqualität zwischen 2012 und 2014 verbessert, was Auswirkungen auf die Vergleichbarkeit der beiden Jahre haben könnte. Die Interpretation der Unterschiede zwischen 2012 und 2014 ist daher mit einer leichten Unsicherheit verbunden.

zwischen 7,7% und 8,7% liegt. Die Konfidenzintervalle für den öffentlichen Sektor sind grösser als für den privaten Sektor, weil ersterer einen kleineren Stichprobenumfang hat und die statistische Unsicherheit deshalb grösser ausfällt.

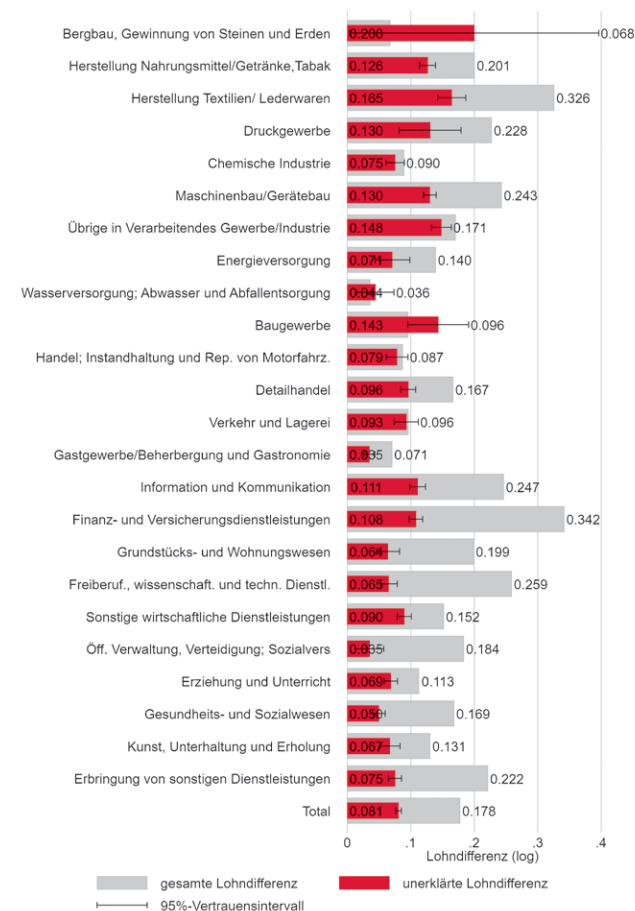
5.3 Wirtschaftsbranchen

Abbildung 21 zeigt, dass sich sowohl die durchschnittliche wie auch die unerklärte Lohndifferenz je nach Wirtschaftsbranche stark unterscheiden. Die genauen Zahlen sind in Anhang E in Tabelle 115 ausgewiesen.

Die höchste durchschnittliche Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen lässt sich in der Branche «Finanz- und Versicherungsdienstleistungen» beobachten (vgl. Abschnitt 4.1). Von der Höhe der durchschnittlichen Lohndifferenz lässt sich jedoch nicht direkt auf die Grösse des unerklärten Anteils schliessen.

Die höchste unerklärte Lohndifferenz wird in den Branchen «Herstellung Textilien/Lederwaren» (16,5%), «Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie» (14,8%) und «Baugewerbe» (14,3%)

Abbildung 21: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Wirtschaftsbranchen



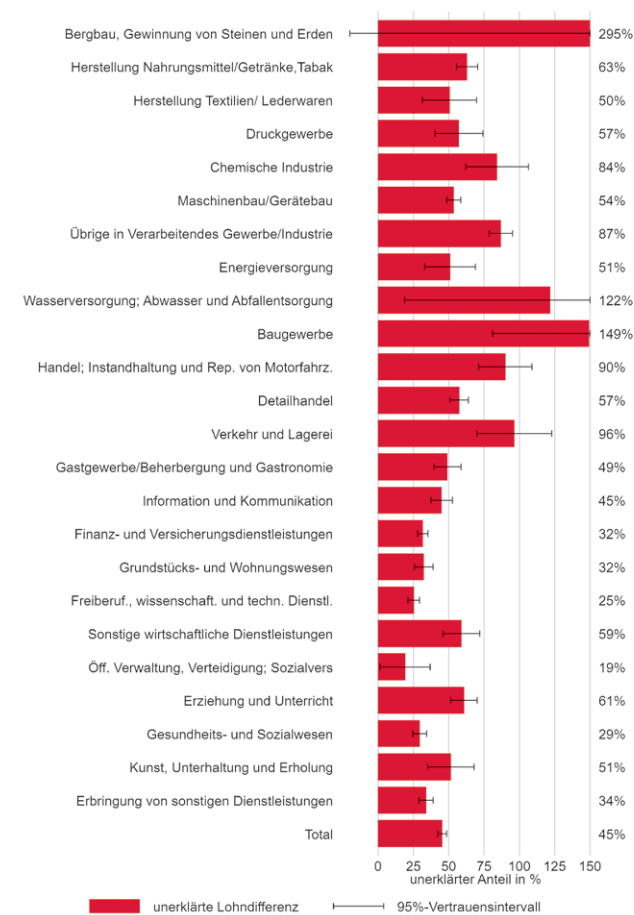
Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS. Extremwerte werden sowohl bei der unerklärten Lohndifferenz wie auch bei den Vertrauensintervallen auf den Bereich [-20%, 150%] begrenzt.

ausgewiesen.¹⁵ Die Ergebnisse lassen sich wie folgt interpretieren: Frauen verdienen in diesen Branchen im Schnitt über 14% weniger, wenn sie mit Männern mit den gleichen beobachtbaren Merkmalen verglichen werden.

Es gibt keine Branche, in der die unerklärte Lohndifferenz zu Gunsten der Frauen ausfällt. Die Branchen mit den niedrigsten unerklärten Lohndifferenzen (jeweils 3,5%) sind «Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung» und «Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie».

Stellt man die unerklärte Lohndifferenz mit der gesamten Lohndifferenz ins Verhältnis, ergibt sich teilweise ein anderes Bild. Wie in Abbildung 22 ersichtlich, haben die Branchen «Baugewerbe» (149%), «Verkehr und Lagerei» (96%) und «Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen» (90%) den

Abbildung 22: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Wirtschaftsbranchen



Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS. Extremwerte werden sowohl bei der unerklärten Lohndifferenz wie auch bei den Vertrauensintervallen auf den Bereich [-20%, 150%] begrenzt.

¹⁵ In der Branche «Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden» liegt die unerklärte Lohndifferenz mit rund 20,0% noch höher, sie ist aber mit einer äusserst und unüblich hohen statistischen Unsicherheit verbunden (das 95%-Konfidenzintervall liegt zwischen 0,4% und 39,6%, vgl. Abbildung 21).

höchsten unerklärten Anteil.¹⁶ Ein unerklärter Anteil über 100% bedeutet, dass Frauen einen höheren Durchschnittslohn hätten als Männer, wenn sie mit der gleichen Lohnfunktion wie Männer entlohnt würden. Die Ergebnisse könnten einerseits auf ein überdurchschnittliches Ausmass an Lohndiskriminierung hindeuten. Zu erwähnen ist andererseits, dass der Frauenanteil in diesen Branchen sehr niedrig ist und dass Frauen aufgrund ihrer Tätigkeiten nicht hinreichend gut mit Männern vergleichbar sind, sodass die Ergebnisse dadurch verzerrt sein können. Dieses sogenannte Common-Support-Problem wird in Abschnitt 3.3.4 thematisiert.

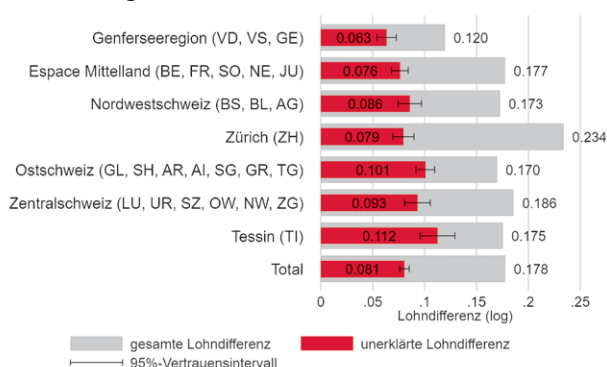
Die Zerlegung wurde für den privaten Sektor (Tabelle 131) und den öffentlichen Sektor (Tabelle 147) separat durchgeführt; die Ergebnisse befinden sich in Anhang E. Wie in der deskriptiven Analyse, werden auch in Tabelle 147 für einige Branchengruppen keine Zahlen ausgewiesen. Der Grund ist wiederum, dass viele Branchen ausschliesslich oder grösstenteils aus privaten Unternehmen bestehen. Die geringe Anzahl Beobachtungen führt zudem dazu, dass einige Ergebnisse im öffentlichen Sektor unpräzise geschätzt und nicht statistisch signifikant von null verschieden sind.

5.4 Grossregionen

Abbildung 23 weist die durchschnittliche Lohndifferenz sowie deren unerklärten Anteil für die sieben Grossregionen der Schweiz aus. Die Zahlen dazu werden in Anhang E in Tabelle 116 ausgewiesen.

Am geringsten ist die durchschnittliche Lohndifferenz in der Genferseeregion (12,0%), mit Abstand am höchsten in der Region Zürich (23,4%). Die unerklärte Lohndifferenz liegt im Bereich von 6,3% (Genferseeregion) bis 11,2% (Tessin).

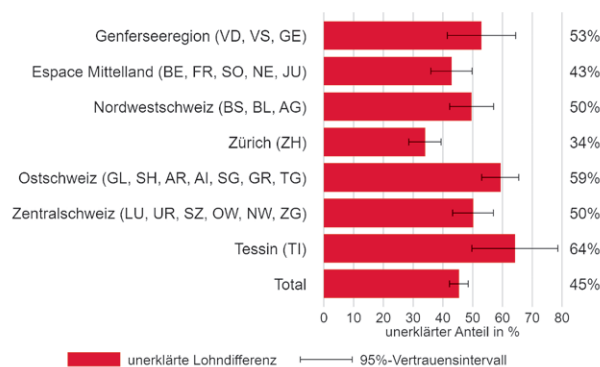
Abbildung 23: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Grossregionen



Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Die relative Grösse des unerklärten Anteils unterscheidet sich zwischen den Grossregionen stark (vgl. Abbildung 24). Am niedrigsten ist er in der Region Zürich, wo 34% der Lohndifferenz nicht durch die Einflussfaktoren erklärbar sind. Mit 64% weist das Tessin den höchsten relativen Anteil der unerklärten Lohndifferenz aus.

Abbildung 24: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Grossregionen



Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Die Analyse des privaten Sektors wird in Anhang E in Tabelle 132 dargestellt, diejenige des öffentlichen Sektors in Tabelle 148. Die Genferseeregion weist in beiden Sektoren die niedrigste durchschnittliche Lohndifferenz aus. Die höchste Lohndifferenz ist im öffentlichen Sektor in der Zentralschweiz, im privaten Sektor in Zürich zu beobachten.

Die unerklärte Lohndifferenz pro Grossregion unterscheidet sich je nach Sektor. Wie in der Gesamtwirtschaft findet sich auch im privaten Sektor die tiefste unerklärte Lohndifferenz in der Genferseeregion (6,3%) und die höchste im Tessin (11,9%). Demgegenüber weist der öffentliche Sektor die *tiefste* unerklärte Lohndifferenz im Tessin aus (3,1%), während die höchste in der Zentralschweiz (9,0%) zu beobachten ist. Sämtliche Werte sind statistisch signifikant von null verschieden.

¹⁶ Die Branchen «Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden» und «Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung» weisen einen noch höheren unerklärten Anteil aus, der jedoch mit grosser statistischer Unsicherheit verbunden ist.

5.5 Analyse nach weiteren Merkmalen

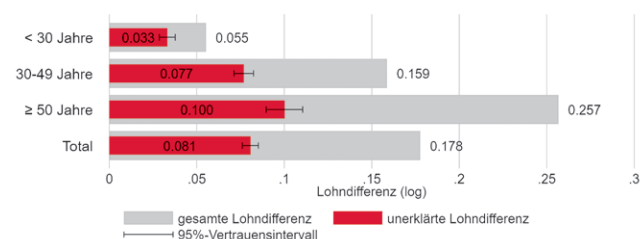
Nachfolgend wird die Lohnzerlegung für weitere persönliche, arbeitsplatzbezogene und unternehmensspezifische Merkmale durchgeführt. Es werden dieselben Merkmale wie in Kapitel 4 analysiert.

5.5.1 Alter

Abbildung 25 weist die Lohnzerlegung nach Altersgruppen aus. Sowohl die gesamte als auch die unerklärte Lohndifferenz steigen mit zunehmendem Alter der Beschäftigten. Der relative Anteil der unerklärten Lohnunterschiede nimmt dabei stetig ab (vgl. Abbildung 26). Anders gesagt: Die im Modell verwendeten Variablen können mit zunehmendem Alter einen grösseren Anteil der Lohndifferenz erklären.

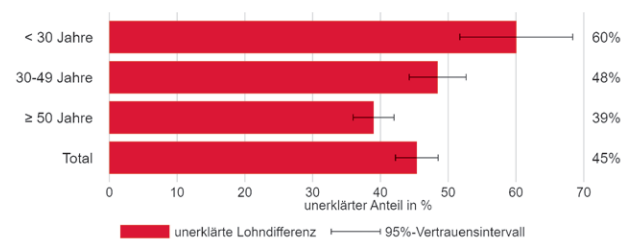
Eine separate Analyse für den privaten und öffentlichen Sektor wird in Anhang E in Tabelle 133 und Tabelle 149 dargestellt. Im privaten Sektor zeigt sich das gleiche Muster wie bei der Gesamtwirtschaft. Im öffentlichen Sektor fällt die Altersgruppe der unter 30-Jährigen auf: Hier beträgt die durchschnittliche Lohndifferenz 1,1% zu Gunsten der *Frauen*.

Abbildung 25: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Altersgruppen



Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Abbildung 26: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Altersgruppen



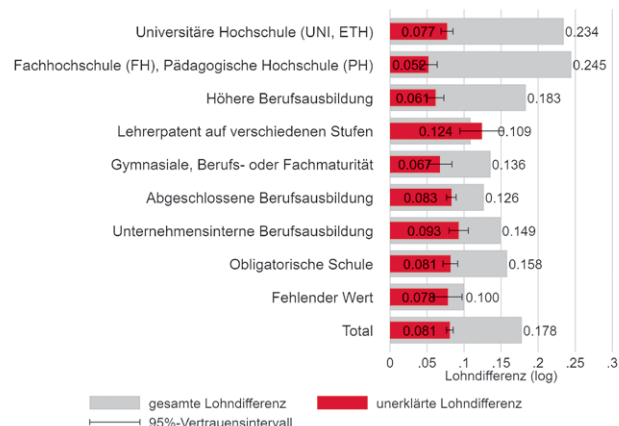
Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

5.5.2 Ausbildung

Abbildung 27 und Abbildung 28 zeigen, dass sich die durchschnittliche Lohndifferenz zwischen den verschiedenen Ausbildungsniveaus deutlich unterscheidet. Die Gruppen «Universitäre Hochschule» und «Fachhochschule, Pädagogische Hochschule» weisen mit 23,4% respektive 24,5% die höchsten Lohndifferenzen auf. In beiden Gruppen lässt sich jedoch ein grosser Teil der Lohndifferenz durch die im Modell verwendeten Variablen erklären, sodass die unerklärte Lohndifferenz in beiden Gruppen unter der durchschnittlichen unerklärten Lohndifferenz liegt. Weiter fällt die Gruppe «Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen» auf: Mit 12,4% birgt sie die mit Abstand höchste unerklärte Lohndifferenz zu Gunsten der Männer. Der relative Anteil der unerklärten Lohndifferenz liegt über 100%, was impliziert, dass Frauen im Schnitt mehr verdienen würden als Männer, wenn sie für ihre Merkmale gleich entlohnt würden wie Männer.

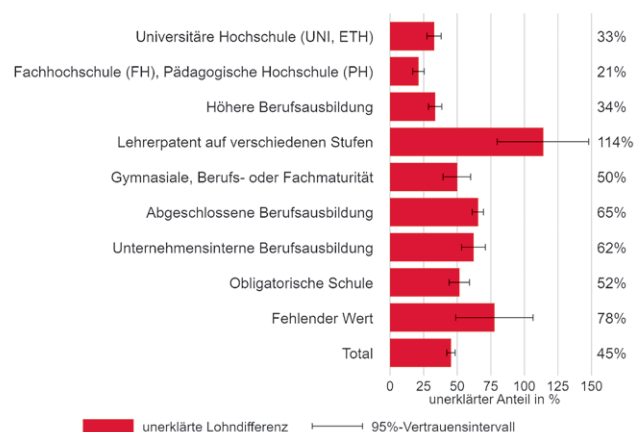
Die Analyse des privaten Sektors wird in Anhang E in Tabelle 134 dargestellt, diejenige des öffentlichen Sektors in Tabelle 150.

Abbildung 27: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Ausbildung



Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Abbildung 28: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Ausbildung



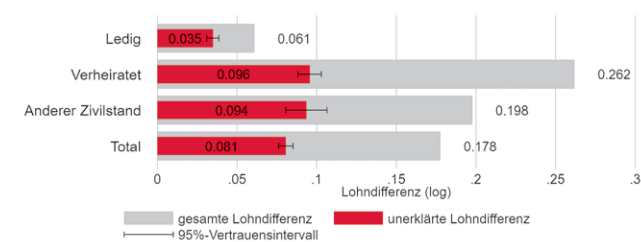
Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

5.5.3 Zivilstand

Abbildung 29 und Abbildung 30 zeigen, wie sich die Lohnzerlegung nach Zivilstand unterscheidet. Der Kontrast zwischen den Gruppen der ledigen und verheirateten Beschäftigten ist sehr gross: In der Gruppe der ledigen Beschäftigten beträgt die unerklärte Lohndifferenz 3,5% (gesamte Lohndifferenz: 6,1%), während verheiratete Beschäftigte eine unerklärte Lohndifferenz von 9,6% (gesamte Lohndifferenz: 26,2%) aufweisen.

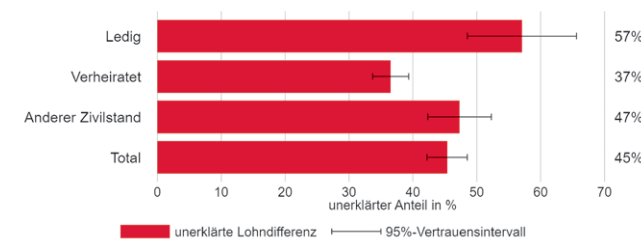
Eine separate Analyse für den privaten und öffentlichen Sektor wird in Anhang E in Tabelle 135 und Tabelle 151 dargestellt. In den beiden Sektoren zeigt sich grundsätzlich ein ähnliches Bild.

Abbildung 29: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Zivilstand



Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Abbildung 30: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Zivilstand



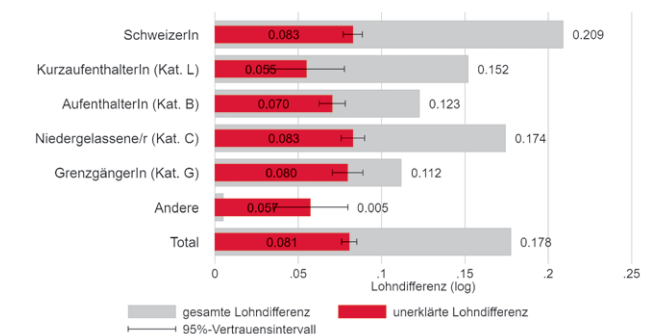
Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

5.5.4 Aufenthaltsstatus

Abbildung 31 zeigt die Lohnzerlegung nach Aufenthaltsstatus der Beschäftigten. Die höchste gesamte Lohndifferenz weisen Schweizer Beschäftigte aus (20,9%). Davon lassen sich 60% durch die Einflussfaktoren erklären (vgl. Abbildung 32). Mit je 8,3% weisen die beiden Gruppen «SchweizerIn» und «Niedergelassene/r (Kat. C)» die höchste unerklärte Lohndifferenz auf.

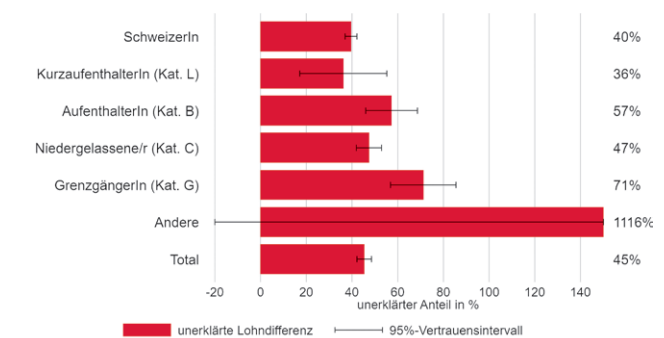
Die Analyse des privaten Sektors wird in Anhang E in Tabelle 136 dargestellt, diejenige des öffentlichen Sektors in Tabelle 152.

Abbildung 31: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Aufenthaltsstatus



Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Abbildung 32: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Aufenthaltsstatus



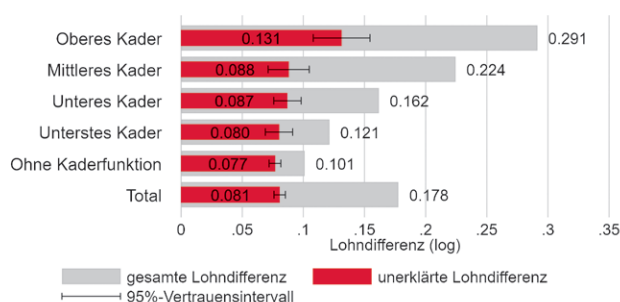
Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS. Extremwerte werden sowohl bei der unerklärten Lohndifferenz wie auch bei den Vertrauensintervallen auf den Bereich [-20%, 150%] begrenzt.

5.5.5 Berufliche Stellung

Abbildung 33 und Abbildung 34 zeigen, dass die berufliche Stellung im Unternehmen einen grossen Einfluss auf die durchschnittliche Lohndifferenz hat. Gibt es bei Mitarbeitenden ohne Kaderfunktion einen mittleren Lohnunterschied von 10,1%, so steigt dieser Wert über die Hierarchiestufen kontinuierlich bis zu 29,1% im oberen Kader. Betrachtet man bloss die unerklärte Lohndifferenz, lässt sich zwischen Beschäftigten ohne Kaderfunktion (7,7%) und Mitarbeitenden des mittleren Kaders (8,8%) bloss ein leichter Anstieg beobachten. Das obere Kader weist mit 13,1% die mit Abstand höchste unerklärte Lohndifferenz aus.

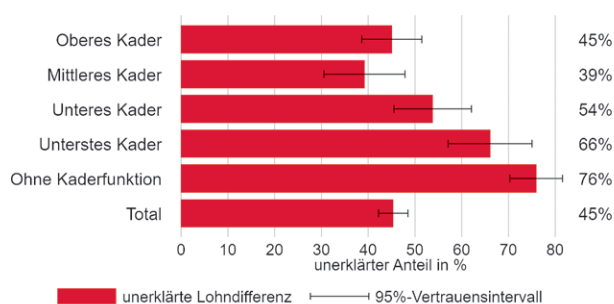
Die Tabellen der Lohnzerlegung nach beruflicher Stellung pro Sektor werden in Anhang E ausgewiesen. Die Analyse des privaten Sektors wird in Tabelle 137 dargestellt, diejenige des öffentlichen Sektors in Tabelle 153. In der Privatwirtschaft zeigt sich ein ähnliches Bild wie in der Gesamtwirtschaft. Im öffentlichen Sektor unterscheidet sich die unerklärte Lohndifferenz zwischen den verschiedenen Hierarchiestufen deutlich weniger als im Privatsektor.

Abbildung 33: Zerlegung der Lohnunterschiede nach beruflicher Stellung



Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Abbildung 34: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach beruflicher Stellung



Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

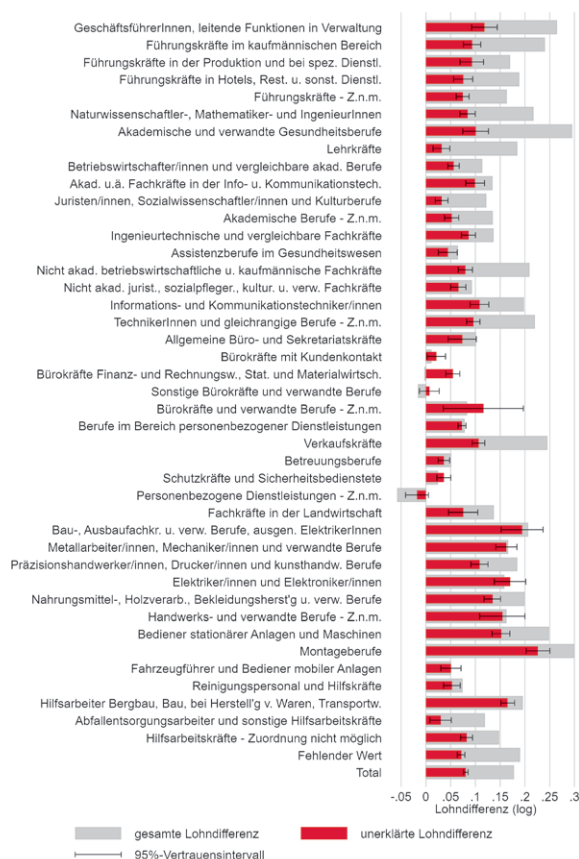
5.5.6 Ausgeübter Beruf und Kompetenzniveau

Abbildung 35 und Abbildung 36 zeigen die Lohnzerlegung anhand des ausgeübten Berufs der Beschäftigten. Zwischen den verschiedenen Berufsgruppen lässt sich eine grosse Heterogenität beobachten, sowohl bezüglich der durchschnittlichen Lohndifferenz als auch bezüglich des unerklärten Anteils. Die höchste durchschnittliche Lohndifferenz wird in den folgenden Berufsgruppen ausgewiesen:

- Montageberufe, 30,0% (unerklärte Lohndifferenz: 22,6%, was der höchsten unerklärten Lohndifferenz entspricht)
- Akademische und verwandte Gesundheitsberufe, 29,5% (unerklärte Lohndifferenz: 10,0%)
- GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung, 25,5% (unerklärte Lohndifferenz: 11,8%)

Die Tabellen der Lohnzerlegung nach Beruf pro Sektor werden in Anhang E ausgewiesen. Die Analyse des privaten Sektors wird in Tabelle 138 dargestellt, diejenige des öffentlichen Sektors in Tabelle 154.

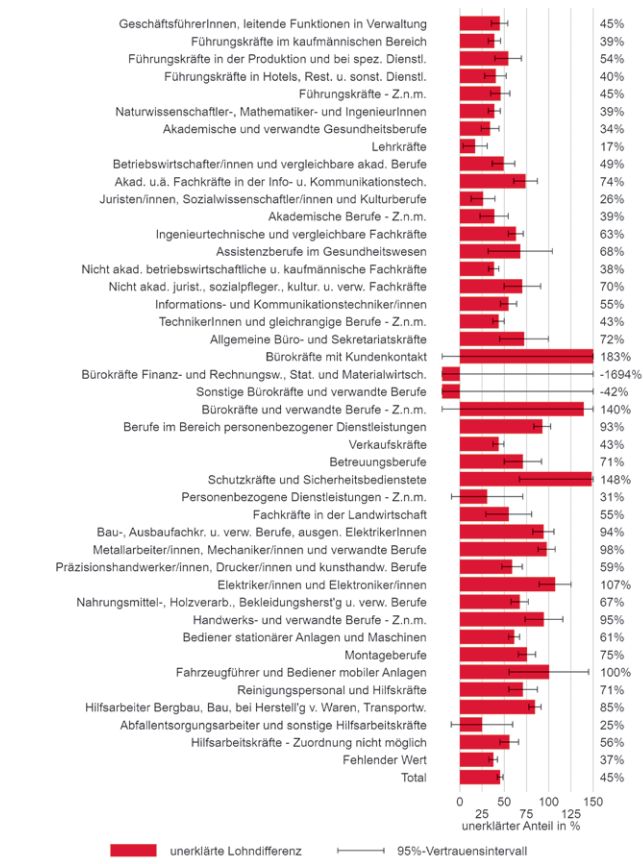
Abbildung 35: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Berufsgruppe



Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

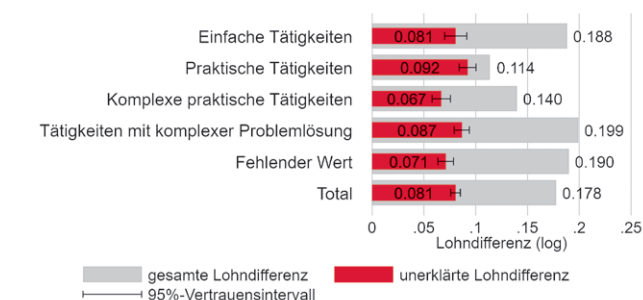
Wie in Abschnitt 4.5.6 werden die Berufsgruppen auch hier in vier Kompetenzniveaus unterteilt (vgl. Abbildung 37 und Abbildung 38). Die höchste gesamte Lohndifferenz weist die Kategorie «Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung» (19,9%) aus, gefolgt von «Fehlender Wert» (19,0%) und «Einfache Tätigkeiten» (18,8%). Die höchste unerklärte Lohndifferenz birgt die Kategorie «Praktische Tätigkeiten» (9,2%). Das ist insofern interessant, da diese

Abbildung 36: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Berufsgruppe



Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS. Extremwerte werden sowohl bei der unerklärten Lohndifferenz wie auch bei den Vertrauensintervallen auf den Bereich [-20%, 150%] begrenzt.

Abbildung 37: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Kompetenzniveau

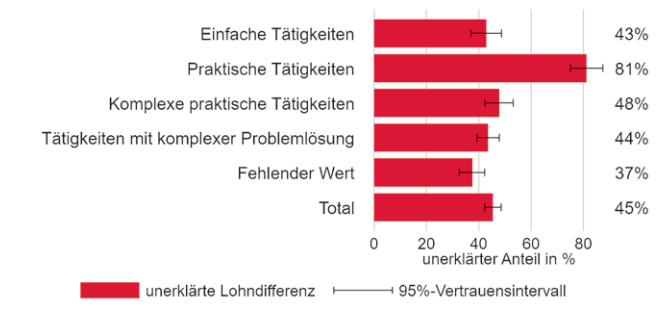


Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Gruppe die kleinste gesamte Lohndifferenz ausweist. Das bedeutet, dass die im Modell verwendeten Variablen nicht gut geeignet sind, um Lohnunterschiede in der Gruppe der «praktischen Tätigkeiten» zu erklären.

Die Analyse des privaten Sektors wird in Anhang E in Tabelle 139 dargestellt, diejenige des öffentlichen Sektors in Tabelle 155.

Abbildung 38: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Kompetenzniveau



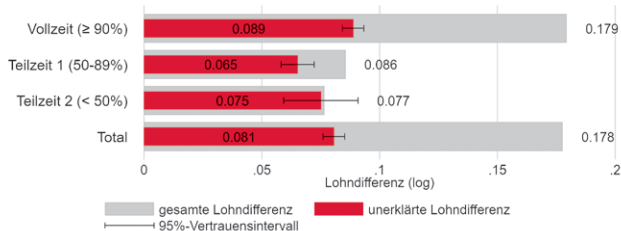
Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

5.5.7 Beschäftigungsgrad

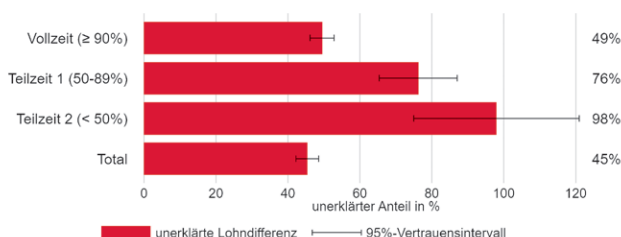
Abbildung 39 und Abbildung 40 zeigen, dass ein höherer Beschäftigungsgrad mit einer höheren durchschnittlichen Lohndifferenz einhergeht. Der durchschnittliche Lohnunterschied beträgt 7,7% in Teilzeit 2, 8,6% in Teilzeit 1 und 17,9% bei den Vollzeitstellen. Die Unterschiede zwischen den drei Gruppen lassen sich grösstenteils durch die Einflussfaktoren erklären. Die unerklärte Lohndifferenz bleibt über alle Kategorien ziemlich konstant bei 7–9%. Die Tabellen für den privaten und den öffentlichen Sektor werden in Anhang E ausgewiesen. Die Analyse des privaten Sektors wird in Tabelle 140 dargestellt, diejenige des öffentlichen Sektors in Tabelle 156.

Die Analyse nach dem detaillierten Beschäftigungsgrad (vgl. Abbildung 41 und Abbildung 42) zeigt, dass innerhalb der Gruppe *Teilzeit 1* grosse Unterschiede bestehen. Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad zwischen 80–89% weisen eine durchschnittliche Lohndifferenz von 10,2% aus. Bei Mitarbeitenden, welche zwischen 70–79% beschäftigt sind, beträgt sie jedoch bloss 3,7%. Wenn diese Lohnunterschiede um die Unterschiede in den erklärenden Variablen bereinigt werden, weisen jedoch beide Kategorien eine ähnlich hohe unerklärte Lohndifferenz aus (rund 5%).

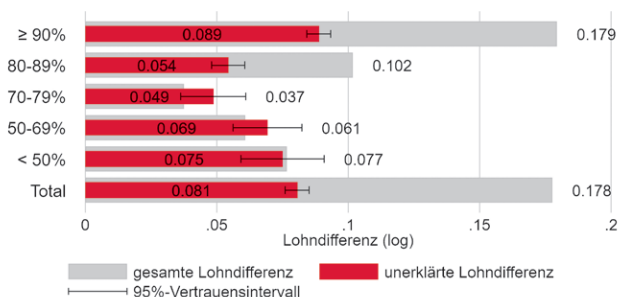
Die Analyse des privaten Sektors wird in Anhang E in Tabelle 141 dargestellt, diejenige des öffentlichen Sektors in Tabelle 157.

Abbildung 39: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Beschäftigungsgrad

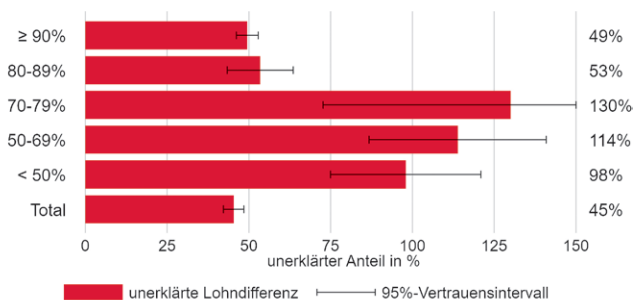
Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Abbildung 40: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Beschäftigungsgrad

Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Abbildung 41: Zerlegung der Lohnunterschiede nach detailliertem Beschäftigungsgrad

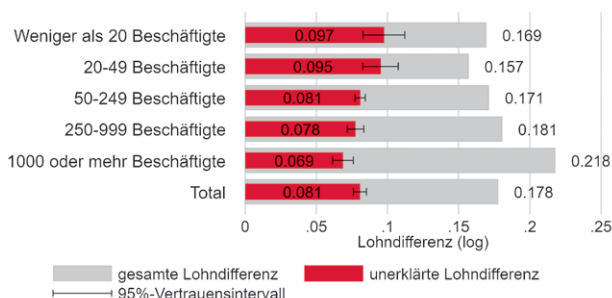
Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Abbildung 42: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach detailliertem Beschäftigungsgrad

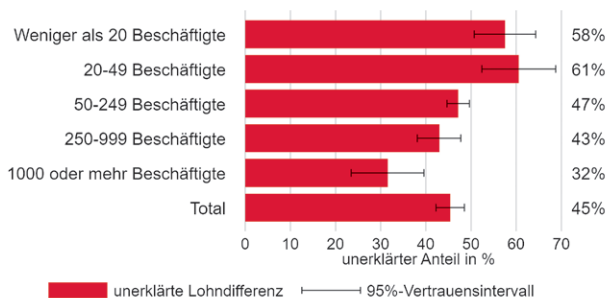
Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS. Extremwerte bei den Vertrauensintervallen werden auf den Bereich [-20%, 150%] begrenzt.

5.5.8 Unternehmensgrösse

Abbildung 43 und Abbildung 44 weisen die Lohnzerlegung nach Unternehmensgrösse aus. Tendenziell gilt: Je grösser das Unternehmen, desto höher ist die durchschnittliche Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern. Diese Korrelation lässt sich durch die Einflussfaktoren erklären. Betrachtet man nur die unerklärte Lohndifferenz, zeigt sich ein anderes Bild: Grössere Unternehmen weisen hier niedrigere Werte auf als kleine Unternehmen. Die Unterschiede zwischen den Kategorien sind jedoch klein, die unerklärte Lohndifferenz liegt zwischen 6,9% («1000 oder mehr Beschäftigte») und 9,7% («weniger als 20 Beschäftigte»).

Abbildung 43: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Unternehmensgrösse

Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Abbildung 44: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Unternehmensgrösse

Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

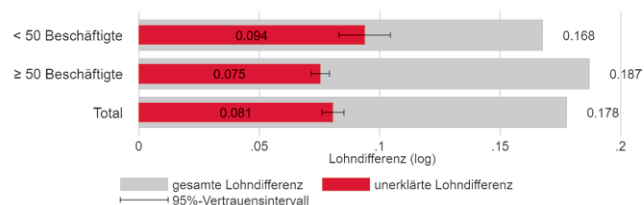
Die Tabellen der Lohnzerlegung nach Unternehmensgrösse pro Sektor werden in Anhang E ausgewiesen. Die Analyse des privaten Sektors wird in Tabelle 142 dargestellt, diejenige des öffentlichen Sektors in Tabelle 158.

Wie in der deskriptiven Analyse (vgl. Abschnitt 4.5.8) werden die fünf Kategorien auch in diesem Abschnitt auf zwei aggregiert.

- *Grenze bei +/- 50 Beschäftigten:* Abbildung 45 und Abbildung 46 weisen die entsprechenden Ergebnisse aus. Eine separate Analyse für den privaten und öffentlichen Sektor wird in Anhang E in Tabelle 143 und Tabelle 159 dargestellt.

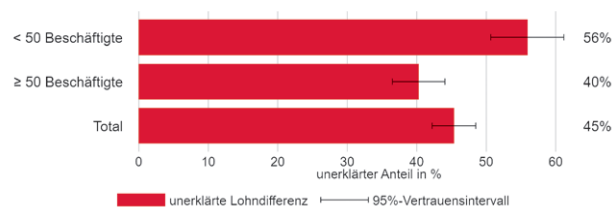
- *Grenze bei +/- 100 Beschäftigten:* Die entsprechenden Ergebnisse werden in Abbildung 47 und Abbildung 48 ausgewiesen. Eine separate Analyse für den privaten und öffentlichen Sektor wird in Anhang E in Tabelle 144 und Tabelle 160 dargestellt.

Abbildung 45: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Unternehmensgrösse (+/- 50 Bes.)



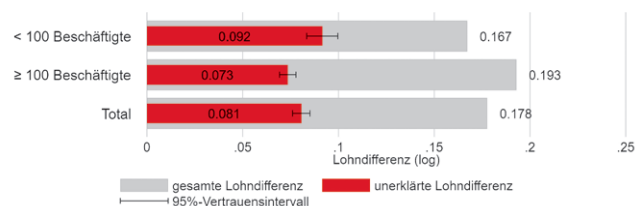
Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Abbildung 46: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Unternehmensgrösse (+/- 50 Bes.)



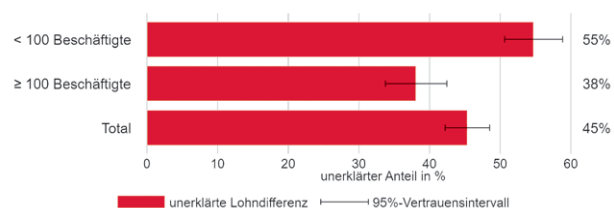
Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Abbildung 47: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Unternehmensgrösse (+/- 100 Bes.)



Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Abbildung 48: Unerklärter Anteil der Lohndiff. nach Unternehmensgrösse (+/- 100 Bes.)



Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

6 Zusammenfassung der Ergebnisse

Nach wie vor lassen sich auf dem Schweizer Arbeitsmarkt beträchtliche Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern beobachten. Als Basis für die sich daraus ergebende öffentliche Diskussion gibt das Bundesamt für Statistik (BFS) regelmässig Studien in Auftrag, welche die aktuellen Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) analysieren. Das Ziel der vorliegenden Studie ist es, die Vorgängerstudie anhand der Daten der LSE 2018 zu aktualisieren. Entsprechend den Vorgaben des Auftraggebers wurde das methodische Vorgehen im Vergleich zu den Vorgängerstudien beibehalten, um sicherzustellen, dass die Ergebnisse im Zeitverlauf vergleichbar sind. Die wichtigsten Erkenntnisse aus der Studie werden nachfolgend zusammengefasst.

6.1 Beschäftigung und Entlohnung von Frauen und Männern

Die Analyse bezieht sich auf eine Grundgesamtheit von rund 3,3 Millionen Beschäftigten bei Schweizer Unternehmen im sekundären und tertiären Wirtschaftssektor. Der Frauenanteil beträgt gesamtwirtschaftlich 44%. Der auf Vollzeit standardisierte Bruttolohn von Frauen beträgt durchschnittlich 6456 Franken pro Monat und jener der Männer 7968 Franken pro Monat. Der *Durchschnittslohn* der Frauen liegt somit 19,0% unter dem Durchschnittslohn der Männer. Nebst der Lohndifferenz am Durchschnitt ist auch der Lohnunterschied am Median interessant. Der Median entspricht dem Lohn einer Person, die sich genau in der Mitte der Lohnverteilung befindet. Das heisst, dass die Hälfte der Personen einen höheren, die andere Hälfte der Personen einen tieferen Lohn erhält. Der Median-Bruttolohn der Frauen beläuft sich auf 5795 Franken pro Monat und jener der Männer auf 6687 Franken. Gemessen am *Median* verdienen Frauen somit 13,3% weniger als Männer.

Im privaten Sektor beträgt der Frauenanteil 43%, im öffentlichen Sektor (Bund, Kantone, Gemeinden, Bezirke und öffentliche Körperschaften) liegt er bei 55%. Die Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern gemessen am Mittelwert ist im privaten Sektor (-19,6%) leicht ausgeprägter als im öffentlichen Sektor (-18,1%). Dasselbe gilt für die Lohndifferenz am Median (privater Sektor: -14,4%, öffentlicher Sektor: -12,2%).

Frauen und Männer verteilen sich teilweise sehr unterschiedlich auf die verschiedenen Bereiche des Arbeitsmarkts: So arbeiten Männer häufiger in der Industrie und im verarbeitenden Gewerbe, während der Frauenanteil insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen (77%) und im Detailhandel (67%) sehr hoch ist.

Weitere Ergebnisse zeigen, dass sich die Verteilung von *Nettolöhnen* und *Sonderzahlungen* (z. B. Boni) deutlich zwischen den Geschlechtern unterscheiden. Frauen sind im Bereich der tiefen Nettolöhne bis 5000 Franken übervertreten, was unter anderem auf die häufigere Teilzeitarbeit zurückzuführen ist. Zudem ist der durchschnittliche Anteil der Sonderzahlungen am Bruttolohn bei Frauen geringer als bei Männern.

6.2 Erklärte und unerklärte Lohnunterschiede

Die Zerlegung der Lohnunterschiede in einen erklärten und einen unerklärten Anteil liefert die zentralen Ergebnisse der Studie. 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. Die verwendete Kennzahl der Lohndifferenz basiert auf den *durchschnittlichen, logarithmierten Bruttolöhnen*. Die Lohndifferenz kann nur näherungsweise als Prozentunterschied interpretiert werden. Da die LSE eine Stichprobe und keine Vollerhebung ist, sind die Ergebnisse mit einem gewissen Mass an statistischer Unsicherheit verbunden. Um diese Unsicherheit zu quantifizieren, wird bei ausgewählten Resultaten zusätzlich das 95%-Konfidenzintervall angegeben; dieses zeigt die Bandbreite, in welchem sich der wahre Wert mit hoher statistischer Sicherheit befindet.

Zu beachten ist, dass sich die unerklärte Lohndifferenz nicht als quantitatives Mass für Lohndiskriminierung interpretieren lässt. Ein wichtiger Grund dafür ist, dass nicht alle Merkmale der Beschäftigten, die für die Lohnbestimmung relevant sind, in den Daten verfügbar sind. Die wissenschaftliche Literatur deutet darauf hin, dass sich die unerklärte Lohndifferenz tendenziell verkleinert, aber nicht vollständig verschwindet, wenn lohnrelevante Merkmale (wie z. B. die effektive Berufserfahrung oder die zeitliche Verfügbarkeit der Arbeitnehmenden) sehr umfassend berücksichtigt werden können.

Gesamtwirtschaft, privater und öffentlicher Sektor

In der Gesamtwirtschaft beträgt der mittlere Lohnunterschied im Jahr 2018 auf Basis der logarithmierten Bruttolöhne 0,178 bzw. rund 17,8% zu Ungunsten der Frauen.¹⁷ Das bedeutet: Der Durchschnittslohn der Frauen liegt rund 17,8% unter dem Durchschnittslohn der Männer. Gemäss den Ergebnissen der Lohnzerlegung kommt etwas mehr als die Hälfte (55%) dieser Lohndifferenz durch die berücksichtigten Erklärungsfaktoren wie Alter, Ausbildungsniveau, Branche usw. zustande, während 45% unerklärt bleiben. Somit beläuft sich die unerklärte Lohndifferenz in der Gesamtwirtschaft auf 0,081. Dies bedeutet, dass Frauen bei vergleichbaren, beobachtbaren Merkmalen im Schnitt rund 8,1% weniger verdienen als Männer. Das 95%-Konfidenzintervall beträgt [0,076; 0,085], sodass die unerklärte Lohndifferenz mit hoher statistischer Sicherheit in diesem Bereich liegt.

Im privaten Sektor sind die Lohnunterschiede im Vergleich zur Gesamtwirtschaft etwas grösser: Frauen verdienen gemessen an den logarithmierten Bruttolöhnen 0,186 bzw. rund 18,6% weniger als Männer. Davon sind 56% auf geschlechtsspezifische Unterschiede in den berücksichtigten Merkmalen zurückzuführen, während die übrigen 44% nicht erklärt werden können. Entsprechend beläuft sich die unerklärte Lohndifferenz auf 0,082 bzw. rund 8,2%; das 95%-Konfidenzintervall dieser Schätzung liegt bei [0,077; 0,087].

Im öffentlichen Sektor sind die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern geringer als im privaten Sektor: Der mittlere Lohnunterschied liegt bei 0,168 bzw. rund 16,8%. Mit 63% lässt sich ein verhältnismässig hoher Anteil durch die berücksichtigten Einflussfaktoren erklären, die restlichen 37% bleiben unerklärt. Bei vergleichbaren Merkmalen verdienen Frauen im öffentlichen Sektor somit 0,062 bzw. rund 6,2% weniger als Männer. Das 95%-Konfidenzintervall ist mit [0,056; 0,069] breiter als im privaten Sektor, weil der öffentliche Sektor einen kleineren Stichprobenumfang hat und die statistische Unsicherheit deshalb grösser ausfällt.

Entwicklung im Zeitverlauf

Die untenstehende Tabelle zeigt die Entwicklung der Lohnunterschiede in der Gesamtwirtschaft im Zeitraum 2012 bis 2018¹⁸. Die unerklärte Lohndifferenz nahm zwischen 2012 und 2014 von 8,3% auf 7,4% recht deutlich ab, in den Folgejahren stieg sie jedoch wieder auf 7,7% (2016) bzw. 8,1% (2018).

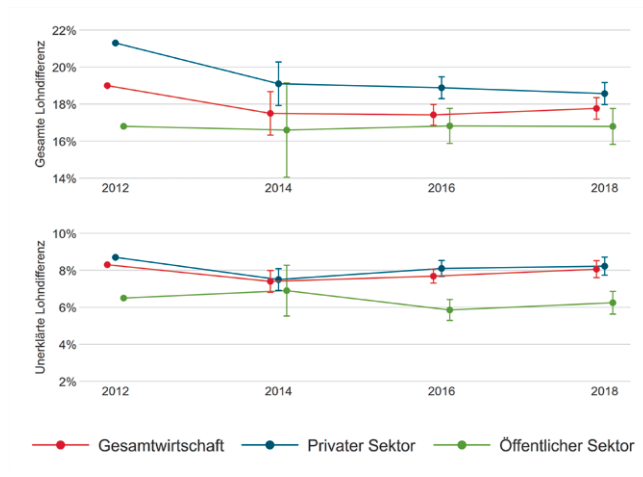
Die nachfolgende Abbildung zeigt, wie sich die Entwicklung der gesamten und der unerklärten Lohndifferenz nach Sektor unterscheidet. Während die gesamte Lohndifferenz im privaten Sektor über die Zeit gesunken ist, ist sie im öffentlichen Sektor stabil geblieben, jedoch auf tieferem Niveau. Zwischen 2016 und 2018 ist die unerklärte Lohndifferenz in beiden Sektoren leicht angestiegen (privater Sektor: von 8,1% auf 8,2%, öffentlicher Sektor von 5,9% auf 6,2%). Die genannten Unterschiede sind aber sehr klein und bewegen sich im Bereich der statistischen Unsicherheit, welche durch die Stichprobenerhebung entsteht.

Tabelle 30: Zerlegung der Lohnunterschiede 2012–2018, Gesamtwirtschaft

Jahr	gesamte Lohndifferenz		unerklärter Anteil		erklärter Anteil	
	Koeff.	in %	Koeff.	in %	Koeff.	in %
2012	0,190	100%	0,083	44%	0,106	56%
2014	0,175	100%	0,074	42%	0,101	58%
2016	0,174	100%	0,077	44%	0,097	56%
2018	0,178	100%	0,081	45%	0,097	55%

Quelle: LSE 2012–2018, Gesamtwirtschaft. Berechnungen: Kaiser & Möhr (2021, LSE 2018), Kaiser & Möhr (2019, LSE 2016), Strub & Bannwart (2017, LSE 2014) und Strub et al. (2016, LSE 2012).

Abbildung 49: Gesamte und unerklärte Lohndifferenz, 2012–2018, nach Sektor



Anmerkungen: Für das Jahr 2012 fehlen die Konfidenzintervalle, weil die betreffende Studie keine entsprechenden Angaben ausweist. Die Konfidenzintervalle für 2014 sind grösser, weil die Endlichkeitskorrektur vor 2016 vernachlässigt wurde. Quelle: LSE 2012–2018, Gesamtwirtschaft. Berechnungen: Kaiser & Möhr (2021, LSE 2018), Kaiser & Möhr (2019, LSE 2016), Strub & Bannwart (2017, LSE 2014) und Strub et al. (2016, LSE 2012).

¹⁸ Aufgrund einer umfassenden Revision der LSE 2012 sind Unterschiede zwischen 2012 und 2014 mit einer gewissen Vorsicht zu interpretieren.

¹⁷ Die Lohndifferenz auf Basis der logarithmierten Bruttolöhne weicht leicht von der oben ausgeführten exakten Lohndifferenz ab. Die Logarithmierung ist jedoch notwendig, um die Lohndifferenz mit der Oaxaca-Blinder-Methode in einen erklärten und einen unerklärten Anteil zu zerlegen.

Wirtschaftsbranche

Zwischen den einzelnen Wirtschaftsbranchen lassen sich grosse Unterschiede in der durchschnittlichen Lohndifferenz beobachten. Die geringste durchschnittliche Lohndifferenz findet sich in den Branchen «Wasserversorgung, Abwasser und Abfallentsorgung» (4%), «Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden» und «Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie» (je 7%). Am grössten ist sie in der Branche «Finanz- und Versicherungsdienstleistungen» (34%), gefolgt von den Branchen «Herstellung Textilien/Lederwaren» (33%) und «Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen» (26%).

Auch die unerklärte Lohndifferenz unterscheidet sich zwischen den Branchen stark. Mit 16% ist sie in der Branche «Herstellung Textilien/Lederwaren» am höchsten, die tiefste unerklärte Lohndifferenz findet sich in der Branche «Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie» (3%).

- *Nach beruflicher Stellung:* Die unerklärten Lohnunterschiede steigen mit zunehmender Hierarchiestufe. Im obersten Kader betragen diese im Schnitt 13%.
- *Nach Beruf/Kompetenzniveau:* Zwischen den Berufsgruppen lassen sich grosse Unterschiede in der unerklärten Lohndifferenz beobachten. Sie reicht von 2% zu Gunsten der Frauen (Berufsgruppe «Personenbezogene Dienstleistungen – Zuteilung nicht möglich») bis zu 23% zu Gunsten der Männer («Montageberufe»).
- *Nach Beschäftigungsgrad:* Die unerklärten Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sind bei Vollzeitbeschäftigten ausgeprägter (9%) als bei Teilzeitbeschäftigten (rund 7%).
- *Nach Unternehmensgrösse:* Die unerklärte Lohndifferenz sinkt mit zunehmender Unternehmensgrösse. In Kleinunternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten beträgt sie 10%, in Grossunternehmen mit mindestens 1000 Beschäftigten liegt sie bei 7%.

Grossregion

Die separate Analyse für die sieben Grossregionen der Schweiz zeigt: Die mittleren Lohnunterschiede reichen von 12% in der Genferseeregion bis zu 23% in der Grossregion Zürich. Diese beträchtlichen *regionalen* Unterschiede lassen sich aber zu einem wesentlichen Teil durch beobachtbare Einflussfaktoren wie Branche, Berufe, Unternehmensgrösse usw. erklären. Die *unerklärte* Lohndifferenz bewegt sich zwischen 6% in der Genferseeregion und 11% im Tessin.

Weitere Merkmale

Neben Branchen und Regionen wurde die Analyse der Lohnunterschiede auch entlang weiterer Dimensionen durchgeführt. Die wichtigsten Ergebnisse sind:

- *Nach Altersgruppe:* Bei den älteren Kohorten von Arbeitnehmenden ist die unerklärte Lohndifferenz deutlich grösser als bei den jüngeren Arbeitnehmenden (3% bei unter 30-Jährigen; 10% bei über 49-Jährigen).
- *Nach Ausbildungsniveau:* Die unerklärte Lohndifferenz in der Gruppe «Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen» ist mit 12% am grössten. Diese Gruppe enthält jedoch nur 0,6% aller Beschäftigten. Die zweitgrösste unerklärte Lohndifferenz ist in der Gruppe «Unternehmensinterne Berufsausbildung» zu beobachten (9%). Bei Absolventen von Fachhochschulen und pädagogischen Hochschulen ist die unerklärte Lohndifferenz mit 5% am kleinsten.
- *Nach Zivilstand:* Bei ledigen Frauen und Männern beträgt die unerklärte Lohndifferenz 3%, bei verheirateten Personen ist sie mit 10% deutlich höher.
- *Nach Aufenthaltsstatus:* Die unerklärten Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern variieren nur moderat zwischen Schweizer Arbeitnehmenden und ausländischen Arbeitnehmenden der verschiedenen Aufenthaltskategorien (zwischen 6% und 8%).

7 Literatur- und Quellenverzeichnis

- Adda, J., Dustmann, C., & Stevens, K. (2017). The career costs of children. *Journal of Political Economy*, 125(2), 293–337.
- Aigner, D. J., & Cain, G. G. (1977). Statistical theories of discrimination in labor markets. *ILR Review*, 30(2), 175–187.
- Altonji, J. G., & Pierret, C. R. (2001). Employer learning and statistical discrimination. *The Quarterly Journal of Economics*, 116(1), 313–350.
- Anderson, D. J., Binder, M., & Krause, K. (2002). The motherhood wage penalty: Which mothers pay it and why?. *American Economic Review*, 92(2), 354–358.
- Arrow, K. J. (1971). Some models of racial discrimination in the labor market. RAND Corp Santa Monica CA.
- Azmat, G., & Ferrer, R. (2017). Gender gaps in performance: Evidence from young lawyers. *Journal of Political Economy*, 125(5), 1306–1355.
- Becker, G. S. (1957): *The economics of discrimination*. University of Chicago press.
- Bertrand, M. (2011). New perspectives on gender. In *Handbook of Labor Economics* (Vol. 4, pp. 1543–1590). Elsevier.
- Bertrand, M., Goldin, C., & Katz, L. F. (2010). Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(3), 228–55.
- Black, D. A. (1995). Discrimination in an equilibrium search model. *Journal of Labor Economics*, 13(2), 309–334.
- Black, S. E., & Brainerd, E. (2004). Importing equality? The impact of globalization on gender discrimination. *ILR Review*, 57(4), 540–559.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2013). The feasibility and importance of adding measures of actual experience to cross-sectional data collection. *Journal of Labor Economics*, 31(S1), S17–S58.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865.
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, 436–455.
- Bordón, P., & Braga, B. (2020). Employer learning, statistical discrimination and university prestige. *Economics of Education Review*, 101995.
- Borjas, G. J., & Bronars, S. G. (1989). Consumer discrimination and self-employment. *Journal of Political Economy*, 97(3), 581–605.
- Borjas, G. J., (2016). *Labor Economics*. McGraw-Hill.
- Bowles, H. R., Babcock, L., & Lai, L. (2007). Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: Sometimes it does hurt to ask. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103(1), 84–103.
- Bundesamt für Statistik (2020a). Enquête suisse sur la structure des salaires 2018. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/vereinbarkeit-beruf-familie/erwerbsmodelle-paarhaushalten.assetdetail.13108446.html> (Letzter Zugriff: 28.01.2021).
- Bundesamt für Statistik (2020b). Erwerbsmodelle bei Paaren mit und ohne Kinder im Haushalt. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/vereinbarkeit-beruf-familie/erwerbsmodelle-paarhaushalten.assetdetail.13108446.html> (Letzter Zugriff: 08.01.2021).
- Busso, M., DiNardo, J., & McCrary, J. (2014). New evidence on the finite sample properties of propensity score reweighting and matching estimators. *Review of Economics and Statistics*, 96(5), 885–897.
- Cárdenas, E. & Villa, E. (2017). The gender pay gap: statistical discrimination and self-selection. Working Paper.
- Combet, B., & Oesch, D. (2019). The gender wage gap opens long before motherhood. Panel evidence on early careers in Switzerland. *European sociological review*, 35(3), 332–345.
- Connolly, S., & Gregory, M. (2008). Moving down: women's part-time work and occupational change in Britain 1991–2001. *The economic journal*, 118(526), 52–76.
- Cook, C., Diamond, R., Hall, J., List, J. A., & Oyer, P. (2018). The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers. Working Paper.
- Cortes, P., & Pan, J. (2019). When Time Binds: Returns to Working Long Hours and the Gender Wage Gap among the Highly Skilled. *Journal of Labor Economics*.
- Croson, R., & Gneezy, U. (2009). Gender differences in preferences. *Journal of Economic Literature*, 47(2), 448–74.
- Crump, R. K., Hotz, V. J., Imbens, G. W., & Mitnik, O. A. (2009). Dealing with limited overlap in estimation of average treatment effects. *Biometrika*, 96(1), 187–199.
- Donzé, L. (2013). Analyse des salaires des femmes et des homes sur la base des enquêtes sur la structure des salaires 2008 et 2010. Universität Fribourg. Im Auftrag des Bundesamtes für Statistik.

- EBG Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (2017). Standard-Analysemodell zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes (Methodenbeschreibung).
- Felfe, C., Trageser, J. und Iten, R. (2015). Studie zu den statistischen Analysen der Eidgenossenschaft betreffend die Lohngleichheit von Frau und Mann. Institut für Empirische Wirtschaftsforschung (SEW), Universität St. Gallen und INFRAS. Im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann.
- Fernandes, A., Huber, M., & Vaccaro, G. (2020). Gender Differences in Wage Expectations. *arXiv preprint arXiv:2003.11496*.
- Finzi, I. (2007). *Occupational gender segregation and gender wage gap in Switzerland*. Dissertation, Università della Svizzera italiana.
- Fortin, N., Lemieux, T., & Firpo, S. (2011). Decomposition methods in economics. *Handbook of Labor Economics*, 4, 1 – 102.
- Gayle, G. L., & Golan, L. (2012). Estimating a dynamic adverse-selection model: Labourforce experience and the changing gender earnings gap 1968–1997. *The Review of Economic Studies*, 79(1), 227 – 267.
- Gerfin M., Kaiser, B., & Kägi W. (2015). Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in der Schweiz: Methodische Grundlagen, Literaturanalyse und Evaluation von bestehenden Studien. Universität Bern und BSS Volkswirtschaftliche Beratung. Im Auftrag des Schweizerischen Arbeitgeberverbands.
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091 – 1119.
- Guryan, J., & Charles, K. K. (2013). Taste-based or statistical discrimination: the economics of discrimination returns to its roots. *The Economic Journal*, 123(572), F417-F432.
- Huber, M., Lechner, M., & Wunsch, C. (2013). The performance of estimators based on the propensity score. *Journal of Econometrics*, 175(1), 1 – 21.
- Huber, M. (2015). Causal pitfalls in the decomposition of wage gaps. *Journal of Business & Economic Statistics*, 33(2), 179 – 191.
- Huber, M., & Solovyeva, A. (2020). On the sensitivity of wage gap decompositions. *Journal of Labor Research*, 1 – 33.
- Imbens, G. W. (2004). Nonparametric estimation of average treatment effects under exogeneity: A review. *Review of Economics and Statistics*, 86(1), 4 – 29.
- Imbens, G. W., & Wooldridge, J. M. (2009). Recent developments in the econometrics of program evaluation. *Journal of Economic Literature*, 47(1), 5 – 86.
- Imbens, G. W. (2015). Matching methods in practice: Three examples. *Journal of Human Resources*, 50(2), 373 – 419.
- Jann, B. (2008). Erwerbsarbeit, Einkommen und Geschlecht. Dissertation, ETH Zürich.
- Jessen, J., Jessen, R., & Kluge, J. (2019). Punishing potential mothers? Evidence for statistical employer discrimination from a natural experiment. *Labour Economics*, 59, 164 – 172.
- Kaiser, B. & Lobsiger, M. (2019). Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern: Evaluation alternativer statistischer Methoden und der Integration weiterer Faktoren aus administrativen Registern der Schweiz. BSS Volkswirtschaftliche Beratung. Im Auftrag des Bundesamts für Statistik (BFS).
- 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 (BFS).
- Kim, S. (2012). Statistical Discrimination, Employer Learning, and Employment Differentials by Race, Gender, and Education.
- Machin, S., & Puhani, P. A. (2003). Subject of degree and the gender wage differential: evidence from the UK and Germany. *Economics Letters*, 79(3), 393 – 400.
- Millimet, D. L., & Tchernis, R. (2009). On the specification of propensity scores, with applications to the analysis of trade policies. *Journal of Business & Economic Statistics*, 27(3), 397 – 415.
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the national academy of sciences*, 109(41), 16474 – 16479.
- Murphy, E., & Oesch, D. (2015). The feminization of occupations and change in wages: A panel analysis of Britain, Germany, and Switzerland. *Social Forces*, 94(3), 1221 – 1255.
- Niederle, M. (2017). A gender agenda: a progress report on competitiveness. *American Economic Review*, 107(5), 115 – 19.
- Niederle, M., & Vesterlund, L. (2007). Do women shy away from competition? Do men compete too much?. *The Quarterly Journal of Economics*, 122(3), 1067 – 1101.
- Ōnopo, H. (2008). Matching as a tool to decompose wage gaps. *The Review of Economics and Statistics*, 90(2), 290 – 299.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 693 – 709.
- Oesch, D., Lipps, O., & McDonald, P. (2017). The wage penalty for motherhood: Evidence on discrimination from panel data and a survey experiment for Switzerland. *Demographic Research*, 37, 1793 – 1824.
- Pärli, K. & Oberhausser, C. (2019). Diskussionspapier zum Diskriminierungspotenzial einzelner Erklärungsfaktoren zur Messung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann aus juristischer Sicht. Studie im Auftrag des Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG.
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, 659 – 661.
- Reuben, E., Sapienza, P., & Zingales, L. (2015). Taste for competition and the gender gap among young business professionals. National Bureau of Economic Research.
- Strub Silvia, Michael Gerfin und Aline Büttikofer (2005): Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998, 2000 und 2002. Untersuchung im Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. BASS AG und Volkswirtschaftliches Institut der Universität Bern. Im Auftrag des Bundesamtes für Statistik und des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann, unveröffentlicht.
- Strub S., Gerfin M., & Büttikofer A. (2006). Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998, 2000 und 2002 / 2004. Untersuchung im Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit des

- Gleichstellungsgesetzes. Büro BASS und Universität Bern. Im Auftrag des Bundesamtes für Statistik und des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Mann und Frau.
- Strub S., Gerfin M., & Bütikofer A. (2008). Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturhebungen 1998 bis 2006. Untersuchung im Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Büro BASS und Universität Bern. Im Auftrag des Bundesamtes für Statistik und des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Mann und Frau.
 - Strub, S., & Stocker, D. (2010). Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturhebung 2008. Aktuelle Entwicklungen in der Privatwirtschaft und Situation im öffentlichen Sektor des Bundes. Büro BASS. Im Auftrag des Bundesamtes für Statistik und des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Mann und Frau.
 - Strub S., Abrassart A., Bannwart L. & Oesch T. (2016). Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturhebung (LSE) 2012. Büro BASS. Im Auftrag des Bundesamtes für Statistik.
 - Strub, S., & Bannwart, L. (2017). Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturhebung 2014. Büro BASS. Im Auftrag des Bundesamts für Statistik BFS.
 - Swaffield, J. K. (2007). Estimates of the impact of labour market attachment and attitudes on the female wage. *The Manchester School*, 75(3), 349–371.
 - Tanaka, A. (2015). Estimation of the Effects of Statistical Discrimination on the Gender Wage Gap. Working Paper.
 - Vaccaro, G. (2018). Using econometrics to reduce gender discrimination: Evidence from a Difference-in-Discontinuity Design. In *2nd IZA Workshop: Gender and Family Economics*.
 - Weesie, J. 1999. sg121: Seemingly unrelated estimation and the cluster-adjusted sandwich estimator. *Stata Technical Bulletin* 52: 34–47.
 - Xiao, P. (2020). *Wage and employment discrimination by gender in labor market equilibrium*. Working Paper.

Anhang

A. Beschreibung der Methode

Der Methodenbeschrieb verwendet folgende Notation:

Y abhängige Variable: der logarithmierte Lohn

X ($1 \times k$)-Vektor mit den erklärenden Variablen

$D \in \{0,1\}$ bezeichnet das Geschlecht einer Person, wobei $D = 0$ für männlich und $D = 1$ für weiblich steht.

w Stichprobengewicht

Δ Lohndifferenz. Präzisierungen sind durch Subskripte gekennzeichnet.

Für die Grundgesamtheit werden $\{Y, X, D, w\}$ und für die Stichprobe ein Subskript für Person i , d.h. $\{Y_i, X_i, D_i, w_i\}$, verwendet. Wo die Unterscheidung von Datenstrukturebenen (Schichten, Firmen und Personen) notwendig ist, werden abweichende Subskripte verwendet.

A.1 Messung von Lohndifferenzen

In der vorliegenden Studie wird die Lohndifferenz gemessen am *Mittelwert* der logarithmierten Löhne zerlegt. In der Grundgesamtheit ist die Differenz in den Mittelwerten der log-Löhne wie folgt:

$$\Delta = \mathbb{E}[Y|D = 0] - \mathbb{E}[Y|D = 1].$$

Die Lohndifferenz Δ ist eine Taylor-Approximation erster Ordnung der relativen Differenz in den *geometrischen* Mittelwerten:

$$\frac{\exp(\mathbb{E}[Y|D = 0])}{\exp(\mathbb{E}[Y|D = 1])} - 1,$$

wobei $\exp(\mathbb{E}[Y|D = d])$ dem geometrischen Mittelwert entspricht.

Beweis: Es sei $\mu_d \equiv \mathbb{E}[Y|D = d]$. Die relative Differenz in den geometrischen Mittelwerten ist somit $\exp(\mu_0 - \mu_1) - 1$. Die Taylor-Approximation erster Ordnung am Punkt $\mu_0 - \mu_1 = 0$ ergibt:

$$\exp(\mu_0 - \mu_1) - 1 \approx (\exp(0) - 1) + \left. \frac{\partial \exp(\mu_0 - \mu_1) - 1}{\partial (\mu_0 - \mu_1)} \right|_{\mu_0 - \mu_1 = 0} (\mu_0 - \mu_1 - 0) = \mu_0 - \mu_1.$$

Unter den zwei nachfolgenden statistischen Annahmen kann Δ auch als approximative relative Lohndifferenz in den *arithmetischen* Mittelwerten interpretiert werden.

- Annahme I. Normalität der log-Lohnverteilung:
- $Y|D = 0 \sim N(\mu_0, \sigma_0^2)$ und $Y|D = 1 \sim N(\mu_1, \sigma_1^2)$
- Annahme II. Homoskedastizität: $\sigma = \sigma_0 = \sigma_1$

Beweis: Es sei $L \equiv \exp(Y)$ der Lohn in Franken. Dann folgt aus Annahme I, dass $\mathbb{E}[L|D = d] = \exp(\mu_d + 0.5\sigma_d)$ für $d = \{0,1\}$. Annahme II impliziert sodann, dass die relative Differenz in den arithmetischen Mittelwerten wie folgt geschrieben werden kann:

$$\frac{\mathbb{E}[L|D = 0] - \mathbb{E}[L|D = 1]}{\mathbb{E}[L|D = 1]} = \exp(\mu_0 - \mu_1) - 1$$

Die Taylor-Approximation erster Ordnung dieses Ausdrucks ist $\Delta = \mu_0 - \mu_1 = \mathbb{E}[Y|D = 0] - \mathbb{E}[Y|D = 1]$.

A.2 Zerlegung von Lohndifferenzen

Die Lohnzerlegung basiert auf dem Konzept des *kontrafaktischen Durchschnittslohns*. Dieser ist in der Grundgesamtheit formal wie folgt definiert:

$$\mathbb{E}_X[f_0(x)|D = 1],$$

wobei wir den bedingten Erwartungswert $f_d(x) \equiv \mathbb{E}_Y[Y|X = x, D = d]$ als Lohnfunktion (oder Lohnstruktur) bezeichnen. Dieser entspricht dem durchschnittlichen Lohn, der bei gegebenen Merkmalen $(X, D = d)$ in der Grundgesamtheit beobachtet wird. Beim kontrafaktischen Durchschnittslohn wird somit die Lohnfunktion der Männer unterstellt, wenn der Mittelwert in der Gruppe der Frauen gebildet wird. Die Lohndifferenz Δ wird wie folgt in einen erklärten und unerklärten Teil zerlegt:

$$\Delta = \underbrace{\mathbb{E}[Y|D = 0] - \mathbb{E}_X[f_0(x)|D = 1]}_{\Delta_X} + \underbrace{\mathbb{E}_X[f_0(x)|D = 1] - \mathbb{E}[Y|D = 1]}_{\Delta_S},$$

wobei der erste Term Δ_X den erklärten Anteil (engl. «composition effect») und der zweite Term Δ_S den unerklärten Anteil (engl. «structural effect») darstellt. Aus dem Gesetz der iterierten Erwartungswerte folgt, dass sich äquivalent auch schreiben lässt:

$$\Delta = \underbrace{\mathbb{E}_X[f_0(x)|D = 0] - \mathbb{E}_X[f_0(x)|D = 1]}_{\Delta_X} + \underbrace{\mathbb{E}_X[f_0(x) - f_1(x)|D = 1]}_{\Delta_S}.$$

Die obige Gleichung stellt die *nichtparametrische* Darstellung der Lohndifferenz in der Grundgesamtheit dar, da für $f_d(x)$ keinerlei Modellstruktur unterstellt wird.

A.3 Schätzverfahren

A.3.1 Lineares Modell

In der Praxis muss für die nichtparametrische Lohnfunktion $\mathbb{E}_Y[Y|X, D = d]$ ein geeignetes Modell spezifiziert werden. In den meisten Fällen wird ein (log-)lineares Modell angenommen, d.h. $\mathbb{E}[Y|X, D = d] = X\beta_d$. Dann lässt sich die Formulierung der bekannten Oaxaca-Blinder-Zerlegung herleiten:

$$\Delta = (\mathbb{E}[Y|D = 0] - \mathbb{E}[X|D = 1]\beta_0) + (\mathbb{E}[X|D = 1]\beta_0 - \mathbb{E}[Y|D = 1]),$$

$$\Leftrightarrow \Delta = (\mathbb{E}[X|D = 0] - \mathbb{E}[X|D = 1])\beta_0 + \mathbb{E}[X|D = 1](\beta_0 - \beta_1),$$

welche in der vorliegenden Studie verwendet wird. Das lineare Lohnmodell wird für die Stichproben der Frauen und Männer separat geschätzt. Der OLS-Schätzer der Koeffizienten ist:

$$\hat{\beta}_{d,OLS} = \left(\sum_{i:D_i=d} w_i X_i' X_i \right)^{-1} \left(\sum_{i:D_i=d} w_i X_i' Y_i \right), \text{ für } d = \{0,1\},$$

wobei w_i das Stichprobengewicht der Beobachtungen darstellt.

A.3.2 Durchführung der Zerlegung

Für die Zerlegung werden die gewichteten Mittelwerte der abhängigen und erklärenden Variablen benötigt:

$$\bar{Y}_1 = \frac{1}{\sum_{i:D=1} w_i} \sum_{i:D=1} w_i Y_i$$

$$\bar{Y}_0 = \frac{1}{\sum_{i:D=0} w_i} \sum_{i:D=0} w_i Y_i$$

$$\bar{X}_1 = \frac{1}{\sum_{i:D=1} w_i} \sum_{i:D=1} w_i X_i$$

$$\bar{X}_0 = \frac{1}{\sum_{i:D=0} w_i} \sum_{i:D=0} w_i X_i$$

Im Anschluss wird mittels der OLS-Koeffizienten die Oaxaca-Blinder-Zerlegung durchgeführt. Daraus resultieren der erklärte und unerklärte Anteil der beobachteten Lohndifferenz. Die Zerlegung ist dann:

$$\hat{\Delta} = \hat{\Delta}_X + \hat{\Delta}_S = (\bar{X}_0 - \bar{X}_1)\hat{\beta}_{0,OLS} + \bar{X}_1(\hat{\beta}_{0,OLS} - \hat{\beta}_{1,OLS}).$$

A.3.3 Statistische Inferenz

Um die statistische Unsicherheit der Lohnzerlegung aufzuzeigen, wird ein Schätzer für die Varianz benötigt. Wir fokussieren nachfolgend auf die geschätzte unerklärte Lohndifferenz $\hat{\Delta}_S$. Jann (2008) zeigt, dass die Varianz von $\hat{\Delta}_S$ wie folgt berechnet werden kann:

$$\hat{V}(\hat{\Delta}_S) \approx \bar{X}_1' (\hat{V}(\hat{\beta}_{0,OLS}) + \hat{V}(\hat{\beta}_{1,OLS})) \bar{X}_1 + (\hat{\beta}_{0,OLS} - \hat{\beta}_{1,OLS})' \hat{V}(\bar{X}_1) (\hat{\beta}_{0,OLS} - \hat{\beta}_{1,OLS}).$$

Folglich werden Schätzer für die Varianzen der Koeffizienten, $\hat{\beta}_{0,OLS}$ und $\hat{\beta}_{1,OLS}$, und der Stichproben-Mittelwerte, $\bar{X}_1$, benötigt. Die Varianz des OLS-Schätzers in einem komplexen Erhebungsdesign kann entweder mit einer linearisierten Varianzformel oder dem Bootstrap-Verfahren berechnet werden. Wie in den Vorgängerstudien wird erstere Methode verwendet. Cameron & Trivedi (2008, Kap. 24.8.1) zeigen, dass die Varianz eines OLS-Schätzers, $\hat{\beta}_{OLS}$, wie folgt berechnet wird:

$$\hat{V}(\hat{\beta}_{OLS}) = A^{-1} B A^{-1}.$$

Der erste Term lautet:

$$A = \left(\sum_i w_i X_i' X_i \right).$$

Für den zweiten Term müssen die Datenstrukturebenen unterschieden werden. Jede Person $j \in \{1, \dots, n_{sc}\}$ ist einem Unternehmen $c \in \{1, \dots, n_s\}$ und einer Schicht $s \in \{1, \dots, S\}$ zugeordnet. Es sei f_s die Einschlusswahrscheinlichkeit in Schicht s und f_{sc} die Einschlusswahrscheinlichkeit in Unternehmen c in Schicht s . Der Term lautet:

$$B = \sum_{s=1}^S (1 - f_s) \frac{n_s}{n_s - 1} \sum_{c=1}^{n_s} (z_{sc} - \bar{z}_s)' (z_{sc} - \bar{z}_s) + \sum_{s=1}^S f_s \sum_{c=1}^{n_s} (1 - f_{sc}) \frac{n_{sc}}{n_{sc} - 1} \sum_{j=1}^{n_{sc}} (z_{scj} - \bar{z}_{sc})' (z_{scj} - \bar{z}_{sc}),$$

wobei

$$z_{scj} = w_{scj} X_{scj} (Y_{scj} - X_{scj} \hat{\beta}), z_{sc} = \sum_{j=1}^{n_{sc}} z_{scj}, \bar{z}_{sc} = \frac{1}{n_{sc}} \sum_{j=1}^{n_{sc}} z_{scj} \text{ und } \bar{z}_s = \frac{1}{n_s} \sum_{c=1}^{n_s} z_{sc}$$

Die Terme $(1 - f_s)$ und $(1 - f_{sc})$ werden auch als *Endlichkeitskorrektur* (engl. *finite population correction*) bezeichnet und berücksichtigen den Umstand, dass die Grundgesamtheit endlich ist.

Die Varianz $\hat{V}(\bar{X})$ lässt sich analog berechnen, da der Stichprobenmittelwert einer Variable das Gleiche ist wie eine lineare Regression auf eine Konstante. Somit gilt:

$$A = \sum_i w_i,$$

$$z_{scj} = w_{scj}(X_{scj} - \bar{X}).$$

Im Weiteren ist auch der Anteil der unerklärten Lohndifferenz an der gesamten Lohndifferenz, $r_s \equiv \hat{\Delta}_s / \hat{\Delta}$, von Interesse. Es sei $\hat{\theta} \equiv (\hat{\Delta}_s \quad \hat{\Delta})$. Die Varianz des Anteils lässt sich mit der Delta-Methode berechnen:

$$\hat{V}(r_s) = \left(\frac{\partial r_s}{\partial \hat{\theta}} \right)' \hat{V}(\hat{\theta}) \left(\frac{\partial r_s}{\partial \hat{\theta}} \right) = \begin{pmatrix} \hat{\Delta}^{-1} \\ -\hat{\Delta}_s \hat{\Delta}^{-2} \end{pmatrix}' \begin{pmatrix} \hat{V}(\hat{\Delta}_s) & \text{Cov}(\hat{\Delta}_s, \hat{\Delta}) \\ \text{Cov}(\hat{\Delta}_s, \hat{\Delta}) & \hat{V}(\hat{\Delta}) \end{pmatrix} \begin{pmatrix} \hat{\Delta}^{-1} \\ -\hat{\Delta}_s \hat{\Delta}^{-2} \end{pmatrix}.$$

Da sich die Daten zur Schätzung des Zählers und Nenners überlappen, ist $\text{Cov}(\hat{\Delta}_s, \hat{\Delta}) \neq 0$.

In der Praxis ist zu beachten, dass $\hat{\beta}_{1,OLS}$ und $\hat{\beta}_{0,OLS}$ nicht auf exakt voneinander unabhängigen Stichproben beruhen, da die Effekte des Erhebungsdesigns (Clustering auf Unternehmensebene) eine Rolle spielen. Aus diesem Grund wird für alle Schätzgrößen eine gemeinsame Kovarianzmatrix geschätzt. Diese wird analog zum Prinzip von *Seemingly Unrelated Regression* (SUR) geschätzt (siehe Weesie 1999). Im Stata-Befehl «oaxaca» von Ben Jann (Universität Bern) wird dazu der Stata-Befehl «suest» verwendet.

A.4 Hinweise zur Implementierung

Die statistischen Auswertungen wurden mit der Statistiksoftware Stata (Version 16.0) durchgeführt.

A.4.1 Zusammenlegung von Schichten

In der Praxis können die Varianzen der Zerlegungsterme nur dann berechnet werden, wenn sich in jeder Schicht mehr als ein Unternehmen befindet. Damit dies erfüllt ist, werden kleine Schichten bei Bedarf mit einer anderen Schicht gruppiert. Das nachfolgend beschriebene Vorgehen basiert auf Strub & Bannwart (2017). Für jede Schicht $s \in \{1, \dots, S\}$ wird folgender Algorithmus durchgeführt:

- *Schritt 1:* Berechnung der Anzahl Unternehmen pro Schicht für jede der vier Teilstichproben nach Geschlecht (Frau/Mann) und Wirtschaftssektor (privat/öffentlich).
- *Schritt 2:* Enthält eine Schicht in mindestens einer der Teilstichproben nur ein Unternehmen, wird die Schicht wie folgt neu gruppiert:
 - LSE-Schichtcode endet auf 0 bis 8: Die Schicht wird auf den nächst höheren Schichtcode umgruppiert.
 - LSE-Schichtcode endet auf 9: Die Schicht wird auf den nächst tieferen Schichtcode umgruppiert.

Die Schritte 1 und 2 werden so lange wiederholt, bis alle Schichten innerhalb der vier Teilstichproben mehr als ein Unternehmen beinhalten. Im Anschluss wird die Einschlusswahrscheinlichkeit f_s für die gruppierten Schichten neu berechnet. Das Vorgehen wurde aus Gründen der Vergleichbarkeit mit früheren Studien beibehalten. Konzeptionell besser wäre es, die Schichten anhand der Schichtungsmerkmale (Branche, Grossregion, Grösse) schrittweise zusammenzulegen (vgl. Kaiser & Lobsiger 2019).

In kleineren Teilstichproben (z.B. nach Beruf) ist es weiterhin möglich, dass eine Schicht nur ein Unternehmen enthält. Wenn dieser Fall auftritt, wird der Varianz-Term B nicht am Schicht-Mittelwert, sondern am globalen Mittelwert, zentriert.

A.4.2 Hinweis zum Umgang mit nicht identifizierten Koeffizienten

Bei der empirischen Umsetzung der Oaxaca-Blinder-Zerlegung stellt sich die Frage, wie mit nicht identifizierten Koeffizienten umzugehen ist. Dies tritt immer dann auf, wenn eine Ausprägung einer kategorialen Variable (z.B. eine Berufsgruppe oder Branche) in der betreffenden Stichprobe nicht vorkommt¹⁹. In der Folge ist die entsprechende Dummyvariable perfekt multikollinear und die Regressionskoeffizienten sind nicht identifiziert. Es sind zwei Fälle zu unterscheiden:

- *Fall 1:* Der Regressionskoeffizient ist in beiden Geschlechtergruppen der Stichprobe nicht identifiziert. Anders gesagt ist die Variable perfekt multikollinear.
- *Fall 2:* Der Regressionskoeffizient ist nur in der Frauen-Stichprobe oder nur in der Männer-Stichprobe nicht identifiziert. Anders gesagt ist die Variable ein perfekter Prädiktor des Geschlechts für einen Teil der Stichprobe.

Es ist offensichtlich, dass Fall 1 für die Zerlegung nicht relevant ist. Bei Fall 2 spielt es jedoch eine Rolle, wie man mit dem Problem umgeht. In allen bisherigen Studien (z.B. Strub & Bannwart 2017; Kaiser & Möhr 2019) wird das Identifikationsproblem umgangen, indem nicht identifizierte Koeffizienten auf null gesetzt werden. Die betroffenen erklärenden Variablen werden jeweils beibehalten und die betroffenen Beobachtungen werden nicht ausgeschlossen. Aus Gründen der Vergleichbarkeit wird dieses Vorgehen auch in der vorliegenden Studie gewählt. Es ist jedoch offenkundig, dass die Extrapolation der Oaxaca-Blinder-Zerlegung in diesem Fall (Koeffizient = null) nicht sinnvoll ist. Folglich wäre es konzeptionell besser, die betreffenden Personen aus der Analyse auszuschliessen.

¹⁹ Technischer Hinweis: Da das Lohnmodell immer eine Konstante enthält, ist eine Dummyvariable, die immer null ist, perfekt kollinear mit der Konstante.

B. Filter

Tabelle 31 zeigt die Anzahl der Fälle, welche durch die verschiedenen Teilfilter aufgrund fehlender und/oder unplausibler Werte ausgeschlossen werden. Gesamthaft werden rund 5% der Beobachtungen (Spalte «Ungewichtet») aus dem Datensatz ausgeschlossen.

Tabelle 31: Teilfilter und Untersuchungseinheit

	Ausgeschlossene Fälle	
	gewichtet	ungewichtet
Teilfilter A	0,01%	0,01%
Teilfilter B	5,90%	4,47%
Teilfilter C	0,30%	0,19%
Teilfilter D	0,02%	0,01%
Teilfilter E	1,33%	1,03%
Anzahl gültige Fälle	3 301 038	1 555 987
Anzahl Fälle Total	3 551 217	1 643 042
Anteil ausgeschlossene Fälle	7,04%	5,30%

Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

C. Branchenaggregation

In der vorliegenden Studie werden die Wirtschaftszweige nach NOGA 2008 (Stufe 2) in 24 Branchen möglichst homogener Gruppen zusammengefasst. Die Aggregation ist in Tabelle 32 dargestellt.

Tabelle 32: Gruppierung der Wirtschaftsbranchen nach NOGA 2008

Branchen (gruppiert)	Wirtschaftszweig gemäss NOGA 2008 (Stufe 2)
Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	8 Gewinnung von Steinen/Erden, sonst. Bergbau
	9 Erbringung von Dienstleistungen für den Bergbau
Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabak	10 Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln
	11 Getränkeherstellung
	12 Tabakverarbeitung
Herstellung Textilien/Lederwaren	13 Herstellung von Textilien
	14 Herstellung von Bekleidung
	15 Herstellung von Leder, Lederwaren und Schuhen
Druckgewerbe	18 Herstellung von Druckerzeugnissen, Vervielfältigung
Chemische Industrie	19 Kokerei und Mineralölverarbeitung
	20 Herstellung von chemischen Erzeugnissen
	21 Herst. v. pharmazeutischen Erzeugnissen
Maschinenbau/Gerätebau	26 Herst. v. Datenverarbeitungsge., elektron. u. opt. Erz.; Uhren
	27 Herst. von elektrischen Ausrüstungen
	28 Maschinenbau
	29 Herst. v. Automobilen u. Automobilteilen
	30 Sonstiger Fahrzeugbau
	33 Rep. u. Install. v. Maschinen u. Ausrüstungen
Energieversorgung	35 Energieversorgung
Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	36 Wasserversorgung
	37 Abwasserentsorgung
	38 Abfallentsorgung; Rückgewinnung
	39 Umweltsanierung, sonst. Entsorgung
Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	16 Herstellung von Holzwaren (ohne Möbel)
	17 Herst. v. Papier, Pappe u. Waren daraus
	22 Herst. von Gummi- und Kunststoffwaren
	23 Sonst. Prod. aus nichtmet. Mineralien
	24 Metallerzeugung und -bearbeitung
	25 Herstellung von Metallerzeugnissen
	31 Herstellung von Möbeln
	32 Herstellung von sonstigen Waren
Baugewerbe	41 Hochbau
	42 Tiefbau
	43 Sonstiges Ausbaugewerbe
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen	45 Handel, Instandhaltung u. Rep. v. Motorfahrz.
	46 Grosshandel
Detailhandel	47 Detailhandel

Branchen (gruppiert)	Wirtschaftszweig gemäss NOGA 2008 (Stufe 2)
Verkehr und Lagerei	49 Landverkehr u. Transport in Rohrfernleitungen
	50 Schifffahrt
	51 Luftfahrt
	52 Lagerei, Dienstleistungen für den Verkehr
	53 Post-, Kurier- und Expressdienste
Gastgewerbe/ Beherbergung und Gastronomie	55 Beherbergung
	56 Gastronomie
Information und Kommunikation	58 Verlagswesen
	59 Audiovisuelle Medien
	60 Rundfunkveranstalter
	61 Telekommunikation
	62 Dienstleistungen der Informationstechnologie
	63 Informationsdienstleistungen
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	64 Finanzdienstleistungen
	65 Versicherungen
	66 Mit Finanz- u. Versicherungsdienstl. verb. Tätigk.
Grundstücks- und Wohnungswesen	68 Grundstücks- und Wohnungswesen
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	69 Rechtsberatung, Wirtschaftsprüfung
	70 Verwaltung u. Beratung v. Unternehmen
	71 Architektur- u. Ingenieurbüros; techn. Unters.
	72 Forschung u. Entwicklung
	73 Werbung und Marktforschung
	74 Sonst. freiberufl., wiss. u. techn. Tätigk.
	75 Veterinärwesen
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	77 Vermietung von beweglichen Sachen
	78 Vermittlung u. Überlassung v. Arbeitskräften
	79 Reisebüros
	80 Wach- und Sicherheitsdienste, Detekteien
	81 Gebäudebetreuung; Garten- u. Landschaftsbau
	82 Wirtschaftliche Dienstl. für Unternehmen
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	84 Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.
Erziehung und Unterricht	85 Erziehung und Unterricht
Gesundheits- und Sozialwesen	86 Gesundheitswesen
	87 Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)
	88 Sozialwesen (ohne Heime)
Kunst, Unterhaltung und Erholung	90 Kreative und unterhaltende Tätigk.
	91 Bibliotheken, Archive und Museen
	92 Spiel-, Wett- und Lotteriewesen
	93 Sport und Erholung
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	94 Interessenvertretungen, relig. Verein.
	95 Reparatur von Gebrauchsgütern
	96 Sonst. persönliche Dienstleistungen

D. Tabellen zu Kapitel 4.

D.1 Gesamtwirtschaft

Tabelle 33: Entwicklung des durchschnittlichen Bruttolohns 2012 – 2018, Gesamtwirtschaft

Lohnentwicklung	Bruttolohn		Total	Lohndifferenz	
	Männer	Frauen		in Fr.	in %
2012	7 961	6 427	7 308	– 1 534	– 19,3%
2014	7 809	6 397	7 201	– 1 412	– 18,1%
2016	7 946	6 491	7 303	– 1 455	– 18,3%
2018	7 968	6 456	7 309	– 1 512	– 19,0%

Quelle: LSE 2012 – 2018, Gesamtwirtschaft. Berechnungen: Kaiser & Möhr (2019, LSE 2016), Strub & Bannwart (2017, LSE 2014) und Strub et al. (2016, LSE 2012).

Tabelle 34: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Wirtschaftsbranche, Gesamtwirtschaft

NOGA-08	Wirtschaftsbranche	Bruttolohn		
		Männer	Frauen	Total
2. Sektor (Industrie und Gewerbe)				
8, 9	Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	6 859	6 556	6 826
10, 11, 12	Herstellung Nahrungs- mittel / Getränke, Tabak	6 419	5 193	5 905
13, 14, 15	Herstellung Textilien / Lederwaren	6 662	4 736	5 555
18	Druckgewerbe	7 067	5 566	6 501
19, 20, 21	Chemische Industrie	10 531	9 650	10 217
26, 27, 28, 29, 30, 33	Maschinenbau / Gerätebau	8 024	6 285	7 550
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Übrige in Verarbeitendes Gewerbe / Industrie	6 826	5 741	6 589
35	Energieversorgung	9 158	7 894	8 934
36, 37, 38, 39	Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	6 945	6 671	6 905
41, 42, 43	Baugewerbe	6 781	6 209	6 719
3. Sektor (Dienstleistungen)				
45, 46	Handel; Instandhaltung und Rep. von Motorfahrz.	8 279	7 457	8 009
47	Detailhandel	6 142	5 055	5 415
49, 50, 51, 52, 53	Verkehr und Lagerei	6 809	6 086	6 624
55, 56	Gastgewerbe / Beherbergung und Gastronomie	4 942	4 541	4 735
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information und Kommunikation	10 233	7 801	9 571
64, 65, 66	Finanz- und Versicherungs- dienstleistungen	12 676	8 471	10 816
68	Grundstücks- und Wohnungswesen	8 713	6 732	7 611

NOGA-08	Wirtschaftsbranche	Bruttolohn		
		Männer	Frauen	Total
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Freiberuf., wissenschaft. und techn. Dienstl.	10 525	7 753	9 335
77, 78, 79, 80, 81, 82	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	6 095	5 173	5 731
84	Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers	9 873	8 092	8 895
85	Erziehung und Unterricht	8 735	7 598	8 125
86, 87, 88	Gesundheits- und Sozialwesen	8 140	6 577	6 932
90, 91, 92, 93	Kunst, Unterhaltung und Erholung	7 524	6 305	6 943
94, 95, 96	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	7 982	6 283	6 914
Total		7 968	6 456	7 309

Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Tabelle 35: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Grossregion, Gesamtwirtschaft

Grossregion	Bruttolohn		Total
	Männer	Frauen	
Genferseeregion (VD, VS, GE)	8 077	6 867	7 536
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	7 471	6 133	6 893
Nordwestschweiz (BS, BL, AG)	8 164	6 700	7 544
Zürich (ZH)	8 907	6 747	7 927
Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	7 160	5 921	6 643
Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	7 912	6 359	7 247
Tessin (TI)	6 548	5 313	6 025
Total	7 968	6 456	7 309

Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Tabelle 36: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Altersgruppe, Gesamtwirtschaft

Altersgruppe	Bruttolohn		Total
	Männer	Frauen	
< 30 Jahre	5 490	5 189	5 347
30 – 49 Jahre	8 094	6 772	7 529
≥ 50 Jahre	9 140	6 786	8 133
Total	7 968	6 456	7 309

Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Tabelle 37: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Ausbildungsniveau, Gesamtwirtschaft

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Bruttolohn		Total
	Männer	Frauen	
Universitäre Hochschule (UNI, ETH)	12 635	9 610	11 440
Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH)	10 571	8 041	9 560
Höhere Berufsausbildung	9 477	7 692	8 754
Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen	7 811	6 926	7 316
Gymnasiale, Berufs- oder Fachmaturität	7 478	6 335	6 914
Abgeschlossene Berufsausbildung	6 747	5 878	6 357
Unternehmensinterne Berufsausbildung	5 816	5 021	5 502
Obligatorische Schule	5 696	4 778	5 249
Fehlender Wert	7 625	6 775	7 298
Total	7 968	6 456	7 309

Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Tabelle 38: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Zivilstand, Gesamtwirtschaft

Zivilstand	Bruttolohn		Total
	Männer	Frauen	
Ledig	6 734	6 304	6 547
Verheiratet	8 818	6 544	7 884
Anderer Zivilstand	8 295	6 574	7 326
Total	7 968	6 456	7 309

Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Tabelle 39: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Aufenthaltsstatus, Gesamtwirtschaft

Nationalität / Aufenthaltsstatus	Bruttolohn		Total
	Männer	Frauen	
SchweizerIn	8 346	6 531	7 503
KurzaufenthalterIn (Kat. L)	5 686	4 962	5 519
AufenthalterIn (Kat. B)	7 324	6 300	6 915
Niedergelassene / r (Kat. C)	7 603	6 286	7 073
GrenzgängerIn (Kat. G)	7 209	6 397	6 927
Anderer	5 655	5 652	5 654
Total	7 968	6 456	7 309

Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Tabelle 40: Durchschnittliche Bruttolöhne nach beruflicher Stellung, Gesamtwirtschaft

Berufliche Stellung	Bruttolohn		Total
	Männer	Frauen	
Oberes Kader	12 924	9 639	12 141
Mittleres Kader	12 506	9 984	11 669
Unteres Kader	9 493	8 106	8 969
Unterstes Kader	7 961	7 031	7 590
Ohne Kaderfunktion	6 516	5 862	6 205
Total	7 968	6 456	7 309

Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Tabelle 41: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Berufsgruppe, Gesamtwirtschaft

ISCO-08	Ausgeübter Beruf	Bruttolohn		
		Männer	Frauen	Total
Militärs				
1, 2, 3	Armeeangehörige	[]	[]	[]
Führungskräfte				
11	GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung	12 661	9 472	11 963
12	Führungskräfte im kaufmännischen Bereich	12 712	9 803	11 667
13	Führungskräfte in der Produktion und bei spez. Dienstl.	10 358	8 658	9 858
14	Führungskräfte in Hotels, Rest. u. sonst. Dienstl.	6 805	5 428	6 073
10	Führungskräfte – Z.n.m.	10 306	8 727	9 800
Akademische Berufe				
21	Naturwissenschaftler-, Mathematiker- und IngenieurInnen	9 101	7 275	8 712
22	Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	12 106	8 516	9 800
23	Lehrkräfte	10 046	8 122	8 924
24	Betriebswirtschaftler / innen und vergleichbare akad. Berufe	8 962	7 625	8 417
25	Akad. u.ä. Fachkräfte in der Info- u. Kommunikationstech.	9 901	8 651	9 757
26	Juristen / innen, Sozialwissenschaftler / innen und Kulturberufe	9 501	8 092	8 697
20	Akademische Berufe – Z.n.m.	9 879	8 379	9 301
TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe				
31	Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte	7 504	6 532	7 363
32	Assistenzberufe im Gesundheitswesen	7 249	6 824	6 889
33	Nicht akad. betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte	8 942	6 863	7 654

ISCO-08	Ausgeübter Beruf	Bruttolohn		
		Männer	Frauen	Total
34	Nicht akad. jurist., sozialpfleger., kultur. u. verw. Fachkräfte	7 295	6 484	6 849
35	Informations- und Kommunikationstechniker / innen	7 190	5 882	6 795
30	TechnikerInnen und gleichrangige Berufe – Z.n.m.	8 567	6 664	7 647
Bürokräfte und verwandte Berufe				
41	Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	7 131	6 157	6 339
42	Bürokräfte mit Kundenkontakt	5 558	5 389	5 431
43	Bürokräfte Finanz- und Rechnungsw., Stat. und Materialwirtsch.	5 660	5 704	5 673
44	Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	5 726	5 882	5 811
40	Bürokräfte und verwandte Berufe – Z.n.m.	6 254	5 701	6 017
Dienstleistungsberufe und Verkaufskräfte				
51	Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	5 072	4 645	4 819
52	Verkaufskräfte	6 492	4 826	5 343
53	Betreuungsberufe	5 854	5 537	5 574
54	Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	5 422	5 258	5 388
50	Personenbezogene Dienstleistungen – Z.n.m.	6 563	7 015	6 925
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei				
61	Fachkräfte in der Landwirtschaft	5 471	4 745	5 361
62	Fachkräfte Forstwirtschaft, Fischerei u. Jagdw – Marktprod.	[]	[]	[]
Handwerks- und verwandte Berufe				
71	Bau-, Ausbaufachkr. u. verw. Berufe, ausgen. ElektrikerInnen	6 048	4 926	5 986
72	Metallarbeiter / innen, Mechaniker / innen und verwandte Berufe	6 109	5 170	6 062
73	Präzisionshandwerker / innen, Drucker / innen und kunsthandw. Berufe	6 279	5 229	5 839
74	Elektriker / innen und Elektroniker / innen	6 274	5 362	6 251
75	Nahrungsmittel-, Holzverarb., Bekleidungsherst'g u. verw. Berufe	5 726	4 698	5 370
70	Handwerks- und verwandte Berufe – Z.n.m.	6 257	5 359	6 170
Bedienen von Anlagen u. Maschinen und Montageberufe				
81	Bediener stationärer Anlagen und Maschinen	5 985	4 669	5 593
82	Montageberufe	5 941	4 432	5 612
83	Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen	5 772	5 505	5 757
80	Anlagen- und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen – Z.n.m.	[]	[]	[]

ISCO-08	Ausgeübter Beruf	Bruttolohn		
		Männer	Frauen	Total
Hilfsarbeitskräfte				
91	Reinigungspersonal und Hilfskräfte	4 660	4 295	4 363
92	Hilfsarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	[]	[]	[]
93	Hilfsarbeiter Bergbau, Bau, bei Herstell'g v. Waren, Transportw.	5 667	4 672	5 429
94	Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung	[]	[]	[]
95	Strassenhändler u. auf der Strasse arbeitende Dienstl'gkräfte	[]	[]	[]
96	Abfallentsorgungsarbeiter und sonstige Hilfsarbeitskräfte	4 948	4 345	4 766
90	Hilfsarbeitskräfte – Zuordnung nicht möglich	6 601	5 544	6 143
	Fehlender Wert	9 617	7 710	8 874
Total		7 968	6 456	7 309

Anmerkungen: Werte werden nicht ausgewiesen und mit «[]» markiert, falls sie auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und / oder weniger als 5 Unternehmen basieren. Z.n.m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Tabelle 42: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Kompetenzniveau, Gesamtwirtschaft

Kompetenzniveau	Bruttolohn		Total
	Männer	Frauen	
Einfache Tätigkeiten	5 928	4 835	5 423
Praktische Tätigkeiten	5 927	5 286	5 638
Komplexe praktische Tätigkeiten	7 938	6 750	7 322
Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung	10 479	8 328	9 695
Fehlender Wert	9 617	7 710	8 874
Total	7 968	6 456	7 309

Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Tabelle 43: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Beschäftigungsgrad, Gesamtwirtschaft

Beschäftigungsgrad	Bruttolohn		Total
	Männer	Frauen	
Vollzeit (≥ 90%)	8 102	6 659	7 677
Teilzeit 1 (50 – 89%)	7 274	6 467	6 678
Teilzeit 2 (< 50%)	6 769	5 876	6 074
Total	7 968	6 456	7 309

Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Tabelle 44: Durchschnittliche Bruttolöhne nach detailliertem Beschäftigungsgr., Gesamtw.

Detaillierter Beschäftigungsgrad	Bruttolohn		Total
	Männer	Frauen	
≥ 90%	8 102	6 659	7 677
80 – 89%	7 579	6 730	7 006
70 – 79%	6 941	6 485	6 602
50 – 69%	6 999	6 265	6 419
< 50%	6 769	5 876	6 074
Total	7 968	6 456	7 309

Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Tabelle 47: Durchschn. Bruttolöhne nach Unternehmensgrösse (+/- 100), Gesamtwirts.

Unternehmensgrösse (+/- 100)	Bruttolohn		Total
	Männer	Frauen	
< 100 Beschäftigte	7 463	6 129	6 907
≥ 100 Beschäftigte	8 423	6 712	7 649
Total	7 968	6 456	7 309

Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Tabelle 45: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Unternehmensgrösse, Gesamtwirtschaft

Unternehmensgrösse	Bruttolohn		Total
	Männer	Frauen	
Weniger als 20 Beschäftigte	7 316	5 994	6 736
20 – 49 Beschäftigte	7 585	6 289	7 095
50 – 249 Beschäftigte	7 737	6 338	7 140
250 – 999 Beschäftigte	8 324	6 769	7 674
1000 oder mehr Beschäftigte	8 884	6 844	7 890
Total	7 968	6 456	7 309

Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Tabelle 46: Durchschn. Bruttolöhne nach Unternehmensgrösse (+/- 50), Gesamtwirtschaft

Unternehmensgrösse (+/- 50)	Bruttolohn		Total
	Männer	Frauen	
< 50 Beschäftigte	7 417	6 088	6 862
≥ 50 Beschäftigte	8 287	6 645	7 553
Total	7 968	6 456	7 309

Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

D.2 Privater Sektor

Tabelle 48: Entwicklung des durchschn. stand. Bruttolohns 2012 – 2018, privater Sektor

Lohnentwicklung	Bruttolohn		Total	Lohndifferenz	
	Männer	Frauen		in Fr.	in %
2012	7 776	6 117	7 105	– 1 659	– 21,3%
2014	7 661	6 166	7 046	– 1 495	– 19,5%
2016	7 798	6 266	7 148	– 1 532	– 19,6%
2018	7 899	6 354	7 242	– 1 545	– 19,6%

Quelle: LSE 2012 – 2018, privater Sektor. Berechnungen: Kaiser & Möhr (2019, LSE 2016), Strub & Bannwart (2017, LSE 2014) und Strub et al. (2016, LSE 2012).

Tabelle 49: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Branche, privater Sektor

NOGA-08	Wirtschaftsbranche	Anteil der Beschäftigten				
		Männer	Frauen	Total	Frauen- anteil	Lohn- differenz
2. Sektor (Industrie und Gewerbe)						
8, 9	Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	0,2%	0,0%	0,1%	10,6%	– 3,0%
10, 11, 12	Herstellung Nahrungsmittel / Getränke, Tabak	2,7%	2,6%	2,7%	41,9%	– 19,1%
13, 14, 15	Herstellung Textilien / Lederwaren	0,3%	0,5%	0,4%	57,5%	– 28,9%
18	Druckgewerbe	0,4%	0,4%	0,4%	37,7%	– 21,2%
19, 20, 21	Chemische Industrie	2,7%	2,0%	2,4%	35,6%	– 8,4%
26, 27, 28, 29, 30, 33	Maschinenbau / Gerätebau	9,2%	4,6%	7,2%	27,3%	– 21,7%
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Übrige in Verarbeitendes Gewerbe / Industrie	8,2%	3,1%	6,1%	21,8%	– 15,9%
35	Energieversorgung	0,8%	0,2%	0,6%	17,8%	– 16,3%
36, 37, 38, 39	Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	0,5%	0,1%	0,4%	15,6%	– 2,4%
41, 42, 43	Baugewerbe	13,8%	2,3%	8,9%	10,8%	– 8,5%
3. Sektor (Dienstleistungen)						
45, 46	Handel; Instandhaltung und Rep. von Motorfahrz.	9,3%	6,1%	8,0%	32,8%	– 9,9%
47	Detailhandel	4,9%	13,2%	8,4%	66,8%	– 17,7%
49, 50, 51, 52, 53	Verkehr und Lagerei	6,7%	3,4%	5,3%	27,3%	– 9,2%
55, 56	Gastgewerbe / Beherbergung und Gastronomie	4,4%	6,4%	5,3%	51,7%	– 8,1%
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information und Kommunikation	5,5%	2,8%	4,3%	27,2%	– 23,8%
64, 65, 66	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	5,4%	5,7%	5,5%	43,7%	– 33,4%
68	Grundstücks- und Wohnungswesen	0,8%	1,3%	1,0%	55,5%	– 22,7%
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Freiberuf., wissenschaft. und techn. Dienstl.	8,2%	8,3%	8,2%	43,0%	– 26,6%
77, 78, 79, 80, 81, 82	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	7,9%	6,9%	7,5%	39,5%	– 15,2%
84	Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.	[]	[]	[]	[]	[]
85	Erziehung und Unterricht	0,8%	1,8%	1,3%	62,1%	– 13,5%
86, 87, 88	Gesundheits- und Sozialwesen	4,7%	23,1%	12,5%	78,4%	– 19,1%
90, 91, 92, 93	Kunst, Unterhaltung und Erholung	1,1%	1,4%	1,3%	47,4%	– 16,6%
94, 95, 96	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	1,6%	3,6%	2,4%	62,9%	– 21,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	42,5%	– 19,6%

Anmerkungen: Werte werden nicht ausgewiesen und mit «[]» markiert, falls sie auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und / oder weniger als 5 Unternehmen basieren.

Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 50: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Wirtschaftsbranche, privater Sektor

NOGA-08	Wirtschaftsbranche	Bruttolohn		
		Männer	Frauen	Total
2. Sektor (Industrie und Gewerbe)				
8, 9	Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	6 843	6 639	6 822
10, 11, 12	Herstellung Nahrungs- mittel / Getränke,Tabak	6 419	5 193	5 905
13, 14, 15	Herstellung Textilien / Lederwaren	6 662	4 736	5 555
18	Druckgewerbe	7 067	5 566	6 501
19, 20, 21	Chemische Industrie	10 531	9 650	10 217
26, 27, 28, 29, 30, 33	Maschinenbau / Gerätebau	8 024	6 285	7 550
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Übrige in Verarbeitendes Gewerbe / Industrie	6 826	5 741	6 589
35	Energieversorgung	9 448	7 910	9 175
36, 37, 38, 39	Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	6 661	6 501	6 636
41, 42, 43	Baugewerbe	6 783	6 208	6 721
3. Sektor (Dienstleistungen)				
45, 46	Handel; Instandhaltung und Rep. von Motorfahrz.	8 279	7 457	8 009
47	Detailhandel	6 142	5 055	5 415
49, 50, 51, 52, 53	Verkehr und Lagerei	6 440	5 845	6 278
55, 56	Gastgewerbe / Beherbergung und Gastronomie	4 943	4 542	4 736
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information und Kommunikation	10 226	7 788	9 564
64, 65, 66	Finanz- und Versicherungs- dienstleistungen	12 879	8 579	11 001
68	Grundstücks- und Wohnungswesen	8 708	6 728	7 608
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Freiberuf., wissenschaft. und techn. Dienstl.	10 561	7 748	9 350
77, 78, 79, 80, 81, 82	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	6 092	5 169	5 728
84	Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.	[]	[]	[]
85	Erziehung und Unterricht	8 479	7 331	7 766
86, 87, 88	Gesundheits- und Sozial- wesen	7 944	6 426	6 753
90, 91, 92, 93	Kunst, Unterhaltung und Erholung	7 504	6 261	6 915
94, 95, 96	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	7 961	6 265	6 894
Total		7 899	6 354	7 242

Anmerkungen: Werte werden nicht ausgewiesen und mit «[]» markiert, falls sie auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und / oder weniger als 5 Unternehmen basieren.
Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 51: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Grossregion, privater Sektor

Grossregion	Anteil der Beschäftigten			Frauenanteil	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Total		
Genferseeregion (VD, VS, GE)	16,9%	17,2%	17,0%	43,0%	– 15,7%
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	20,4%	21,1%	20,7%	43,4%	– 18,1%
Nordwestschweiz (BS, BL, AG)	13,5%	12,9%	13,3%	41,3%	– 18,2%
Zürich (ZH)	23,2%	25,1%	24,0%	44,5%	– 25,1%
Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	12,5%	11,2%	11,9%	39,9%	– 18,2%
Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	9,3%	8,7%	9,1%	40,8%	– 19,3%
Tessin (TI)	4,1%	3,9%	4,0%	40,8%	– 20,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	42,5%	– 19,6%

Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 52: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Grossregion, privater Sektor

Grossregion	Bruttolohn		Total
	Männer	Frauen	
Genferseeregion (VD, VS, GE)	7 974	6 720	7 435
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	7 374	6 041	6 796
Nordwestschweiz (BS, BL, AG)	8 110	6 630	7 498
Zürich (ZH)	8 901	6 667	7 908
Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	7 077	5 789	6 563
Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	7 847	6 330	7 227
Tessin (TI)	6 477	5 161	5 940
Total	7 899	6 354	7 242

Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 53: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Altersgruppe, privater Sektor

Altersgruppe	Anteil der Beschäftigten			Frauenanteil	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Total		
< 30 Jahre	17,4%	20,5%	18,7%	46,5%	– 6,3%
30 – 49 Jahre	52,0%	49,9%	51,1%	41,6%	– 17,0%
≥ 50 Jahre	30,6%	29,6%	30,1%	41,7%	– 26,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	42,5%	– 19,6%

Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 54: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Altersgruppe, privater Sektor

Altersgruppe	Bruttolohn		Total
	Männer	Frauen	
< 30 Jahre	5 476	5 129	5 314
30– 49 Jahre	8 042	6 674	7 474
≥ 50 Jahre	9 038	6 662	8 047
Total	7 899	6 354	7 242

Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 55: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Ausbildungsniveau, privater Sektor

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Anteil der Beschäftigten			Frauenanteil	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Total		
Universitäre Hochschule (UNI, ETH)	11,1%	9,4%	10,3%	38,6%	– 24,9%
Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH)	6,8%	5,4%	6,2%	37,1%	– 24,4%
Höhere Berufsausbildung	12,4%	10,3%	11,5%	38,0%	– 19,4%
Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen	0,4%	0,8%	0,6%	55,4%	– 12,0%
Gymnasiale, Berufs- oder Fachmaturität	3,2%	4,1%	3,5%	48,8%	– 15,7%
Abgeschlossene Berufsausbildung	45,7%	48,7%	47,0%	44,1%	– 13,1%
Unternehmensinterne Berufsausbildung	5,8%	4,9%	5,4%	38,6%	– 13,8%
Obligatorische Schule	11,4%	14,2%	12,6%	48,0%	– 16,3%
Fehlender Wert	3,3%	2,3%	2,9%	34,2%	– 11,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	42,5%	– 19,6%

Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 56: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Ausbildungsniveau, privater Sektor

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Bruttolohn		Total
	Männer	Frauen	
Universitäre Hochschule (UNI, ETH)	13 036	9 788	11 783
Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH)	10 631	8 038	9 668
Höhere Berufsausbildung	9 478	7 636	8 777
Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen	7 538	6 633	7 037
Gymnasiale, Berufs- oder Fachmaturität	7 426	6 261	6 858
Abgeschlossene Berufsausbildung	6 712	5 831	6 324
Unternehmensinterne Berufsausbildung	5 739	4 945	5 433
Obligatorische Schule	5 673	4 747	5 228
Fehlender Wert	7 529	6 703	7 246
Total	7 899	6 354	7 242

Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 57: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Zivilstand, privater Sektor

Zivilstand	Anteil der Beschäftigten			Frauenanteil	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Total		
Ledig	38,8%	38,3%	38,6%	42,2%	– 7,1%
Verheiratet	52,9%	47,8%	50,7%	40,1%	– 26,4%
Anderer Zivilstand	8,4%	13,9%	10,7%	55,2%	– 21,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	42,5%	– 19,6%

Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 58: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Zivilstand, privater Sektor

Zivilstand	Bruttolohn		Total
	Männer	Frauen	
Ledig	6 687	6 210	6 486
Verheiratet	8 739	6 434	7 814
Anderer Zivilstand	8 211	6 473	7 252
Total	7 899	6 354	7 242

Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 59: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Aufenthaltsstatus, privater Sektor

Nationalität / Aufenthaltsstatus	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohn-differenz
	Männer	Frauen	Total		
SchweizerIn	61,1%	68,9%	64,4%	45,5%	– 22,2%
KurzaufenthalterIn (Kat. L)	1,2%	0,4%	0,9%	22,2%	– 14,6%
AufenthalterIn (Kat. B)	9,2%	8,0%	8,7%	39,2%	– 14,9%
Niedergelassene / r (Kat. C)	18,3%	15,9%	17,3%	39,0%	– 18,0%
GrenzgängerIn (Kat. G)	9,7%	6,5%	8,4%	33,2%	– 13,0%
Andere	0,5%	0,3%	0,4%	28,8%	– 1,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	42,5%	– 19,6%

Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 62: Durchschnittliche Bruttolöhne nach beruflicher Stellung, privater Sektor

Berufliche Stellung	Bruttolohn		Total
	Männer	Frauen	
Oberes Kader	12 780	9 497	12 000
Mittleres Kader	12 426	9 887	11 596
Unteres Kader	9 444	8 017	8 915
Unterstes Kader	7 801	6 911	7 452
Ohne Kaderfunktion	6 445	5 740	6 118
Total	7 899	6 354	7 242

Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 60: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Aufenthaltsstatus, privater Sektor

Nationalität / Aufenthaltsstatus	Bruttolohn		Total
	Männer	Frauen	
SchweizerIn	8 269	6 430	7 432
KurzaufenthalterIn (Kat. L)	5 652	4 829	5 469
AufenthalterIn (Kat. B)	7 355	6 259	6 925
Niedergelassene / r (Kat. C)	7 541	6 185	7 011
GrenzgängerIn (Kat. G)	7 144	6 215	6 836
Andere	5 605	5 538	5 586
Total	7 899	6 354	7 242

Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 61: Beschäftigung und Lohndifferenz nach beruflicher Stellung, privater Sektor

Berufliche Stellung	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohn-differenz
	Männer	Frauen	Total		
Oberes Kader	9,4%	3,9%	7,1%	23,8%	– 25,7%
Mittleres Kader	7,9%	5,2%	6,7%	32,7%	– 20,4%
Unteres Kader	9,5%	7,6%	8,7%	37,1%	– 15,1%
Unterstes Kader	7,6%	6,6%	7,2%	39,2%	– 11,4%
Ohne Kaderfunktion	65,6%	76,6%	70,3%	46,4%	– 10,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	42,5%	– 19,6%

Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 63: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Berufsgruppe, privater Sektor

ISCO-08	Ausgeübter Beruf	Anteil der Beschäftigten				
		Männer	Frauen	Total	Frauen- anteil	Lohn- differenz
	Militärs					
1, 2, 3	Armeeangehörige	[]	[]	[]	[]	[]
	Führungskräfte					
11	GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung	3,9%	1,4%	2,8%	21,3%	– 25,5%
12	Führungskräfte im kaufmännischen Bereich	2,3%	1,7%	2,1%	35,6%	– 22,6%
13	Führungskräfte in der Produktion und bei spez. Dienstl.	1,8%	0,9%	1,4%	27,7%	– 17,3%
14	Führungskräfte in Hotels, Rest. u. sonst. Dienstl.	0,4%	0,6%	0,5%	53,0%	– 20,1%
10	Führungskräfte – Z.n.m.	2,6%	1,6%	2,2%	31,9%	– 15,4%
	Akademische Berufe					
21	Naturwissenschaftler-, Mathematiker und IngenieurInnen	3,1%	1,1%	2,2%	21,5%	– 20,4%
22	Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	0,8%	2,2%	1,4%	65,7%	– 30,5%
23	Lehrkräfte	0,5%	1,3%	0,8%	67,1%	– 10,3%
24	Betriebswirtschaftler / innen und vergleichbare akad. Berufe	3,4%	3,1%	3,2%	40,4%	– 14,9%
25	Akad. u.ä. Fachkräfte in der Info- u. Kommunikationstech.	2,9%	0,5%	1,9%	11,5%	– 13,0%
26	Juristen / innen, Sozialwissenschaftler / innen und Kulturberufe	1,2%	2,0%	1,5%	55,2%	– 15,5%
20	Akademische Berufe – Z.n.m.	0,8%	0,6%	0,8%	36,2%	– 18,6%
	TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe					
31	Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte	7,1%	1,5%	4,7%	13,8%	– 14,1%
32	Assistenzberufe im Gesundheitswesen	0,8%	6,8%	3,4%	86,0%	– 6,4%
33	Nicht akad. betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte	3,6%	7,8%	5,4%	61,3%	– 23,2%
34	Nicht akad. jurist., sozialpfleger., kultur. u. verw. Fachkräfte	1,1%	1,8%	1,4%	54,5%	– 11,4%
35	Informations- und Kommunikationstechniker / innen	1,0%	0,6%	0,8%	30,6%	– 18,1%
30	TechnikerInnen und gleichrangige Berufe – Z.n.m.	2,3%	2,8%	2,5%	47,3%	– 22,4%
	Bürokräfte und verwandte Berufe					
41	Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	1,4%	8,1%	4,2%	81,4%	– 14,4%
42	Bürokräfte mit Kundenkontakt	0,3%	1,3%	0,7%	74,8%	– 3,0%
43	Bürokräfte Finanz- und Rechnungsw., Stat. und Materialwirtsch.	2,0%	1,2%	1,7%	29,7%	0,9%
44	Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	0,5%	0,7%	0,6%	53,5%	2,0%
40	Bürokräfte und verwandte Berufe – Z.n.m.	0,0%	0,0%	0,0%	42,8%	– 8,8%
	Dienstleistungsberufe und Verkaufskräfte					
51	Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	3,9%	7,7%	5,5%	59,2%	– 7,5%
52	Verkaufskräfte	2,9%	8,7%	5,4%	69,0%	– 25,6%
53	Betreuungsberufe	0,5%	5,6%	2,7%	89,0%	– 5,2%
54	Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	1,1%	0,4%	0,8%	20,9%	– 2,4%
50	Personenbezogene Dienstleistungen – Z.n.m.	0,1%	0,5%	0,3%	84,7%	8,4%
	Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei					
61	Fachkräfte in der Landwirtschaft	0,6%	0,1%	0,4%	15,1%	– 13,7%
62	Fachkräfte Forstwirtschaft, Fischerei u. Jagd – Marktprod.	[]	[]	[]	[]	[]
	Handwerks- und verwandte Berufe					
71	Bau-, Ausbaufachkr. u. verw. Berufe, ausgen. ElektrikerInnen	6,8%	0,5%	4,1%	5,0%	– 20,0%
72	Metallarbeiter / innen, Mechaniker / innen und verwandte Berufe	4,5%	0,3%	2,7%	5,1%	– 15,2%
73	Präzisionshandwerker / innen, Drucker / innen und kunsthaw. Berufe	0,6%	0,6%	0,6%	41,9%	– 16,8%
74	Elektriker / innen und Elektroniker / innen	2,2%	0,1%	1,3%	2,6%	– 14,2%
75	Nahrungsmittel-, Holzverarb., Bekleidungsherst'g u. verw. Berufe	2,2%	1,5%	1,9%	34,6%	– 18,0%
70	Handwerks- und verwandte Berufe – Z.n.m.	0,2%	0,0%	0,1%	10,3%	– 15,0%

ISCO-08	Ausgeübter Beruf	Anteil der Beschäftigten				
		Männer	Frauen	Total	Frauen-anteil	Lohn-differenz
	Bedienen von Anlagen u. Maschinen und Montageberufe					
81	Bediener stationärer Anlagen und Maschinen	1,7%	1,0%	1,4%	29,3%	– 22,0%
82	Montageberufe	1,3%	0,5%	0,9%	22,2%	– 25,2%
83	Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen	3,9%	0,3%	2,4%	5,3%	– 6,6%
80	Anlagen- und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen – Z.n.m.	[]	[]	[]	[]	[]
	Hilfsarbeitskräfte					
91	Reinigungspersonal und Hilfskräfte	0,6%	3,8%	2,0%	81,7%	– 6,7%
92	Hilfsarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	[]	[]	[]	[]	[]
93	Hilfsarbeiter Bergbau, Bau, bei Herstell'g v. Waren, Transportw.	3,1%	1,3%	2,3%	24,3%	– 17,4%
94	Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung	[]	[]	[]	[]	[]
95	Strassenhändler u. auf der Strasse arbeitende Dienstl'gkräfte	[]	[]	[]	[]	[]
96	Abfallentsorgungsarbeiter und sonstige Hilfsarbeitskräfte	0,3%	0,2%	0,2%	32,9%	– 8,8%
90	Hilfsarbeitskräfte – Zuordnung nicht möglich	3,3%	3,2%	3,2%	42,3%	– 15,9%
	Fehlender Wert	16,1%	13,8%	15,2%	38,8%	– 20,0%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	42,5%	– 19,6%

Anmerkungen: Werte werden nicht ausgewiesen und mit «[]» markiert, falls sie auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und / oder weniger als 5 Unternehmen basieren.
 Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 64: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Berufsgruppe, privater Sektor

ISCO-08	Ausgeübter Beruf	Bruttolohn		
		Männer	Frauen	Total
Militärs				
1, 2, 3	Armeeangehörige	[]	[]	[]
Führungskräfte				
11	GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung	12 653	9 426	11 966
12	Führungskräfte im kaufmännischen Bereich	12 690	9 825	11 671
13	Führungskräfte in der Produktion und bei spez. Dienstl.	10 407	8 603	9 908
14	Führungskräfte in Hotels, Rest. u. sonst. Dienstl.	6 766	5 407	6 046
10	Führungskräfte – Z.n.m.	10 231	8 652	9 727
Akademische Berufe				
21	Naturwissenschaftler-, Mathematiker- und IngenieurInnen	9 065	7 216	8 669
22	Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	12 019	8 354	9 613
23	Lehrkräfte	8 495	7 624	7 910
24	Betriebswirtschaftler / innen und vergleichbare akad. Berufe	8 918	7 585	8 379
25	Akad. u. ä. Fachkräfte in der Info- u. Kommunikationstech.	9 908	8 619	9 760
26	Juristen / innen, Sozialwissenschaftler / innen und Kulturbederufe	9 533	8 060	8 720
20	Akademische Berufe – Z.n.m.	10 547	8 588	9 838
TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe				
31	Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte	7 472	6 417	7 327
32	Assistenzberufe im Gesundheitswesen	7 065	6 610	6 674
33	Nicht akad. betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte	8 923	6 851	7 653
34	Nicht akad. jurist., sozialpfleger., kultur. u. verw. Fachkräfte	7 265	6 434	6 812
35	Informations- und Kommunikationstechniker / innen	7 139	5 847	6 744
30	TechnikerInnen und gleichrangige Berufe – Z.n.m.	8 443	6 554	7 549
Bürokräfte und verwandte Berufe				
41	Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	7 119	6 096	6 286
42	Bürokräfte mit Kundenkontakt	5 521	5 353	5 395
43	Bürokräfte Finanz- und Rechnungsw., Stat. und Materialwirtsch.	5 597	5 650	5 613
44	Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	5 708	5 824	5 770
40	Bürokräfte und verwandte Berufe – Z.n.m.	6 252	5 699	6 016

ISCO-08	Ausgeübter Beruf	Bruttolohn		
		Männer	Frauen	Total
Dienstleistungsberufe und Verkaufskräfte				
51	Berufe im Bereich personen- bezogener Dienstleistungen	4 961	4 591	4 742
52	Verkaufskräfte	6 479	4 824	5 338
53	Betreuungsberufe	5 757	5 460	5 492
54	Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	5 299	5 170	5 272
50	Personenbezogene Dienstleistungen – Z.n.m.	6 528	7 076	6 992
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei				
61	Fachkräfte in der Landwirtschaft	5 457	4 712	5 345
62	Fachkräfte Forstwirtschaft, Fischerei u. Jagd – Marktprod.	[]	[]	[]
Handwerks- und verwandte Berufe				
71	Bau-, Ausbaufachkr. u. verw. Berufe, ausgen. ElektrikerInnen	6 043	4 837	5 983
72	Metallarbeiter / innen, Mechaniker / innen und verwandte Berufe	6 074	5 153	6 027
73	Präzisionshandwerker / innen, Drucker / innen und kunst- handw. Berufe	6 274	5 218	5 831
74	Elektriker / innen und Elektroniker / innen	6 253	5 362	6 230
75	Nahrungsmittel-, Holzverarb., Bekleidungsherst'g u. verw. Berufe	5 721	4 692	5 364
70	Handwerks- und verwandte Berufe – Z.n.m.	6 168	5 242	6 072
Bedienen von Anlagen u. Maschinen und Montageberufe				
81	Bediener stationärer Anlagen und Maschinen	5 965	4 652	5 580
82	Montageberufe	5 926	4 432	5 594
83	Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen	5 581	5 214	5 562
80	Anlagen- und Maschinenbe- dienerInnen, MontiererInnen – Z.n.m.	[]	[]	[]
Hilfsarbeitskräfte				
91	Reinigungspersonal und Hilfskräfte	4 572	4 264	4 320
92	Hilfsarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	[]	[]	[]
93	Hilfsarbeiter Bergbau, Bau, bei Herstell'g v. Waren, Transportw.	5 654	4 669	5 415
94	Hilfskräfte in der Nahrungs- mittelzubereitung	[]	[]	[]
95	Strassenhändler u. auf der Strasse arbeitende Dienstl'gkräfte	[]	[]	[]
96	Abfallentsorgungsarbeiter und sonstige Hilfsarbeitskräfte	4 729	4 315	4 593
90	Hilfsarbeitskräfte – Zuord- nung nicht möglich	6 546	5 504	6 105
	Fehlender Wert	9 668	7 730	8 916
	Total	7 899	6 354	7 242

Anmerkungen: Werte werden nicht ausgewiesen und mit «[]» markiert, falls sie auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und / oder weniger als 5 Unternehmen basieren.
Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 65: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Kompetenzniveau, privater Sektor

Kompetenzniveau	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohn-differenz
	Männer	Frauen	Total		
Einfache Tätigkeiten	7,5%	8,6%	8,0%	45,9%	– 18,6%
Praktische Tätigkeiten	36,7%	39,1%	37,7%	44,1%	– 11,2%
Komplexe praktische Tätigkeiten	15,9%	21,3%	18,2%	49,7%	– 15,8%
Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung	23,8%	17,2%	21,0%	34,9%	– 21,2%
Fehlender Wert	16,1%	13,8%	15,2%	38,8%	– 20,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	42,5%	– 19,6%

Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 66: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Kompetenzniveau, privater Sektor

Kompetenzniveau	Bruttolohn		Total
	Männer	Frauen	
Einfache Tätigkeiten	5 885	4 792	5 383
Praktische Tätigkeiten	5 880	5 224	5 590
Komplexe praktische Tätigkeiten	7 890	6 642	7 270
Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung	10 453	8 242	9 682
Fehlender Wert	9 668	7 730	8 916
Total	7 899	6 354	7 242

Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 67: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Beschäftigungsgrad, privater Sektor

Beschäftigungsgrad	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohn-differenz
	Männer	Frauen	Total		
Vollzeit (≥ 90%)	86,5%	47,0%	69,7%	28,7%	– 18,1%
Teilzeit 1 (50 – 89%)	9,8%	35,6%	20,7%	72,9%	– 11,2%
Teilzeit 2 (< 50%)	3,7%	17,4%	9,5%	77,7%	– 12,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	42,5%	– 19,6%

Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 68: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Beschäftigungsgrad, privater Sektor

Beschäftigungsgrad	Bruttolohn		Total
	Männer	Frauen	
Vollzeit (≥ 90%)	8 041	6 587	7 623
Teilzeit 1 (50 – 89%)	7 133	6 332	6 549
Teilzeit 2 (< 50%)	6 612	5 770	5 958
Total	7 899	6 354	7 242

Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 69: Beschäftigung und Lohndifferenz nach detailliertem Bes.grad, privater Sektor

Detaillierter Beschäftigungsgrad	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohn-differenz
	Männer	Frauen	Total		
≥ 90%	86,5%	47,0%	69,7%	28,7%	– 18,1%
80 – 89%	4,7%	12,6%	8,1%	66,3%	– 11,3%
70 – 79%	1,5%	5,4%	3,1%	73,3%	– 7,1%
50 – 69%	3,6%	17,5%	9,5%	78,3%	– 10,4%
< 50%	3,7%	17,4%	9,5%	77,7%	– 12,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	42,5%	– 19,6%

Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 70: Durchschnittliche Bruttolöhne nach detailliertem Bes.grad, privater Sektor

Detaillierter Beschäftigungsgrad	Bruttolohn		Total
	Männer	Frauen	
≥ 90%	8 041	6 587	7 623
80 – 89%	7 450	6 606	6 890
70 – 79%	6 803	6 323	6 452
50 – 69%	6 849	6 137	6 291
< 50%	6 612	5 770	5 958
Total	7 899	6 354	7 242

Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 71: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Unternehmensgrösse, privater Sektor

Unternehmensgrösse	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohn-differenz
	Männer	Frauen	Total		
Weniger als 20 Beschäftigte	24,4%	25,7%	24,9%	43,9%	– 18,1%
20 – 49 Beschäftigte	14,6%	11,9%	13,4%	37,6%	– 17,3%
50 – 249 Beschäftigte	25,7%	24,5%	25,2%	41,3%	– 18,0%
250 – 999 Beschäftigte	17,3%	16,0%	16,7%	40,7%	– 18,9%
1000 oder mehr Beschäftigte	18,0%	21,9%	19,7%	47,3%	– 25,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	42,5%	– 19,6%

Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 72: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Unternehmensgrösse, privater Sektor

Unternehmensgrösse	Bruttolohn		Total
	Männer	Frauen	
Weniger als 20 Beschäftigte	7 313	5 986	6 731
20 – 49 Beschäftigte	7 577	6 269	7 086
50 – 249 Beschäftigte	7 719	6 333	7 146
250 – 999 Beschäftigte	8 263	6 702	7 627
1000 oder mehr Beschäftigte	8 859	6 600	7 791
Total	7 899	6 354	7 242

Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 73: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Unternehmensgrösse (+/– 50), priv. Sektor

Unternehmensgrösse (+/– 50)	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohn-differenz
	Männer	Frauen	Total		
< 50 Beschäftigte	38,9%	37,6%	38,4%	41,7%	– 18,0%
≥ 50 Beschäftigte	61,1%	62,4%	61,6%	43,1%	– 20,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	42,5%	– 19,6%

Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 74: Durchschn. Bruttolöhne nach Unternehmensgrösse (+/– 50), privater Sektor

Unternehmensgrösse (+/– 50)	Bruttolohn		Total
	Männer	Frauen	
< 50 Beschäftigte	7 412	6 075	6 855
≥ 50 Beschäftigte	8 209	6 521	7 482
Total	7 899	6 354	7 242

Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 75: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Unternehmensgrösse (+/– 100), priv. Sektor

Unternehmensgrösse (+/– 100)	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohn-differenz
	Männer	Frauen	Total		
< 100 Beschäftigte	50,3%	48,1%	49,4%	41,5%	– 17,9%
≥ 100 Beschäftigte	49,7%	51,9%	50,6%	43,6%	– 21,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	42,5%	– 19,6%

Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 76: Durchschn. Bruttolöhne nach Unternehmensgrösse (+/– 100), privater Sektor

Unternehmensgrösse (+/– 100)	Bruttolohn		Total
	Männer	Frauen	
< 100 Beschäftigte	7 457	6 119	6 902
≥ 100 Beschäftigte	8 346	6 572	7 573
Total	7 899	6 354	7 242

Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 77: Durchschn. Nettolohn nach Bes.grad und Wirtschaftsbranche, privater Sektor

Wirtschaftsbranche	Beschäftigungsgrad								
	< 50%			50–89%			≥ 90%		
	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
2. Sektor (Industrie und Gewerbe)									
Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Herstellung Nahrungsmittel / Getränke, Tabak	1 646	1 584	1 595	3 947	3 287	3 426	5 910	4 767	5 557
Herstellung Textilien / Lederwaren	[]	[]	[]	[]	[]	[]	6 064	4 272	5 216
Druckgewerbe	[]	[]	[]	4 206	3 390	3 617	6 348	4 901	5 964
Chemische Industrie	[]	[]	[]	6 582	5 541	5 724	9 297	8 800	9 151
Maschinenbau / Gerätebau	2 331	1 938	2 034	4 972	3 963	4 335	7 130	5 476	6 762
Übrige in Verarbeitendes Gewerbe / Industrie	2 060	1 717	1 810	4 242	3 651	3 871	6 169	5 017	5 990
Energieversorgung	[]	[]	[]	6 105	4 884	5 388	8 407	7 155	8 270
Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	[]	[]	[]	4 086	3 942	4 013	6 220	5 994	6 197
Baugewerbe	2 207	1 681	1 842	4 597	3 495	4 124	6 094	5 581	6 067
3. Sektor (Dienstleistungen)									
Handel; Instandhaltung und Rep. von Motorfahrz.	2 087	1 810	1 868	4 362	4 165	4 219	7 563	7 135	7 459
Detailhandel	1 595	1 584	1 586	3 597	3 068	3 142	5 741	4 739	5 230
Verkehr und Lagerei	1 550	1 552	1 551	3 960	3 595	3 744	5 977	5 363	5 872
Gastgewerbe / Beherbergung und Gastronomie	1 464	1 446	1 451	2 871	2 843	2 851	4 704	4 248	4 521
Information und Kommunikation	2 445	2 008	2 165	5 816	4 704	5 248	9 216	7 081	8 802
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2 627	2 341	2 402	6 832	5 152	5 518	11 614	7 858	10 333
Grundstücks- und Wohnungswesen	2 247	1 863	1 978	5 156	4 189	4 394	7 854	6 042	7 033
Freiberuf., wissenschaft. und techn. Dienstl.	2 491	1 946	2 075	5 686	4 640	4 974	9 742	7 306	8 950
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	1 767	1 418	1 530	3 936	3 290	3 628	5 888	5 319	5 741
Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Erziehung und Unterricht	2 686	2 306	2 415	5 032	4 479	4 616	7 472	6 125	6 829
Gesundheits- und Sozialwesen	2 366	2 017	2 048	4 906	3 979	4 102	7 298	5 630	6 229
Kunst, Unterhaltung und Erholung	1 766	1 592	1 652	3 912	3 876	3 889	7 203	5 972	6 797
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	2 003	1 808	1 855	4 810	4 009	4 213	7 284	5 387	6 323
Total	1 952	1 760	1 803	4 613	3 877	4 076	7 239	5 931	6 864

Anmerkungen: Werte werden nicht ausgewiesen und mit «[]» markiert, falls sie auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und / oder weniger als 5 Unternehmen basieren.
 Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 78: Durchschn. Nettolohn nach Bes.grad und beruflicher Stellung, privater Sektor

Berufliche Stellung	Beschäftigungsgrad								
	< 50%			50–89%			≥ 90%		
	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
Oberes Kader	2 974	2 220	2 599	6 649	5 250	5 868	11 575	9 074	11 146
Mittleres Kader	2 982	2 369	2 533	6 962	5 537	5 975	11 145	9 423	10 733
Unteres Kader	2 389	2 139	2 187	5 737	4 945	5 166	8 507	7 400	8 210
Unterstes Kader	2 317	1 995	2 059	4 944	4 312	4 483	7 045	6 277	6 821
Ohne Kaderfunktion	1 764	1 697	1 711	4 108	3 595	3 728	5 902	5 163	5 673
Total	1 952	1 760	1 803	4 613	3 877	4 076	7 239	5 931	6 864

Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 79: Sonderzahlungen nach Wirtschaftsbranche, privater Sektor

NOGA-08	Wirtschaftsbranche	Männer		Frauen		Total	
		CHF	Anteil	CHF	Anteil	CHF	Anteil
2. Sektor (Industrie und Gewerbe)							
8, 9	Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	131	1,4%	150	1,6%	133	1,4%
10, 11, 12	Herstellung Nahrungsmittel / Getränke, Tabak	187	2,0%	88	1,2%	145	1,7%
13, 14, 15	Herstellung Textilien / Lederwaren	225	2,4%	72	1,3%	137	1,8%
18	Druckgewerbe	119	1,3%	71	1,2%	101	1,3%
19, 20, 21	Chemische Industrie	919	6,2%	790	5,8%	873	6,0%
26, 27, 28, 29, 30, 33	Maschinenbau / Gerätebau	381	3,5%	199	2,4%	332	3,2%
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Übrige in Verarbeitendes Gewerbe / Industrie	197	2,0%	112	1,6%	179	1,9%
35	Energieversorgung	679	5,1%	369	3,5%	624	4,8%
36, 37, 38, 39	Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	171	1,9%	147	1,5%	167	1,8%
41, 42, 43	Baugewerbe	120	1,2%	107	1,1%	118	1,2%
3. Sektor (Dienstleistungen)							
45, 46	Handel; Instandhaltung und Rep. von Motorfahrz.	564	4,3%	375	3,2%	502	3,9%
47	Detailhandel	135	1,6%	55	0,9%	82	1,2%
49, 50, 51, 52, 53	Verkehr und Lagerei	188	1,9%	122	1,7%	170	1,9%
55, 56	Gastgewerbe / Beherbergung und Gastronomie	55	0,7%	26	0,4%	40	0,5%
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information und Kommunikation	731	5,1%	331	3,2%	622	4,6%
64, 65, 66	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1 866	9,9%	628	5,3%	1 325	7,9%
68	Grundstücks- und Wohnungswesen	460	3,2%	148	1,6%	287	2,3%
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Freiberuf., wissenschaft. und techn. Dienstl.	936	5,3%	356	2,9%	686	4,2%
77, 78, 79, 80, 81, 82	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	127	1,1%	79	0,9%	108	1,0%
84	Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.	[]	[]	[]	[]	[]	[]
85	Erziehung und Unterricht	173	1,1%	52	0,5%	98	0,8%
86, 87, 88	Gesundheits- und Sozialwesen	166	1,1%	39	0,4%	66	0,6%
90, 91, 92, 93	Kunst, Unterhaltung und Erholung	194	1,8%	81	0,9%	140	1,4%
94, 95, 96	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	129	1,1%	64	0,9%	88	1,0%
Total		424	3,0%	166	1,6%	314	2,4%

Anmerkungen: Werte werden nicht ausgewiesen und mit «[]» markiert, falls sie auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und / oder weniger als 5 Unternehmen basieren.
 Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 80: Sonderzahlungen nach beruflicher Stellung, privater Sektor

Berufliche Stellung	Männer		Frauen		Total	
	CHF	Anteil	CHF	Anteil	CHF	Anteil
Oberes Kader	1 381	6,4%	587	3,4%	1 192	5,6%
Mittleres Kader	1 356	7,4%	694	4,2%	1 140	6,4%
Unteres Kader	640	4,9%	370	3,2%	539	4,3%
Unterstes Kader	317	3,0%	216	2,3%	277	2,7%
Ohne Kaderfunktion	156	1,7%	84	1,1%	123	1,5%
Total	424	3,0%	166	1,6%	314	2,4%

Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

D.3 Öffentlicher Sektor

Tabelle 81: Entwicklung des durchschn. standard. Bruttolohns 2012 – 2018, öffentlicher Sektor

Lohnentwicklung	Bruttolohn		Total	Lohndifferenz	
	Männer	Frauen		in Fr.	in %
2012	8 933	7 454	8 168	– 1 478	– 16.5%
2014	8 784	7 327	8 008	– 1 457	– 16.6%
2016	8 966	7 468	8 159	– 1 498	– 16.7%
2018	8 922	7 304	8 029	– 1 618	– 18.1%

Quelle: LSE 2012 – 2018, öffentlicher Sektor. Berechnungen: Kaiser & Möhr (2019, LSE 2016), Strub & Bannwart (2017, LSE 2014) und Strub et al. (2016, LSE 2012).

Tabelle 82: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Wirtschaftsbranche, öffentlicher Sektor

NOGA-08	Wirtschaftsbranche	Anteil der Beschäftigten			Frauen- anteil	Lohndif- ferenz
		Männer	Frauen	Total		
2. Sektor (Industrie und Gewerbe)						
8, 9	Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	[]	[]	[]	[]	[]
10, 11, 12	Herstellung Nahrungsmittel/Getränke,Tabak	[]	[]	[]	[]	[]
13, 14, 15	Herstellung Textilien/Lederwaren	[]	[]	[]	[]	[]
18	Druckgewerbe	[]	[]	[]	[]	[]
19, 20, 21	Chemische Industrie	[]	[]	[]	[]	[]
26, 27, 28, 29, 30, 33	Maschinenbau/ Gerätebau	[]	[]	[]	[]	[]
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/ Industrie	[]	[]	[]	[]	[]
35	Energieversorgung	6,0%	1,0%	3,3%	17,4%	– 8,9%
36, 37, 38, 39	Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	2,6%	0,3%	1,3%	12,1%	– 5,5%
41, 42, 43	Baugewerbe	[]	[]	[]	[]	[]
3. Sektor (Dienstleistungen)						
45, 46	Handel; Instandhaltung und Rep. von Motorfahrz.	[]	[]	[]	[]	[]
47	Detailhandel	[]	[]	[]	[]	[]
49, 50, 51, 52, 53	Verkehr und Lagerei	23,2%	4,2%	12,7%	18,1%	– 6,9%
55, 56	Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	[]	[]	[]	[]	[]
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information und Kommunikation	[]	[]	[]	[]	[]
64, 65, 66	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	11,9%	8,7%	10,1%	47,4%	– 30,9%
68	Grundstücks- und Wohnungswesen	[]	[]	[]	[]	[]
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Freiberuf., wissenschaft. und techn. Dienstl.	2,9%	1,5%	2,1%	38,0%	– 12,8%
77, 78, 79, 80, 81, 82	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	[]	[]	[]	[]	[]
84	Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.	1,7%	1,8%	1,8%	55,6%	– 18,5%
85	Erziehung und Unterricht	21,8%	16,0%	18,6%	47,5%	– 11,5%
86, 87, 88	Gesundheits- und Sozialwesen	28,0%	65,3%	48,6%	74,2%	– 18,3%
90, 91, 92, 93	Kunst, Unterhaltung und Erholung	0,5%	0,5%	0,5%	55,7%	– 10,3%
94, 95, 96	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	0,3%	0,4%	0,3%	56,1%	– 16,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	55,2%	– 18,1%

Anmerkungen: Werte werden nicht ausgewiesen und mit «[]» markiert, falls sie auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und / oder weniger als 5 Unternehmen basieren.
Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 83: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Wirtschaftsbranche, öffentlicher Sektor

NOGA-08	Wirtschaftsbranche	Bruttolohn		
		Männer	Frauen	Total
2. Sektor (Industrie und Gewerbe)				
8, 9	Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	[]	[]	[]
10, 11, 12	Herstellung Nahrungs- mittel/Getränke,Tabak	[]	[]	[]
13, 14, 15	Herstellung Textilien/ Lederwaren	[]	[]	[]
18	Druckgewerbe	[]	[]	[]
19, 20, 21	Chemische Industrie	[]	[]	[]
26, 27, 28, 29, 30, 33	Maschinenbau/ Gerätebau	[]	[]	[]
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	[]	[]	[]
35	Energieversorgung	8 629	7 864	8 495
36, 37, 38, 39	Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	7 737	7 314	7 686
41, 42, 43	Baugewerbe	[]	[]	[]
3. Sektor (Dienstleistungen)				
45, 46	Handel; Instandhaltung und Rep. von Motorfahrz.	[]	[]	[]
47	Detailhandel	[]	[]	[]
49, 50, 51, 52, 53	Verkehr und Lagerei	8 267	7 697	8 164
55, 56	Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	[]	[]	[]
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information und Kommunikation	[]	[]	[]
64, 65, 66	Finanz- und Versicherungs- dienstleistungen	11 404	7 886	9 735
68	Grundstücks- und Wohnungswesen			
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Freiberuf., wissenschaft. und techn. Dienstl.	9 155	7 980	8 709
77, 78, 79, 80, 81, 82	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	[]	[]	[]
84	Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.	9 884	8 058	8 869
85	Erziehung und Unterricht	8 869	7 850	8 385
86, 87, 88	Gesundheits- und Sozialwesen	8 593	7 021	7 427
90, 91, 92, 93	Kunst, Unterhaltung und Erholung	8 223	7 378	7 752
94, 95, 96	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	9 280	7 718	8 404
Total		8 922	7 304	8 029

Anmerkungen: Werte werden nicht ausgewiesen und mit «[]» markiert, falls sie auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und / oder weniger als 5 Unternehmen basieren.
Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 84: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Grossregion, öffentlicher Sektor

Grossregion	Anteil der Beschäftigten			Frauenanteil	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Total		
Genferseeregion (VD, VS, GE)	25,0%	26,7%	25,9%	56,9%	– 15,4%
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	24,9%	14,2%	19,0%	41,2%	– 15,3%
Nordwestschweiz (BS, BL, AG)	10,9%	11,0%	10,9%	55,4%	– 18,9%
Zürich (ZH)	24,3%	23,9%	24,1%	54,7%	– 17,2%
Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	7,3%	11,5%	9,6%	66,2%	– 23,5%
Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	4,9%	9,0%	7,1%	69,6%	– 31,4%
Tessin (TI)	2,8%	3,7%	3,3%	62,3%	– 17,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	55,2%	– 18,1%

Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 85: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Grossregion, öffentlicher Sektor

Grossregion	Bruttolohn		Total
	Männer	Frauen	
Genferseeregion (VD, VS, GE)	9 037	7 650	8 248
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	8 575	7 264	8 035
Nordwestschweiz (BS, BL, AG)	9 103	7 379	8 147
Zürich (ZH)	8 982	7 436	8 136
Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	9 125	6 983	7 707
Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	9 621	6 596	7 517
Tessin (TI)	8 000	6 611	7 134
Total	8 922	7 304	8 029

Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 86: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Altersgruppe, öffentlicher Sektor

Altersgruppe	Anteil der Beschäftigten			Frauenanteil	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Total		
< 30 Jahre	14,6%	17,7%	16,3%	59,9%	0,6%
30 – 49 Jahre	49,9%	50,1%	50,0%	55,3%	– 14,4%
≥ 50 Jahre	35,4%	32,1%	33,6%	52,8%	– 25,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	55,2%	– 18,1%

Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 87: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Altersgruppe, öffentlicher Sektor

Altersgruppe	Bruttolohn		Total
	Männer	Frauen	
< 30 Jahre	5 733	5 769	5 754
30 – 49 Jahre	8 845	7 572	8 141
≥ 50 Jahre	10 347	7 732	8 967
Total	8 922	7 304	8 029

Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 88: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Ausbildungsniveau, öffentlicher Sektor

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Anteil der Beschäftigten			Frauenanteil	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Total		
Universitäre Hochschule (UNI, ETH)	29,1%	18,5%	23,3%	44,0%	– 15,9%
Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH)	9,7%	10,9%	10,4%	58,0%	– 19,4%
Höhere Berufsausbildung	14,5%	17,1%	15,9%	59,2%	– 15,8%
Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen	0,7%	0,9%	0,8%	60,9%	– 12,1%
Gymnasiale, Berufs- oder Fachmaturität	3,9%	3,8%	3,8%	54,8%	– 13,3%
Abgeschlossene Berufsausbildung	30,5%	33,0%	31,9%	57,1%	– 13,6%
Unternehmensinterne Berufsausbildung	3,7%	3,5%	3,6%	54,1%	– 21,0%
Obligatorische Schule	5,5%	7,2%	6,5%	61,5%	– 16,9%
Fehlender Wert	2,4%	5,0%	3,8%	72,5%	– 25,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	55,2%	– 18,1%

Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 89: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Ausbildungsniveau, öffentlicher Sektor

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Bruttolohn		Total
	Männer	Frauen	
Universitäre Hochschule (UNI, ETH)	10 535	8 866	9 801
Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH)	9 996	8 055	8 871
Höhere Berufsausbildung	9 465	7 974	8 582
Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen	10 201	8 970	9 451
Gymnasiale, Berufs- oder Fachmaturität	8 058	6 988	7 472
Abgeschlossene Berufsausbildung	7 466	6 452	6 886
Unternehmensinterne Berufsausbildung	7 457	5 894	6 612
Obligatorische Schule	6 360	5 288	5 701
Fehlender Wert	9 448	7 047	7 707
Total	8 922	7 304	8 029

Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 90: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Zivilstand, öffentlicher Sektor

Zivilstand	Anteil der Beschäftigten			Frauenanteil	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Total		
Ledig	37,3%	38,8%	38,1%	56,1%	– 4,5%
Verheiratet	54,0%	47,1%	50,2%	51,8%	– 24,5%
Anderer Zivilstand	8,6%	14,1%	11,6%	66,8%	– 21,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	55,2%	– 18,1%

Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 91: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Zivilstand, öffentlicher Sektor

Zivilstand	Bruttolohn		Total
	Männer	Frauen	
Ledig	7 405	7 069	7 216
Verheiratet	9 891	7 471	8 638
Anderer Zivilstand	9 414	7 392	8 063
Total	8 922	7 304	8 029

Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 92: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Aufenthaltsstatus, öffentlicher Sektor

Nationalität / Aufenthaltsstatus	Anteil der Beschäftigten			Frauenanteil	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Total		
SchweizerIn	70,8%	72,0%	71,5%	55,6%	– 20,8%
KurzaufenthalterIn (Kat. L)	0,5%	0,3%	0,4%	41,9%	– 2,2%
AufenthalterIn (Kat. B)	9,7%	7,5%	8,5%	48,8%	– 3,8%
Niedergelassene / r (Kat. C)	12,7%	13,6%	13,2%	56,9%	– 17,9%
GrenzgängerIn (Kat. G)	6,0%	6,4%	6,2%	56,7%	– 8,1%
Andere	0,2%	0,2%	0,2%	51,7%	– 2,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	55,2%	– 18,1%

Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 95: Durchschnittliche Bruttolöhne nach beruflicher Stellung, öffentlicher Sektor

Berufliche Stellung	Bruttolohn		Total
	Männer	Frauen	
Oberes Kader	17 078	13 331	16 117
Mittleres Kader	13 464	10 881	12 468
Unteres Kader	10 182	8 980	9 635
Unterstes Kader	9 503	7 920	8 783
Ohne Kaderfunktion	7 484	6 818	7 085
Total	8 922	7 304	8 029

Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 93: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Aufenthaltsstatus, öffentlicher Sektor

Nationalität / Aufenthaltsstatus	Bruttolohn		Total
	Männer	Frauen	
SchweizerIn	9 256	7 328	8 184
KurzaufenthalterIn (Kat. L)	6 705	6 555	6 642
AufenthalterIn (Kat. B)	6 925	6 662	6 796
Niedergelassene/r (Kat. C)	8 841	7 256	7 939
GrenzgängerIn (Kat. G)	8 648	7 947	8 250
Andere	6 943	6 779	6 858
Total	8 922	7 304	8 029

Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 94: Beschäftigung und Lohndifferenz nach beruflicher Stellung, öffentlicher Sektor

Berufliche Stellung	Anteil der Beschäftigten			Frauenanteil	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Total		
Oberes Kader	4,5%	1,3%	2,7%	25,7%	– 21,9%
Mittleres Kader	9,0%	4,6%	6,5%	38,6%	– 19,2%
Unteres Kader	9,4%	6,4%	7,7%	45,5%	– 11,8%
Unterstes Kader	10,9%	7,4%	9,0%	45,5%	– 16,7%
Ohne Kaderfunktion	66,3%	80,5%	74,1%	59,9%	– 8,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	55,2%	– 18,1%

Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 96: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Berufsgruppe, öffentlicher Sektor

ISCO-08	Ausgeübter Beruf	Anteil der Beschäftigten				
		Männer	Frauen	Total	Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
	Militärs					
1, 2, 3	Armeeangehörige	[]	[]	[]	[]	[]
	Führungskräfte					
11	GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung	1,4%	0,7%	1,0%	39,7%	– 21,3%
12	Führungskräfte im kaufmännischen Bereich	1,1%	0,8%	0,9%	44,9%	– 29,7%
13	Führungskräfte in der Produktion und bei spez. Dienstl.	2,6%	1,6%	2,0%	42,9%	– 9,6%
14	Führungskräfte in Hotels, Rest. u. sonst. Dienstl.	[]	[]	[]	[]	[]
10	Führungskräfte - Z.n.m.	2,7%	1,1%	1,8%	33,3%	– 14,4%
	Akademische Berufe					
21	Naturwissenschaftler-, Mathematiker- und IngenieurInnen	1,5%	0,3%	0,8%	18,2%	– 7,7%
22	Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	6,8%	8,8%	7,9%	61,5%	– 27,8%
23	Lehrkräfte	7,1%	4,7%	5,7%	44,9%	– 19,2%
24	Betriebswirtschaftler/innen und vergleichbare akad. Berufe	3,2%	2,2%	2,6%	45,1%	– 15,6%
25	Akad. u. ä. Fachkräfte in der Info- u. Kommunikationstech.	2,7%	0,3%	1,4%	11,7%	– 7,0%
26	Juristen/innen, Sozialwissenschaftler/innen und Kulturberufe	1,5%	2,9%	2,3%	70,6%	– 9,5%
20	Akademische Berufe - Z.n.m.	5,4%	3,3%	4,2%	43,1%	– 4,7%
	TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe					
31	Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte	5,9%	1,6%	3,5%	24,6%	– 7,0%
32	Assistenzberufe im Gesundheitswesen	5,4%	19,6%	13,3%	81,7%	– 2,5%
33	Nicht akad. betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte	3,8%	6,9%	5,5%	69,1%	– 24,2%
34	Nicht akad. jurist., sozialpfleger., kultur. u. verw. Fachkräfte	0,7%	1,0%	0,9%	63,3%	– 8,8%
35	Informations- und Kommunikationstechniker/innen	[]	[]	[]	[]	[]
30	TechnikerInnen und gleichrangige Berufe - Z.n.m.	4,0%	4,0%	4,0%	55,3%	– 23,6%
	Bürokräfte und verwandte Berufe					
41	Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	1,6%	5,6%	3,8%	81,2%	– 5,2%
42	Bürokräfte mit Kundenkontakt	0,2%	0,6%	0,4%	81,2%	– 7,6%
43	Bürokräfte Finanz- und Rechnungsw., Stat. und Materialwirtsch.	1,2%	0,4%	0,8%	28,6%	– 1,4%
44	Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	[]	[]	[]	[]	[]
40	Bürokräfte und verwandte Berufe - Z.n.m.	[]	[]	[]	[]	[]
	Dienstleistungsberufe und Verkaufskräfte					
51	Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	4,4%	5,2%	4,9%	59,4%	– 17,6%
52	Verkaufskräfte					
53	Betreuungsberufe	2,2%	11,7%	7,4%	86,7%	– 5,1%
54	Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	0,9%	0,2%	0,5%	20,8%	– 10,2%
50	Personenbezogene Dienstleistungen - Z.n.m.	0,6%	0,9%	0,8%	64,4%	1,9%
	Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei					
61	Fachkräfte in der Landwirtschaft	[]	[]	[]	[]	[]
62	Fachkräfte Forstwirtschaft, Fischerei u. Jagd – Marktprod.	[]	[]	[]	[]	[]
	Handwerks- und verwandte Berufe					
71	Bau-, Ausbaufachkr. u. verw. Berufe, ausgen. ElektrikerInnen	0,8%	0,6%	0,7%	45,5%	– 17,1%
72	Metallarbeiter/innen, Mechaniker/innen und verwandte Berufe	[]	[]	[]	[]	[]
73	Präzisionshandwerker/innen, Drucker/innen und kunsthandw. Berufe	[]	[]	[]	[]	[]
74	Elektriker/innen und Elektroniker/innen	[]	[]	[]	[]	[]
75	Nahrungsmittel-, Holzverarb., Bekleidungsherst'g u. verw. Berufe	[]	[]	[]	[]	[]
70	Handwerks- und verwandte Berufe - Z.n.m.	[]	[]	[]	[]	[]

ISCO-08	Ausgeübter Beruf	Anteil der Beschäftigten			Frauen- anteil	Lohndif- ferenz
		Männer	Frauen	Total		
Bedienen von Anlagen u. Maschinen und Montageberufe						
81	Bediener stationärer Anlagen und Maschinen	0,4%	0,3%	0,4%	48,8%	– 28,5%
82	Montageberufe	[]	[]	[]	[]	[]
83	Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen	5,9%	0,5%	2,9%	9,4%	– 7,6%
80	Anlagen- und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen - Z.n.m.	[]	[]	[]	[]	[]
Hilfsarbeitskräfte						
91	Reinigungspersonal und Hilfskräfte	0,7%	1,7%	1,3%	73,9%	– 14,5%
92	Hilfsarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	[]	[]	[]	[]	[]
93	Hilfsarbeiter Bergbau, Bau, bei Herstell'g v. Waren, Transportw.	[]	[]	[]	[]	[]
94	Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung	[]	[]	[]	[]	[]
95	Strassenhändler u. auf der Strasse arbeitende Dienstl'gkräfte	[]	[]	[]	[]	[]
96	Abfallentsorgungsarbeiter und sonstige Hilfsarbeitskräfte	[]	[]	[]	[]	[]
90	Hilfsarbeitskräfte - Zuordnung nicht möglich	2,5%	2,7%	2,6%	57,0%	– 21,8%
	Fehlender Wert	15,9%	9,0%	12,1%	41,1%	– 16,2%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	55,2%	– 18,1%

Anmerkungen: Werte werden nicht ausgewiesen und mit «[]» markiert, falls sie auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und / oder weniger als 5 Unternehmen basieren.
Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 97: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Berufsgruppe, öffentlicher Sektor

ISCO-08	Ausgeübter Beruf	Bruttolohn		
		Männer	Frauen	Total
Militärs				
1, 2, 3	Armeeangehörige	[]	[]	[1]
Führungskräfte				
11	GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung	12 970	10 208	11 873
12	Führungskräfte im kaufmännischen Bereich	13 348	9 383	11 568
13	Führungskräfte in der Produktion und bei spez. Dienstl.	9 885	8 933	9 477
14	Führungskräfte in Hotels, Rest. u. sonst. Dienstl.	[]	[]	[1]
10	Führungskräfte - Z.n.m.	11 302	9 669	10 758
Akademische Berufe				
21	Naturwissenschaftler-, Mathematiker- und IngenieurInnen	10 123	9 340	9 981
22	Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	12 253	8 846	10 159
23	Lehrkräfte	11 467	9 266	10 479
24	Betriebswirtschaftler / innen und vergleichbare akad. Berufe	9 593	8 097	8 918
25	Akad. u.ä. Fachkräfte in der Info- u. Kommunikationstech.	9 808	9 118	9 727
26	Juristen / innen, Sozialwissenschaftler / innen und Kulturberufe	9 145	8 276	8 531
20	Akademische Berufe - Z.n.m.	8 437	8 042	8 267

ISCO-08	Ausgeübter Beruf	Bruttolohn		
		Männer	Frauen	Total
TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe				
31	Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte	8 029	7 467	7 891
32	Assistenzberufe im Gesundheitswesen	7 632	7 439	7 475
33	Nicht akad. betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte	9 198	6 976	7 663
34	Nicht akad. jurist., sozialpfleger., kultur. u. verw. Fachkräfte	7 923	7 227	7 483
35	Informations- und Kommunikationstechniker / innen	[]	[]	[]
30	TechnikerInnen und gleichrangige Berufe - Z.n.m.	9 559	7 299	8 309
Bürokräfte und verwandte Berufe				
41	Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	7 280	6 900	6 972
42	Bürokräfte mit Kundenkontakt	6 540	6 042	6 135
43	Bürokräfte Finanz- und Rechnungsw., Stat. und Materialwirtsch.	7 088	6 988	7 060
44	Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	[]	[]	[]
40	Bürokräfte und verwandte Berufe - Z.n.m.	[]	[]	[]
Dienstleistungsberufe und Verkaufskräfte				
51	Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	6 431	5 301	5 759
52	Verkaufskräfte	[]	[]	[]
53	Betreuungsberufe	6 159	5 843	5 885
54	Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	7 508	6 743	7 349
50	Personenbezogene Dienstleistungen - Z.n.m.	6 616	6 742	6 697

ISCO-08	Ausgeübter Beruf	Bruttolohn		
		Männer	Frauen	Total
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei				
61	Fachkräfte in der Landwirtschaft	[]	[]	[]
62	Fachkräfte Forstwirtschaft, Fischerei u. Jagd – Marktprod.	[]	[]	[]
Handwerks- und verwandte Berufe				
71	Bau-, Ausbaufachkr. u. verw. Berufe, ausgen. ElektrikerInnen	6 708	5 560	6 186
72	Metallarbeiter / innen, Mechaniker / innen und verwandte Berufe	[]	[]	[]
73	Präzisionshandwerker / innen, Drucker / innen und kunsthandw. Berufe	[]	[]	[]
74	Elektriker / innen und Elektroniker / innen	[]	[]	[]
75	Nahrungsmittel-, Holzverarb., Bekleidungsherst'g u. verw. Berufe	[]	[]	[]
70	Handwerks- und verwandte Berufe – Z.n.m.	[]	[]	[]
Bedienen von Anlagen u. Maschinen und Montageberufe				
81	Bediener stationärer Anlagen und Maschinen	7 077	5 063	6 094
82	Montageberufe	[]	[]	[]
83	Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen	7 491	6 924	7 437
80	Anlagen- und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen – Z.n.m.	[]	[]	[]
Hilfsarbeitskräfte				
91	Reinigungspersonal und Hilfskräfte	5 694	4 866	5 082
92	Hilfsarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	[]	[]	[]
93	Hilfsarbeiter Bergbau, Bau, bei Herstell'g v. Waren, Transportw.	[]	[]	[]
94	Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung	[]	[]	[]
95	Strassenhändler u. auf der Strasse arbeitende Dienstl'gkräfte	[]	[]	[]
96	Abfallentsorgungsarbeiter und sonstige Hilfsarbeitskräfte	[]	[]	[]
90	Hilfsarbeitskräfte - Zuordnung nicht möglich	7 597	5 943	6 654
	Fehlender Wert	8 898	7 460	8 306
	Total	8 922	7 304	8 029

Anmerkungen: Werte werden nicht ausgewiesen und mit «[]» markiert, falls sie auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und / oder weniger als 5 Unternehmen basieren.
Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 98: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Kompetenzniveau, öffentlicher Sektor

Kompetenzniveau	Anteil der Beschäftigten			Frauenanteil	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Total		
Einfache Tätigkeiten	4,9%	4,5%	4,6%	53,1%	– 19,4%
Praktische Tätigkeiten	22,8%	26,7%	24,9%	59,1%	– 13,4%
Komplexe praktische Tätigkeiten	20,4%	33,2%	27,4%	66,7%	– 13,3%
Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung	36,1%	26,7%	30,9%	47,7%	– 17,9%
Fehlender Wert	15,9%	9,0%	12,1%	41,1%	– 16,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	55,2%	– 18,1%

Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 99: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Kompetenzniveau, öffentlicher Sektor

Kompetenzniveau	Bruttolohn		Total
	Männer	Frauen	
Einfache Tätigkeiten	6 847	5 520	6 143
Praktische Tätigkeiten	6 972	6 041	6 423
Komplexe praktische Tätigkeiten	8 449	7 321	7 696
Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung	10 708	8 787	9 792
Fehlender Wert	8 898	7 460	8 306
Total	8 922	7 304	8 029

Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 100: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Beschäftigungsgrad, öffentlicher Sektor

Beschäftigungsgrad	Anteil der Beschäftigten			Frauenanteil	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Total		
Vollzeit (≥ 90%)	81,3%	41,3%	59,2%	38,5%	– 18,4%
Teilzeit 1 (50 – 89%)	14,6%	46,7%	32,3%	79,7%	– 14,7%
Teilzeit 2 (< 50%)	4,1%	12,0%	8,5%	78,4%	– 18,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	55,2%	– 18,1%

Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 101: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Beschäftigungsgrad, öffentlicher Sektor

Beschäftigungsgrad	Bruttolohn		Total
	Männer	Frauen	
Vollzeit (≥ 90%)	8 995	7 337	8 356
Teilzeit 1 (50 – 89%)	8 571	7 315	7 570
Teilzeit 2 (< 50%)	8 719	7 146	7 486
Total	8 922	7 304	8 029

Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 102: Beschäftigung und Lohndifferenz nach detaill. Beschäftigungsgrad, öffentlicher Sektor

Detaillierter Beschäftigungsgrad	Anteil der Beschäftigten			Frauenanteil	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Total		
≥ 90%	81,3%	41,3%	59,2%	38,5%	– 18,4%
80 – 89%	7,8%	18,6%	13,7%	74,6%	– 14,3%
70 – 79%	2,1%	7,4%	5,0%	81,5%	– 9,9%
50 – 69%	4,8%	20,7%	13,5%	84,3%	– 16,2%
< 50%	4,1%	12,0%	8,5%	78,4%	– 18,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	55,2%	– 18,1%

Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 103: Durchschnittliche Bruttolöhne nach detaill. Beschäftigungsgrad, öffentlicher Sektor

Detaillierter Beschäftigungsgrad	Bruttolohn		Total
	Männer	Frauen	
≥ 90%	8 995	7 337	8 356
80 – 89%	8 663	7 425	7 739
70 – 79%	8 275	7 458	7 609
50 – 69%	8 552	7 165	7 383
< 50%	8 719	7 146	7 486
Total	8 922	7 304	8 029

Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 104: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Unternehmensgrösse, öffentlicher Sektor

Unternehmensgrösse	Anteil der Beschäftigten			Frauenanteil	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Total		
Weniger als 20 Beschäftigte	2,0%	1,0%	1,5%	38,0%	– 2,1%
20 – 49 Beschäftigte	2,2%	2,0%	2,1%	53,2%	– 12,2%
50 – 249 Beschäftigte	9,1%	16,7%	13,3%	69,4%	– 24,2%
250 – 999 Beschäftigte	16,2%	15,3%	15,7%	53,7%	– 20,3%
1000 oder mehr Beschäftigte	70,4%	65,0%	67,4%	53,2%	– 16,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	55,2%	– 18,1%

Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 105: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Unternehmensgrösse, öffentlicher Sektor

Unternehmensgrösse	Bruttolohn		Total
	Männer	Frauen	
Weniger als 20 Beschäftigte	7 691	7 534	7 631
20 – 49 Beschäftigte	8 278	7 272	7 743
50 – 249 Beschäftigte	8 441	6 395	7 022
250 – 999 Beschäftigte	9 217	7 350	8 214
1000 oder mehr Beschäftigte	8 971	7 524	8 201
Total	8 922	7 304	8 029

Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 106: Beschäftigung und Lohndifferenz nach Unternehmensgrösse (+/– 50), öffentlicher Sektor

Unternehmensgrösse (+/– 50)	Anteil der Beschäftigten			Frauenanteil	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Total		
< 50 Beschäftigte	4,2%	3,0%	3,6%	46,9%	– 7,9%
≥ 50 Beschäftigte	95,8%	97,0%	96,4%	55,5%	– 18,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	55,2%	– 18,1%

Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 107: Durchschn. Bruttolöhne nach Unternehmensgrösse (+/- 50) , öffentlicher Sektor

Unternehmensgrösse (+/- 50)	Bruttolohn		Total
	Männer	Frauen	
< 50 Beschäftigte	7 994	7 360	7 697
≥ 50 Beschäftigte	8 963	7 302	8 041
Total	8 922	7 304	8 029

Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 108: Beschäftigung und Lohndiff. nach Unternehmensgrösse (+/- 100), öffentlicher Sektor

Unternehmensgrösse (+/- 100)	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndiff-ferenz
	Männer	Frauen	Total		
< 100 Beschäftigte	7.4%	8.9%	8.2%	59.8%	- 18.1%
≥ 100 Beschäftigte	92.6%	91.1%	91.8%	54.8%	- 18.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	55.2%	- 18.1%

Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 109: Durchschn. Bruttolöhne nach Unternehmensgrösse (+/- 100), öffentlicher Sektor

Unternehmensgrösse (+/-100)	Bruttolohn		Total
	Männer	Frauen	
< 100 Beschäftigte	8 056	6 598	7 184
≥ 100 Beschäftigte	8 991	7 373	8 104
Total	8 922	7 304	8 029

Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 110: Durchschnittlicher Nettolohn nach Bes.grad und Wirtschaftsbr., öffentlicher Sektor

Wirtschaftsbranche	Beschäftigungsgrad								
	< 50%			50 – 89%			≥ 90%		
	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
2. Sektor (Industrie und Gewerbe)									
Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Herstellung Nahrungsmittel/Getränke,Tabak	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Herstellung Textilien/Lederwaren	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Druckgewerbe	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Chemische Industrie	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Maschinenbau/Gerätebau	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Energieversorgung	[]	[]	[]	5 606	4 771	5 103	7 587	7 141	7 539
Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Baugewerbe	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
3. Sektor (Dienstleistungen)									
Handel; Instandhaltung und Rep. von Motorfahrz.	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Detailhandel	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Verkehr und Lagerei	2 112	2 077	2 091	5 472	4 724	5 085	7 172	6 566	7 102
Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Information und Kommunikation	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3 359	2 389	2 558	6 456	4 814	5 176	10 218	7 042	9 120
Grundstücks- und Wohnungswesen	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Freiberuf., wissenschaft. und techn. Dienstl.	[]	[]	[]	6 239	5 349	5 665	7 976	6 796	7 644
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.	[]	[]	[]	6 654	4 949	5 252	8 803	7 120	8 165
Erziehung und Unterricht	2 371	2 173	2 248	5 224	4 782	4 943	7 857	6 758	7 490
Gesundheits- und Sozialwesen	2 387	2 190	2 214	5 120	4 232	4 334	7 907	6 289	6 943
Kunst, Unterhaltung und Erholung	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Total	2 397	2 191	2 236	5 368	4 416	4 609	7 957	6 492	7 393

Anmerkungen: Werte werden nicht ausgewiesen und mit «[]» markiert, falls sie auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und / oder weniger als 5 Unternehmen basieren.
 Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 111: Durchschn. Nettolohn nach Bes.grad und beruflicher Stellung, öffentlicher Sektor

Berufliche Stellung	Beschäftigungsgrad								
	< 50%			50–89%			≥ 90%		
	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
Oberes Kader	[]	[]	[]	9 170	6 910	7 854	15 230	12 605	14 705
Mittleres Kader	3 450	3 130	3 255	7 351	6 355	6 682	12 070	9 972	11 469
Unteres Kader	2 976	2 656	2 773	6 220	5 657	5 835	9 005	7 794	8 591
Unterstes Kader	3 094	2 400	2 571	5 952	4 802	5 106	8 286	6 924	7 875
Ohne Kaderfunktion	2 096	2 116	2 112	4 832	4 185	4 300	6 612	5 888	6 306
Total	2 397	2 191	2 236	5 368	4 416	4 609	7 957	6 492	7 393

Anmerkungen: Werte werden nicht ausgewiesen und mit «[]» markiert, falls sie auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und / oder weniger als 5 Unternehmen basieren.
 Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 112: Sonderzahlungen nach Wirtschaftsbranche, öffentlicher Sektor

NOGA-08	Wirtschaftsbranche	Männer		Frauen		Total	
		CHF	Anteil	CHF	Anteil	CHF	Anteil
2. Sektor (Industrie und Gewerbe)							
8, 9	Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	[]	[]	[]	[]	[]	[]
10, 11, 12	Herstellung Nahrungsmittel/Getränke,Tabak	[]	[]	[]	[]	[]	[]
13, 14, 15	Herstellung Textilien/Lederwaren	[]	[]	[]	[]	[]	[]
18	Druckgewerbe	[]	[]	[]	[]	[]	[]
19, 20, 21	Chemische Industrie	[]	[]	[]	[]	[]	[]
26, 27, 28, 29, 30, 33	Maschinenbau/ Gerätebau	[]	[]	[]	[]	[]	[]
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	[]	[]	[]	[]	[]	[]
35	Energieversorgung	154	1,5%	105	1,1%	145	1,4%
36, 37, 38, 39	Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	76	0,9%	50	0,6%	73	0,9%
41, 42, 43	Baugewerbe	[]	[]	[]	[]	[]	[]
3. Sektor (Dienstleistungen)							
45, 46	Handel; Instandhaltung und Rep. von Motorfahrz.	[]	[]	[]	[]	[]	[]
47	Detailhandel	[]	[]	[]	[]	[]	[]
49, 50, 51, 52, 53	Verkehr und Lagerei	141	1,4%	87	0,9%	131	1,3%
55, 56	Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	[]	[]	[]	[]	[]	[]
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information und Kommunikation	[]	[]	[]	[]	[]	[]
64, 65, 66	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1 560	9,6%	423	4,2%	1 021	7,1%
68	Grundstücks- und Wohnungswesen	[]	[]	[]	[]	[]	[]
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Freiberuf., wissenschaft. und techn. Dienstl.	115	1,0%	59	0,6%	94	0,8%
77, 78, 79, 80, 81, 82	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	[]	[]	[]	[]	[]	[]
84	Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.	56	0,5%	19	0,2%	35	0,3%
85	Erziehung und Unterricht	33	0,3%	23	0,3%	28	0,3%
86, 87, 88	Gesundheits- und Sozialwesen	213	1,0%	27	0,3%	75	0,5%
90, 91, 92, 93	Kunst, Unterhaltung und Erholung	12	0,1%	8	0,1%	10	0,1%
94, 95, 96	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	42	0,4%	27	0,4%	34	0,4%
Total		304	2,0%	65	0,6%	172	1,3%

Anmerkungen: Werte werden nicht ausgewiesen und mit «[]» markiert, falls sie auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und / oder weniger als 5 Unternehmen basieren.
 Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 113: Sonderzahlungen nach beruflicher Stellung, öffentlicher Sektor

Berufliche Stellung	Männer		Frauen		Total	
	CHF	Anteil	CHF	Anteil	CHF	Anteil
Oberes Kader	1 716	6,4%	659	2,9%	1 445	5,5%
Mittleres Kader	1 161	6,0%	252	1,6%	810	4,3%
Unteres Kader	229	1,9%	85	0,8%	163	1,4%
Unterstes Kader	437	3,7%	173	1,7%	317	2,8%
Ohne Kaderfunktion	82	0,9%	34	0,4%	53	0,6%
Total	304	2,0%	65	0,6%	172	1,3%

Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

E. Tabellen zu Kapitel 5

E.1 Gesamtwirtschaft

Tabelle 114: Ergebnisse Regressionsschätzung, Gesamtwirtschaft

	Männer			Frauen		
	Koef.	Sign.	Stand.-fehler	Koef.	Sign.	Stand.-fehler
Persönliche Qualifikationsmerkmale (Humankapital)						
Alter	0,021	***	0,000	0,019	***	0,000
$[(\text{Alter}-15)^2]/100$	-0,026	***	0,001	-0,026	***	0,001
Dienstjahre	0,002	***	0,000	0,003	***	0,000
Höchste abgeschlossene Ausbildung – Referenzkategorie: Abgeschlossene Berufsbildung, Lehre						
Fehlender Wert	0,027	*	0,013	0,061	***	0,011
Universitäre Hochschule (UNI, ETH)	0,271	***	0,007	0,246	***	0,005
Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH)	0,182	***	0,005	0,155	***	0,005
Höhere Berufsausbildung	0,107	***	0,004	0,124	***	0,004
Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen	0,069	***	0,011	0,074	***	0,012
Gymnasiale, Berufs- oder Fachmaturität	0,031	***	0,006	0,035	***	0,005
Unternehmensinterne Berufsausbildung	-0,062	***	0,005	-0,071	***	0,005
Obligatorische Schule	-0,074	***	0,005	-0,092	***	0,004
Weitere persönliche Merkmale						
Zivilstand – Referenzkategorie: ledig						
Verheiratet	0,044	***	0,002	-0,026	***	0,002
Anderer Zivilstand	0,018	***	0,003	-0,018	***	0,002
Nationalität/Aufenthaltsstatus – Referenzkategorie: SchweizerIn						
KurzaufenthalterIn (Kat. L)	-0,032	**	0,011	-0,049	***	0,011
AufenthalterIn (Kat. B)	-0,020	***	0,004	-0,014	***	0,003
Niedergelassene/r (Kat. C)	-0,014	***	0,003	-0,006	**	0,002
GrenzgängerIn (Kat. G)	-0,044	***	0,003	-0,031	***	0,005
Andere	-0,039	***	0,009	-0,026	**	0,009
Arbeitsplatzbezogene Merkmale						
Berufliche Stellung – Referenzkategorie: Ohne Kaderfunktion						
Oberes Kader	0,339	***	0,007	0,227	***	0,011
Mittleres Kader	0,292	***	0,008	0,250	***	0,007
Unteres Kader	0,144	***	0,004	0,136	***	0,004
Unterstes Kader	0,077	***	0,004	0,076	***	0,004
Berufsgruppen – Referenzkat.: TechnikerInnen und gleichrangige Berufe – Zuteilung nicht mögl.						
Fehlender Wert	0,040	***	0,006	0,047	***	0,006
Armeeangehörige	-0,014		0,034	-0,067	***	0,013
GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung	0,105	***	0,009	0,122	***	0,013
Führungskräfte im kaufmännischen Bereich	0,153	***	0,007	0,163	***	0,009
Führungskräfte in der Produktion und bei spez. Dienstl.	0,070	***	0,008	0,088	***	0,009
Führungskräfte in Hotels, Rest. u. sonst. Dienstl.	-0,069	***	0,011	-0,066	***	0,008
Führungskräfte – Z. n. m.	0,070	***	0,006	0,112	***	0,008
Naturwissenschaftler-, Mathematiker- und IngenieurInnen	-0,023	**	0,008	-0,037	***	0,010
Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	0,205	***	0,014	0,128	***	0,009
Lehrkräfte	0,139	***	0,013	0,103	***	0,010
Betriebswirtschaftler/-innen und vergleichbare akad. Berufe	-0,022	***	0,006	0,036	***	0,006
Akad. u.ä. Fachkräfte in der Info- u. Kommunikationstech.	0,086	***	0,013	0,124	***	0,019

	Männer			Frauen		
	Koef.	Sign.	Stand.-fehler	Koef.	Sign.	Stand.-fehler
Juristen/innen, Sozialwissenschaftler/innen und Kulturbederufe	0,013		0,010	0,079	***	0,008
Akademische Berufe – Z. n. m.	0,052	***	0,009	0,075	***	0,009
Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte	– 0,015	*	0,007	– 0,010		0,007
Assistenzberufe im Gesundheitswesen	0,037	**	0,013	0,075	***	0,008
Nicht akad. betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte	0,003		0,007	0,015	*	0,006
Nicht akad. jurist., sozialpfleger., kultur. u. verw. Fachkräfte	0,019	*	0,009	0,010		0,008
Informations- und Kommunikationstechniker/innen	– 0,050	***	0,008	– 0,063	***	0,009
Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	– 0,044	**	0,014	– 0,015	*	0,007
Bürokräfte mit Kundenkontakt	– 0,142	***	0,014	– 0,072	***	0,007
Bürokräfte Finanz- und Rechnungsw., Stat. und Materialwirtsch.	– 0,147	***	0,007	– 0,085	***	0,009
Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	– 0,230	***	0,018	– 0,077	**	0,026
Bürokräfte und verwandte Berufe – Z. n. m.	– 0,068		0,073	– 0,046		0,040
Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	– 0,081	***	0,008	– 0,124	***	0,007
Verkaufskräfte	– 0,038	***	0,007	– 0,089	***	0,006
Betreuungsberufe	– 0,063	***	0,008	– 0,043	***	0,007
Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	– 0,154	***	0,016	– 0,076	***	0,013
Personenbezogene Dienstleistungen – Z. n. m.	– 0,042		0,024	0,037	***	0,010
Fachkräfte in der Landwirtschaft	– 0,063	***	0,011	– 0,063	***	0,017
Fachkräfte Forstwirtschaft, Fischerei u. Jagd – Marktprod.	– 0,048	**	0,018	0,120	***	0,030
Bau-, Ausbaufachkr. u. verw. Berufe, ausgen. ElektrikerInnen	– 0,022	*	0,009	– 0,075	***	0,019
Metallarbeiter/innen, Mechaniker/innen und verwandte Berufe	– 0,056	***	0,007	– 0,103	***	0,012
Präzisionshandwerker/innen, Drucker/innen und kunsthandw. Berufe	– 0,059	***	0,010	– 0,075	***	0,010
Elektriker/innen und Elektroniker/innen	– 0,040	***	0,009	– 0,123	***	0,014
Nahrungsmittel-, Holzverarb., Bekleidungsherst'g u. verw. Berufe	– 0,075	***	0,008	– 0,105	***	0,009
Handwerks- und verwandte Berufe – Z. n. m.	– 0,072	***	0,009	– 0,082	***	0,020
Bediener stationärer Anlagen und Maschinen	– 0,101	***	0,007	– 0,190	***	0,009
Montageberufe	– 0,078	***	0,009	– 0,209	***	0,012
Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen	– 0,124	***	0,009	– 0,054	**	0,017
Anlagen- und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen – Z. n. m.	– 0,081	***	0,011	– 0,106	***	0,019
Reinigungspersonal und Hilfskräfte	– 0,260	***	0,013	– 0,197	***	0,010
Hilfsarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	– 0,122	***	0,014	– 0,228	***	0,052
Hilfsarbeiter Bergbau, Bau, bei Herstell'g v. Waren, Transportw.	– 0,112	***	0,007	– 0,190	***	0,009
Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung	– 0,195	***	0,017	– 0,219	***	0,012
Strassenhändler u. auf der Strasse arbeitende Dienstl'gkräfte	0,000			– 0,256	***	0,022
Abfallentsorgungsarbeiter und sonstige Hilfsarbeitskräfte	– 0,261	***	0,025	– 0,267	***	0,027
Hilfsarbeitskräfte – Zuordnung nicht möglich	– 0,095	***	0,009	– 0,098	***	0,007
Unternehmensspezifische Merkmale						
Unternehmensgrösse – Referenzkategorie: 250–999 Beschäftigte						
Weniger als 20 Beschäftigte	– 0,133	***	0,005	– 0,093	***	0,005
20–49 Beschäftigte	– 0,065	***	0,005	– 0,052	***	0,006
50–249 Beschäftigte	– 0,029	***	0,003	– 0,028	***	0,003
1000 oder mehr Beschäftigte	0,020	**	0,007	0,014	**	0,005
Wirtschaftsbranche – Referenzkategorie: Verkehr und Lagerei						
Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	0,055	***	0,013	0,065	*	0,032
Herstellung Nahrungsmittel/Getränke,Tabak	– 0,088	***	0,009	– 0,063	***	0,013
Herstellung Textilien/Lederwaren	– 0,068	***	0,014	– 0,104	***	0,021
Druckgewerbe	– 0,011		0,015	– 0,021		0,017
Chemische Industrie	0,180	***	0,021	0,260	***	0,028
Maschinenbau/Gerätebau	0,048	***	0,009	0,061	***	0,013

	Männer			Frauen		
	Koef.	Sign.	Stand.-fehler	Koef.	Sign.	Stand.-fehler
Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	0,011		0,009	0,013		0,014
Energieversorgung	0,121	***	0,013	0,166	***	0,015
Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	0,049	**	0,016	0,074	***	0,018
Baugewerbe	0,069	***	0,009	0,032		0,018
Handel; Instandhaltung und Rep. von Motorfahrz,	0,068	***	0,009	0,115	***	0,014
Detailhandel	– 0,116	***	0,010	– 0,103	***	0,012
Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	– 0,178	***	0,010	– 0,076	***	0,013
Information und Kommunikation	0,127	***	0,014	0,090	***	0,015
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0,226	***	0,011	0,158	***	0,013
Grundstücks- und Wohnungswesen	0,080	***	0,010	0,094	***	0,013
Freiberuf., wissenschaft. und techn. Dienstl.	0,113	***	0,009	0,109	***	0,013
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	– 0,014		0,012	– 0,042	**	0,014
Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.	0,192	***	0,013	0,198	***	0,014
Erziehung und Unterricht	– 0,041	***	0,012	0,050	***	0,014
Gesundheits- und Sozialwesen	– 0,032	***	0,009	0,029	*	0,012
Kunst, Unterhaltung und Erholung	– 0,027		0,014	– 0,018		0,016
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	– 0,043	***	0,010	0,011		0,013
Region – Referenzkategorie: Zürich						
Genferseeregion (VD, VS, GE)	– 0,026	***	0,006	– 0,011	*	0,005
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	– 0,051	***	0,005	– 0,055	***	0,004
Nordwestschweiz (BS, BL, AG)	– 0,023	***	0,005	– 0,026	***	0,005
Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	– 0,056	***	0,005	– 0,055	***	0,004
Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	– 0,026	***	0,006	– 0,031	***	0,005
Tessin (TI)	– 0,194	***	0,007	– 0,204	***	0,010
Arbeitspensum und Entlohnung						
Beschäftigungsgrad – Referenzkategorie: Vollzeit (90–150%)						
Teilzeit 1 (50–89%)	– 0,012	***	0,003	0,017	***	0,002
Teilzeit 2 (< 50%)	– 0,010		0,007	0,032	***	0,004
Art des Vertrags und Lohnart						
Stundenlohn (Referenzkategorie: Monatslohn)	0,026	***	0,008	0,005		0,004
Kollektivvertrag (Referenzkategorie: Einzelarbeitsvertrag)	0,001		0,004	– 0,001		0,003
Fehlender Wert (Referenzkategorie: Einzelarbeitsvertrag)	0,020		0,023	0,022		0,027
Zulagen (Dummy)	0,021	***	0,004	0,021	***	0,003
Sonderzahlungen (Dummy)	0,111	***	0,003	0,093	***	0,003
13. Monatslohn (Dummy)	0,010		0,006	0,033	***	0,005
Befristet	– 0,044	***	0,008	– 0,051	***	0,005
Konstante						
Konstante	8,453	***	0,012	8,542	***	0,019
Kennzahlen Modellschätzung						
R-Quadrat	0,632			0,568		
Anzahl Fälle N	844 344			711 643		
Grösse Teil-Population (Gewichtung personenbezogen)	1 861 243			1 439 795		

Anmerkungen: Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Tabelle 115: Zerlegung nach Branchen, Gesamtwirtschaft

NOGA-08		gesamte Lohndiff.	unerklärter Anteil	in %	erklärter Anteil	in %
2. Sektor (Industrie und Gewerbe)						
8, 9	Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	0,068 (0,038)	0,200 (0,097)	* (414)	295% (0,097)	– 195% (291)
10, 11, 12	Herstellung Nahrungsmittel/Getränke,Tabak	0,201 *** (0,008)	0,126 *** (0,006)	63% (4)	0,074 *** (0,008)	37% (3)
13, 14, 15	Herstellung Textilien/Lederwaren	0,326 *** (0,033)	0,165 *** (0,011)	50% (10)	0,161 *** (0,031)	50% (6)
18	Druckgewerbe	0,228 *** (0,023)	0,130 *** (0,025)	57% (9)	0,097 *** (0,023)	43% (9)
19, 20, 21	Chemische Industrie	0,090 *** (0,012)	0,075 *** (0,007)	84% (11)	0,014 (0,010)	16% (12)
26, 27, 28, 29, 30, 33	Maschinenbau/Gerätebau	0,243 *** (0,007)	0,130 *** (0,005)	54% (3)	0,113 *** (0,006)	46% (2)
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	0,171 *** (0,008)	0,148 *** (0,008)	87% (4)	0,022 ** (0,008)	13% (4)
35	Energieversorgung	0,140 *** (0,014)	0,071 *** (0,014)	51% (9)	0,068 *** (0,015)	49% (8)
36, 37, 38, 39	Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	0,036 * (0,014)	0,044 ** (0,015)	122% (53)	– 0,008 (0,017)	– 22% (45)
41, 42, 43	Baugewerbe	0,096 *** (0,014)	0,143 *** (0,024)	149% (35)	– 0,047 * (0,023)	– 49% (21)
3. Sektor (Dienstleistungen)						
45, 46	Handel; Instandhaltung und Rep. von Motorfahrz.	0,087 *** (0,009)	0,079 *** (0,009)	90% (10)	0,009 (0,009)	10% (9)
47	Detailhandel	0,167 *** (0,007)	0,096 *** (0,006)	57% (3)	0,071 *** (0,006)	43% (3)
49, 50, 51, 52, 53	Verkehr und Lagerei	0,096 *** (0,010)	0,093 *** (0,010)	96% (14)	0,004 (0,013)	4% (11)
55, 56	Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	0,071 *** (0,004)	0,035 *** (0,004)	49% (5)	0,036 *** (0,004)	51% (5)
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information und Kommunikation	0,247 *** (0,010)	0,111 *** (0,006)	45% (4)	0,136 *** (0,010)	55% (3)
64, 65, 66	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0,342 *** (0,007)	0,108 *** (0,006)	32% (2)	0,234 *** (0,007)	68% (1)
68	Grundstücks- und Wohnungswesen	0,199 *** (0,008)	0,064 *** (0,009)	32% (3)	0,135 *** (0,009)	68% (4)
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Freiberuf., wissenschaft. und techn. Dienstl.	0,259 *** (0,006)	0,065 *** (0,007)	25% (2)	0,194 *** (0,007)	75% (2)
77, 78, 79, 80, 81, 82	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	0,152 *** (0,011)	0,090 *** (0,006)	59% (7)	0,063 *** (0,010)	41% (5)
84	Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.	0,184 *** (0,017)	0,035 ** (0,011)	19% (9)	0,148 *** (0,018)	81% (6)
85	Erziehung und Unterricht	0,113 *** (0,006)	0,069 *** (0,005)	61% (5)	0,044 *** (0,006)	39% (5)
86, 87, 88	Gesundheits- und Sozialwesen	0,169 *** (0,005)	0,050 *** (0,005)	29% (3)	0,119 *** (0,005)	71% (3)

NOGA-08		gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
90, 91, 92, 93	Kunst, Unterhaltung und Erholung	0,131	***	0,067	***	51%	0,063	***	49%
		(0,012)		(0,008)		(8)	(0,012)		(6)
94, 95, 96	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	0,222	***	0,075	***	34%	0,147	***	66%
		(0,006)		(0,005)		(3)	(0,006)		(2)
Total		0,178	***	0,081	***	45%	0,097	***	55%
		(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Tabelle 116: Zerlegung nach Grossregion, Gesamtwirtschaft

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Genferseeregion (VD, VS, GE)	0,120	***	0,063	***	53%	0,056	***	47%
	(0,007)		(0,005)		(6)	(0,007)		(4)
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	0,177	***	0,076	***	43%	0,101	***	57%
	(0,007)		(0,004)		(4)	(0,007)		(2)
Nordwestschweiz (BS, BL, AG)	0,173	***	0,086	***	50%	0,087	***	50%
	(0,007)		(0,006)		(4)	(0,007)		(3)
Zürich (ZH)	0,234	***	0,079	***	34%	0,154	***	66%
	(0,007)		(0,005)		(3)	(0,007)		(2)
Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	0,170	***	0,101	***	59%	0,069	***	41%
	(0,006)		(0,005)		(3)	(0,006)		(3)
Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	0,186	***	0,093	***	50%	0,093	***	50%
	(0,007)		(0,006)		(3)	(0,007)		(3)
Tessin (TI)	0,175	***	0,112	***	64%	0,063	***	36%
	(0,015)		(0,009)		(7)	(0,013)		(7)
Total	0,178	***	0,081	***	45%	0,097	***	55%
	(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Tabelle 117: Zerlegung nach Altersgruppe, Gesamtwirtschaft

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
< 30 Jahre	0,055	***	0,033	***	60%	0,022	***	40%
	(0,003)		(0,002)		(4)	(0,003)		(4)
30 – 49 Jahre	0,159	***	0,077	***	48%	0,082	***	52%
	(0,003)		(0,003)		(2)	(0,004)		(2)
≥ 50 Jahre	0,257	***	0,100	***	39%	0,157	***	61%
	(0,004)		(0,005)		(2)	(0,006)		(2)
Total	0,178	***	0,081	***	45%	0,097	***	55%
	(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Tabelle 118: Zerlegung nach Ausbildungsniveau, Gesamtwirtschaft

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Universitäre Hochschule (UNI, ETH)	0,234	***	0,077	***	33%	0,157	***	67%
	(0,007)		(0,004)		(3)	(0,007)		(2)
Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH)	0,245	***	0,052	***	21%	0,193	***	79%
	(0,006)		(0,006)		(2)	(0,007)		(2)
Höhere Berufsausbildung	0,183	***	0,061	***	34%	0,122	***	66%
	(0,005)		(0,006)		(3)	(0,006)		(3)
Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen	0,109	***	0,124	***	114%	– 0,015		– 14%
	(0,018)		(0,015)		(17)	(0,018)		(18)
Gymnasiale, Berufs- oder Fachmaturität	0,136	***	0,067	***	50%	0,068	***	50%
	(0,008)		(0,008)		(5)	(0,008)		(5)
Abgeschlossene Berufsausbildung	0,126	***	0,083	***	65%	0,044	***	35%
	(0,003)		(0,003)		(2)	(0,003)		(2)
Unternehmensinterne Berufsausbildung	0,149	***	0,093	***	62%	0,057	***	38%
	(0,007)		(0,007)		(5)	(0,008)		(4)
Obligatorische Schule	0,158	***	0,081	***	52%	0,077	***	48%
	(0,006)		(0,005)		(4)	(0,007)		(3)
Fehlender Wert	0,100	***	0,078	***	78%	0,022		22%
	(0,016)		(0,010)		(15)	(0,015)		(13)
Total	0,178	***	0,081	***	45%	0,097	***	55%
	(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Tabelle 119: Zerlegung nach Zivilstand, Gesamtwirtschaft

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Ledig	0,061	***	0,035	***	57%	0,026	***	43%
	(0,003)		(0,002)		(4)	(0,003)		(3)
Verheiratet	0,262	***	0,096	***	37%	0,166	***	63%
	(0,004)		(0,004)		(1)	(0,005)		(1)
Anderer Zivilstand	0,198	***	0,094	***	47%	0,104	***	53%
	(0,005)		(0,007)		(3)	(0,007)		(2)
Total	0,178	***	0,081	***	45%	0,097	***	55%
	(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Tabelle 120: Zerlegung nach Aufenthaltsstatus, Gesamtwirtschaft

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
SchweizerIn	0,209	***	0,083	***	40%	0,126	***	60%
	(0,003)		(0,003)		(1)	(0,003)		(1)
KurzaufenthalterIn (Kat. L)	0,152	***	0,055	***	36%	0,097	***	64%
	(0,015)		(0,012)		(10)	(0,017)		(7)
AufenthalterIn (Kat. B)	0,123	***	0,070	***	57%	0,052	***	43%
	(0,007)		(0,004)		(6)	(0,007)		(4)
Niedergelassene/r (Kat. C)	0,174	***	0,083	***	47%	0,092	***	53%
	(0,005)		(0,004)		(3)	(0,005)		(2)
GrenzgängerIn (Kat. G)	0,112	***	0,080	***	71%	0,032	***	29%
	(0,009)		(0,005)		(7)	(0,008)		(7)
Andere	0,005		0,057	***	1116%	- 0,052	**	- 1016%
	(0,019)		(0,011)		(2370)	(0,018)		(3882)
Total	0,178	***	0,081	***	45%	0,097	***	55%
	(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Tabelle 121: Zerlegung nach beruflicher Stellung, Gesamtwirtschaft

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Oberes Kader	0,291	***	0,131	***	45%	0,160	***	55%
	(0,012)		(0,012)		(3)	(0,010)		(4)
Mittleres Kader	0,224	***	0,088	***	39%	0,136	***	61%
	(0,010)		(0,009)		(4)	(0,011)		(3)
Unteres Kader	0,162	***	0,087	***	54%	0,075	***	46%
	(0,007)		(0,006)		(4)	(0,007)		(3)
Unterstes Kader	0,121	***	0,080	***	66%	0,041	***	34%
	(0,006)		(0,006)		(5)	(0,006)		(4)
Ohne Kaderfunktion	0,101	***	0,077	***	76%	0,024	***	24%
	(0,003)		(0,002)		(3)	(0,003)		(2)
Total	0,178	***	0,081	***	45%	0,097	***	55%
	(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Tabelle 122: Zerlegung nach Berufsgruppe, Gesamtwirtschaft

ISCO-08		gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Militärs									
1, 2, 3	Armeeangehörige	[]		[]		[]	[]		[]
Führungskräfte									
11	GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung	0,265	***	0,118	***	45%	0,146	***	55%
		(0,014)		(0,013)		(5)	(0,013)		(5)
12	Führungskräfte im kaufmännischen Bereich	0,240	***	0,093	***	39%	0,147	***	61%
		(0,010)		(0,009)		(4)	(0,009)		(3)
13	Führungskräfte in der Produktion und bei spez. Dienstl.	0,170	***	0,092	***	54%	0,078	***	46%
		(0,016)		(0,012)		(8)	(0,012)		(8)
14	Führungskräfte in Hotels, Rest. u. sonst. Dienstl.	0,188	***	0,075	***	40%	0,113	***	60%
		(0,012)		(0,010)		(6)	(0,013)		(5)
10	Führungskräfte – Z. n. m.	0,163	***	0,074	***	45%	0,089	***	55%
		(0,010)		(0,007)		(5)	(0,009)		(5)
Akademische Berufe									
21	Naturwissenschaftler-, Mathematiker- und IngenieurInnen	0,217	***	0,084	***	39%	0,133	***	61%
		(0,009)		(0,008)		(3)	(0,008)		(3)
22	Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	0,295	***	0,100	***	34%	0,195	***	66%
		(0,016)		(0,013)		(5)	(0,017)		(4)
23	Lehrkräfte	0,184	***	0,031	***	17%	0,153	***	83%
		(0,013)		(0,009)		(7)	(0,013)		(4)
24	Betriebswirtschaftler/-innen und vergleichbare akad. Berufe	0,114	***	0,056	***	49%	0,058	***	51%
		(0,008)		(0,006)		(6)	(0,008)		(5)
25	Akad. u.ä. Fachkräfte in der Info- u. Kommunikationstech.	0,134	***	0,099	***	74%	0,035	***	26%
		(0,012)		(0,010)		(7)	(0,009)		(8)

ISCO-08		gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil	in %	erklärter Anteil	in %
26	Juristen/innen, Sozialwissenschaftler/innen und Kulturberufe	0,122 *** (0,009)		0,032 *** (0,007)	26% (7)	0,090 *** (0,008)	74% (5)
20	Akademische Berufe – Z. n. m.	0,135 *** (0,012)		0,052 *** (0,007)	39% (8)	0,083 *** (0,010)	61% (6)
TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe							
31	Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte	0,137 *** (0,007)		0,086 *** (0,007)	63% (4)	0,050 *** (0,007)	37% (5)
32	Assistenzberufe im Gesundheitswesen	0,065 *** (0,012)		0,044 *** (0,010)	68% (18)	0,021 (0,013)	32% (15)
33	Nicht akad. betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte	0,209 *** (0,007)		0,080 *** (0,007)	38% (3)	0,129 *** (0,008)	62% (3)
34	Nicht akad. jurist., sozialpfleger., kultur. u. verw. Fachkräfte	0,093 *** (0,011)		0,065 *** (0,008)	70% (11)	0,027 ** (0,010)	30% (10)
35	Informations- und Kommunikationstechniker/innen	0,198 *** (0,011)		0,108 *** (0,010)	55% (5)	0,089 *** (0,010)	45% (5)
30	TechnikerInnen und gleichrangige Berufe – Z. n. m.	0,220 *** (0,008)		0,096 *** (0,007)	43% (3)	0,125 *** (0,008)	57% (3)
Bürokräfte und verwandte Berufe							
41	Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	0,101 *** (0,015)		0,073 *** (0,015)	72% (14)	0,028 (0,016)	28% (13)
42	Bürokräfte mit Kundenkontakt	0,011 (0,015)		0,021 * (0,010)	183% (178)	– 0,010 (0,016)	– 83% (235)
43	Bürokräfte Finanz- und Rechnungsw., Stat. und Materialwirtsch.	– 0,003 (0,009)		0,054 *** (0,007)	– 1694% (3828)	– 0,058 *** (0,010)	1794% (5297)
44	Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	– 0,016 (0,026)		0,007 (0,010)	– 42% (173)	– 0,023 (0,024)	142% (86)
40	Bürokräfte und verwandte Berufe – Z. n. m.	0,083 (0,049)		0,116 ** (0,038)	140% (98)	– 0,033 (0,070)	– 40% (90)
Dienstleistungsberufe und Verkaufskräfte							
51	Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	0,078 *** (0,004)		0,073 *** (0,004)	93% (5)	0,006 (0,004)	7% (4)
52	Verkaufskräfte	0,245 *** (0,008)		0,106 *** (0,006)	43% (3)	0,139 *** (0,009)	57% (2)
53	Betreuungsberufe	0,051 *** (0,006)		0,036 *** (0,006)	71% (11)	0,015 * (0,006)	29% (10)
54	Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	0,024 ** (0,009)		0,036 *** (0,007)	148% (41)	– 0,012 (0,008)	– 48% (47)
50	Personenbezogene Dienstleistungen – Z. n. m.	– 0,058 *** (0,013)		– 0,018 (0,012)	31% (21)	– 0,040 ** (0,013)	69% (18)
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei							
61	Fachkräfte in der Landwirtschaft	0,137 *** (0,017)		0,075 *** (0,015)	55% (13)	0,062 ** (0,022)	45% (9)
62	Fachkräfte Forstwirtschaft, Fischerei u. Jagd – Marktprod.	[]		[]	[]	[]	[]

ISCO-08		gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %		erklärter Anteil		in %	
Handwerks- und verwandte Berufe											
71	Bau-, Ausbaufachkr. u. verw. Berufe, ausgen. ElektrikerInnen	0,207 (0,018)	***	0,194 (0,022)	***	94% (6)	0,012 (0,013)			6% (9)	
72	Metallarbeiter/innen, Mechaniker/innen und verwandte Berufe	0,166 (0,012)	***	0,162 (0,011)	***	98% (5)	0,004 (0,008)			2% (7)	
73	Präzisionshandwerker/innen, Drucker/innen und kunsthandw. Berufe	0,184 (0,013)	***	0,108 (0,009)	***	59% (6)	0,076 (0,011)	***		41% (6)	
74	Elektriker/innen und Elektroniker/innen	0,158 (0,023)	***	0,170 (0,016)	***	107% (9)	− 0,012 (0,015)			− 7% (15)	
75	Nahrungsmittel-, Holzverarb., Bekleidungsherst'g u. verw. Berufe	0,199 (0,011)	***	0,134 (0,009)	***	67% (5)	0,065 (0,010)	***		33% (5)	
70	Handwerks- und verwandte Berufe – Z. n. m.	0,163 (0,021)	***	0,154 (0,023)	***	95% (11)	0,009 (0,018)			5% (13)	
Bedienen von Anlagen u. Maschinen und Montageberufe											
81	Bediener stationärer Anlagen und Maschinen	0,249 (0,009)	***	0,152 (0,009)	***	61% (3)	0,097 (0,009)	***		39% (3)	
82	Montageberufe	0,300 (0,018)	***	0,226 (0,012)	***	75% (5)	0,074 (0,015)	***		25% (5)	
83	Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen	0,051 (0,016)	**	0,051 (0,010)	***	100% (23)	0,000 (0,012)			0% (31)	
80	Anlagen- und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen – Z. n. m.	[]		[]		[]	[]			[]	
Hilfsarbeitskräfte											
91	Reinigungspersonal und Hilfskräfte	0,074 (0,007)	***	0,053 (0,009)	***	71% (8)	0,021 (0,007)	**		29% (9)	
92	Hilfsarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	[]		[]		[]	[]			[]	
93	Hilfsarbeiter Bergbau, Bau, bei Herstell'g v. Waren, Transportw.	0,195 (0,008)	***	0,165 (0,007)	***	85% (3)	0,030 (0,007)	***		15% (4)	
94	Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung	[]		[]		[]	[]			[]	
95	Strassenhändler u. auf der Strasse arbeitende Dienstl'gkräfte	[]		[]		[]	[]			[]	
96	Abfallentsorgungsarbeiter und sonstige Hilfsarbeitskräfte	0,119 (0,021)	***	0,030 (0,011)	**	25% (18)	0,089 (0,022)	***		75% (9)	
90	Hilfsarbeitskräfte – Zuordnung nicht möglich	0,148 (0,009)	***	0,082 (0,006)	***	56% (5)	0,066 (0,008)	***		44% (5)	
	Fehlender Wert	0,190 (0,005)	***	0,071 (0,004)	***	37% (2)	0,119 (0,005)	***		63% (2)	
Total		0,178 (0,003)	***	0,081 (0,002)	***	45% (2)	0,097 (0,003)	***		55% (1)	

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Werte werden nicht ausgewiesen und mit «[]» markiert, falls sie auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und/oder weniger als 5 Unternehmen basieren. Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Tabelle 123: Zerlegung nach Kompetenzniveau, Gesamtwirtschaft

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Einfache Tätigkeiten	0,188	***	0,081	***	43%	0,108	***	57%
	(0,006)		(0,005)		(3)	(0,006)		(3)
Praktische Tätigkeiten	0,114	***	0,092	***	81%	0,021	***	19%
	(0,003)		(0,004)		(3)	(0,004)		(2)
Komplexe praktische Tätigkeiten	0,140	***	0,067	***	48%	0,073	***	52%
	(0,004)		(0,005)		(3)	(0,005)		(3)
Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung	0,199	***	0,087	***	44%	0,112	***	56%
	(0,004)		(0,004)		(2)	(0,005)		(2)
Fehlender Wert	0,190	***	0,071	***	37%	0,119	***	63%
	(0,005)		(0,004)		(2)	(0,005)		(2)
Total	0,178	***	0,081	***	45%	0,097	***	55%
	(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Tabelle 124: Zerlegung nach Beschäftigungsgrad, Gesamtwirtschaft

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Vollzeit (≥ 90%)	0,179	***	0,089	***	49%	0,091	***	51%
	(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)
Teilzeit 1 (50–89%)	0,086	***	0,065	***	76%	0,020	***	24%
	(0,005)		(0,004)		(6)	(0,005)		(5)
Teilzeit 2 (< 50%)	0,077	***	0,075	***	98%	0,002		2%
	(0,008)		(0,008)		(12)	(0,009)		(10)
Total	0,178	***	0,081	***	45%	0,097	***	55%
	(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Tabelle 125: Zerlegung nach detailliertem Beschäftigungsgrad, Gesamtwirtschaft

	gesamte Lohndiff.	unerklärter Anteil	in %	erklärter Anteil	in %
≥ 90%	0,179 *** (0,003)	0,089 *** (0,002)	49% (2)	0,091 *** (0,003)	51% (1)
80–89%	0,102 *** (0,006)	0,054 *** (0,003)	53% (5)	0,047 *** (0,005)	47% (4)
70–79%	0,037 *** (0,010)	0,049 *** (0,006)	130% (29)	– 0,011 (0,010)	– 30% (34)
50–69%	0,061 *** (0,007)	0,069 *** (0,007)	114% (14)	– 0,008 (0,008)	– 14% (14)
< 50%	0,077 *** (0,008)	0,075 *** (0,008)	98% (12)	0,002 (0,009)	2% (10)
Total	0,178 *** (0,003)	0,081 *** (0,002)	45% (2)	0,097 *** (0,003)	55% (1)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Tabelle 126: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, Gesamtwirtschaft

	gesamte Lohndiff.	unerklärter Anteil	in %	erklärter Anteil	in %
Weniger als 20 Beschäftigte	0,169 *** (0,006)	0,097 *** (0,007)	58% (3)	0,072 *** (0,008)	42% (3)
20–49 Beschäftigte	0,157 *** (0,007)	0,095 *** (0,006)	61% (4)	0,062 *** (0,007)	39% (4)
50–249 Beschäftigte	0,171 *** (0,002)	0,081 *** (0,002)	47% (1)	0,090 *** (0,002)	53% (1)
250–999 Beschäftigte	0,181 *** (0,005)	0,078 *** (0,003)	43% (2)	0,103 *** (0,005)	57% (2)
1000 oder mehr Beschäftigte	0,218 *** (0,009)	0,069 *** (0,004)	32% (4)	0,149 *** (0,009)	68% (2)
Total	0,178 *** (0,003)	0,081 *** (0,002)	45% (2)	0,097 *** (0,003)	55% (1)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Tabelle 127: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, +/- 50 Beschäftigte, Gesamtwirtschaft

	gesamte Lohndiff.	unerklärter Anteil	in %	erklärter Anteil	in %
< 50 Beschäftigte	0,168 *** (0,005)	0,094 *** (0,005)	56% (3)	0,074 *** (0,006)	44% (2)
≥ 50 Beschäftigte	0,187 *** (0,004)	0,075 *** (0,002)	40% (2)	0,112 *** (0,004)	60% (1)
Total	0,178 *** (0,003)	0,081 *** (0,002)	45% (2)	0,097 *** (0,003)	55% (1)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Tabelle 128: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, +/- 100 Beschäftigte, Gesamtwirtschaft

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
< 100 Beschäftigte	0,167	***	0,092	***	55%	0,076	***	45%
	(0,004)		(0,004)		(2)	(0,004)		(2)
≥ 100 Beschäftigte	0,193	***	0,073	***	38%	0,119	***	62%
	(0,004)		(0,002)		(2)	(0,004)		(1)
Total	0,178	***	0,081	***	45%	0,097	***	55%
	(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

E.2 Privater Sektor

Tabelle 129: Ergebnisse Regressionsschätzung, privater Sektor

	Männer			Frauen		
	Koef.	Sign.	Stand.-fehler	Koef.	Sign.	Stand.-fehler
Persönliche Qualifikationsmerkmale (Humankapital)						
Alter	0,021	***	0,000	0,019	***	0,000
[(Alter-15)^2]/100	-0,026	***	0,001	-0,025	***	0,001
Dienstjahre	0,002	***	0,000	0,002	***	0,000
Höchste abgeschlossene Ausbildung – Referenzkategorie: Abgeschlossene Berufsbildung, Lehre						
Fehlender Wert	0,011		0,013	0,050	***	0,014
Universitäre Hochschule (UNI, ETH)	0,283	***	0,007	0,257	***	0,006
Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH)	0,183	***	0,005	0,159	***	0,005
Höhere Berufsausbildung	0,107	***	0,004	0,121	***	0,004
Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen	0,051	***	0,010	0,055	***	0,013
Gymnasiale, Berufs- oder Fachmaturität	0,022	***	0,006	0,029	***	0,005
Unternehmensinterne Berufsausbildung	-0,065	***	0,005	-0,072	***	0,005
Obligatorische Schule	-0,075	***	0,005	-0,089	***	0,004
Weitere persönliche Merkmale						
Zivilstand – Referenzkategorie: ledig						
Verheiratet	0,044	***	0,002	-0,028	***	0,002
Anderer Zivilstand	0,018	***	0,003	-0,018	***	0,003
Nationalität/Aufenthaltsstatus – Referenzkategorie: SchweizerIn						
KurzaufenthalterIn (Kat. L)	-0,043	***	0,011	-0,057	***	0,012
AufenthalterIn (Kat. B)	-0,010	*	0,005	-0,007		0,004
Niedergelassene/r (Kat. C)	-0,013	***	0,003	-0,006	**	0,002
GrenzgängerIn (Kat. G)	-0,044	***	0,004	-0,039	***	0,004
Andere	-0,041	***	0,010	-0,032	**	0,010
Arbeitsplatzbezogene Merkmale						
Berufliche Stellung – Referenzkategorie: Ohne Kaderfunktion						
Oberes Kader	0,332	***	0,008	0,221	***	0,012
Mittleres Kader	0,289	***	0,009	0,250	***	0,007
Unteres Kader	0,145	***	0,004	0,138	***	0,005
Unterstes Kader	0,072	***	0,004	0,079	***	0,004
Berufsgruppen – Referenzkat.: TechnikerInnen und gleichrangige Berufe – Zuteilung nicht mögl.						
Fehlender Wert	0,045	***	0,006	0,055	***	0,006

	Männer			Frauen		
	Koef.	Sign.	Stand.-fehler	Koef.	Sign.	Stand.-fehler
Armeeangehörige	- 0,242	**	0,088	- 0,051	***	0,013
GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung	0,107	***	0,010	0,129	***	0,014
Führungskräfte im kaufmännischen Bereich	0,152	***	0,008	0,168	***	0,010
Führungskräfte in der Produktion und bei spez. Dienstl.	0,069	***	0,008	0,088	***	0,010
Führungskräfte in Hotels, Rest. u. sonst. Dienstl.	- 0,065	***	0,011	- 0,052	***	0,008
Führungskräfte – Z. n. m.	0,064	***	0,006	0,112	***	0,009
Naturwissenschaftler-, Mathematiker- und IngenieurInnen	- 0,032	***	0,008	- 0,044	***	0,010
Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	0,202	***	0,019	0,126	***	0,012
Lehrkräfte	0,064	***	0,014	0,090	***	0,012
Betriebswirtschafter/innen und vergleichbare akad. Berufe	- 0,025	***	0,006	0,039	***	0,007
Akad. u.ä. Fachkräfte in der Info- u. Kommunikationstech.	0,081	***	0,014	0,123	***	0,020
Juristen/innen, Sozialwissenschaftler/innen und Kulturberufe	0,004		0,011	0,077	***	0,009
Akademische Berufe – Z. n. m.	0,068	**	0,012	0,102	***	0,011
Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte	- 0,015	*	0,007	- 0,010		0,008
Assistenzberufe im Gesundheitswesen	0,032	*	0,014	0,079	***	0,009
Nicht akad. betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte	0,001		0,007	0,021	**	0,007
Nicht akad. jurist., sozialpfleger., kultur. u. verw. Fachkräfte	0,018		0,010	0,013		0,009
Informations- und Kommunikationstechniker/innen	- 0,051	***	0,008	- 0,058	***	0,010
Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	- 0,044	**	0,014	- 0,013		0,007
Bürokräfte mit Kundenkontakt	- 0,136	***	0,014	- 0,064	***	0,008
Bürokräfte Finanz- und Rechnungsw., Stat. und Materialwirtsch.	- 0,143	***	0,008	- 0,080	***	0,010
Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	- 0,196	***	0,020	- 0,061	*	0,024
Bürokräfte und verwandte Berufe – Z. n. m.	- 0,053		0,066	- 0,032		0,035
Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	- 0,081	***	0,008	- 0,112	***	0,008
Verkaufskräfte	- 0,038	***	0,007	- 0,081	***	0,007
Betreuungsberufe	- 0,068	***	0,009	- 0,039	***	0,008
Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	- 0,151	***	0,015	- 0,067	***	0,012
Personenbezogene Dienstleistungen – Z. n. m.	- 0,134	***	0,014	0,042	***	0,012
Fachkräfte in der Landwirtschaft	- 0,060	***	0,011	- 0,058	***	0,018
Fachkräfte Forstwirtschaft, Fischerei u. Jagd – Marktprod.	- 0,061	**	0,020	0,000		
Bau-, Ausbaufachkr. u. verw. Berufe, ausgen. ElektrikerInnen	- 0,025	**	0,009	- 0,076	***	0,021
Metallarbeiter/innen, Mechaniker/innen und verwandte Berufe	- 0,058	***	0,007	- 0,096	***	0,013
Präzisionshandwerker/innen, Drucker/innen und kunsthandw. Berufe	- 0,058	***	0,010	- 0,068	***	0,011
Elektriker/innen und Elektroniker/innen	- 0,043	***	0,009	- 0,119	***	0,015
Nahrungsmittel-, Holzverarb., Bekleidungsherst'g u. verw. Berufe	- 0,075	***	0,009	- 0,097	***	0,009
Handwerks- und verwandte Berufe – Z. n. m.	- 0,072	***	0,010	- 0,085	***	0,023
Bediener stationärer Anlagen und Maschinen	- 0,102	***	0,007	- 0,182	***	0,010
Montageberufe	- 0,081	***	0,009	- 0,200	***	0,012
Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen	- 0,124	***	0,009	- 0,063	***	0,017
Anlagen- und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen – Z. n. m.	- 0,088	***	0,010	- 0,098	***	0,019
Reinigungspersonal und Hilfskräfte	- 0,260	***	0,013	- 0,187	***	0,010
Hilfsarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	- 0,120	***	0,014	- 0,225	***	0,051
Hilfsarbeiter Bergbau, Bau, bei Herstell'g v. Waren, Transportw.	- 0,114	***	0,008	- 0,184	***	0,009
Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung	- 0,188	***	0,017	- 0,194	***	0,013
Strassenhändler u. auf der Strasse arbeitende Dienstl'gkräfte	0,000			- 0,248	***	0,022
Abfallentsorgungsarbeiter und sonstige Hilfsarbeitskräfte	- 0,262	***	0,024	- 0,248	***	0,025
Hilfsarbeitskräfte – Zuordnung nicht möglich	- 0,095	***	0,009	- 0,093	***	0,008

	Männer			Frauen		
	Koef.	Sign.	Stand.-fehler	Koef.	Sign.	Stand.-fehler
Unternehmensspezifische Merkmale						
Unternehmensgrösse – Referenzkategorie: 250–999 Beschäftigte						
Weniger als 20 Beschäftigte	– 0,130	***	0,005	– 0,090	***	0,005
20–49 Beschäftigte	– 0,064	***	0,005	– 0,051	***	0,006
50–249 Beschäftigte	– 0,030	***	0,004	– 0,026	***	0,004
1000 oder mehr Beschäftigte	0,011		0,008	0,006		0,005
Wirtschaftsbranche – Referenzkategorie: Verkehr und Lagerei						
Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	0,083	***	0,013	0,094	**	0,031
Herstellung Nahrungsmittel/Getränke,Tabak	– 0,055	***	0,009	– 0,039	***	0,010
Herstellung Textilien/Lederwaren	– 0,037	**	0,014	– 0,077	***	0,017
Druckgewerbe	0,021		0,015	0,003		0,016
Chemische Industrie	0,204	***	0,021	0,276	***	0,027
Maschinenbau/Gerätebau	0,081	***	0,008	0,086	***	0,010
Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	0,043	***	0,008	0,036	**	0,011
Energieversorgung	0,181	***	0,016	0,203	***	0,016
Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	0,061	**	0,020	0,085	***	0,017
Baugewerbe	0,101	***	0,009	0,061	***	0,016
Handel; Instandhaltung und Rep. von Motorfahrz.	0,097	***	0,009	0,137	***	0,011
Detailhandel	– 0,082	***	0,010	– 0,077	***	0,010
Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	– 0,151	***	0,009	– 0,054	***	0,010
Information und Kommunikation	0,156	***	0,014	0,112	***	0,013
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0,267	***	0,011	0,189	***	0,011
Grundstücks- und Wohnungswesen	0,109	***	0,010	0,115	***	0,010
Freiberuf., wissenschaft. und techn. Dienstl.	0,141	***	0,009	0,130	***	0,010
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	0,010		0,012	– 0,020		0,011
Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.	0,352	***	0,065	0,454	***	0,080
Erziehung und Unterricht	0,024		0,014	0,073	***	0,012
Gesundheits- und Sozialwesen	– 0,005		0,009	0,049	***	0,010
Kunst, Unterhaltung und Erholung	– 0,002		0,014	– 0,001		0,014
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	– 0,013		0,010	0,032	**	0,010
Region – Referenzkategorie: Zürich						
Genferseeregion (VD, VS, GE)	– 0,031	***	0,006	– 0,016	**	0,005
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	– 0,060	***	0,005	– 0,057	***	0,004
Nordwestschweiz (BS, BL, AG)	– 0,026	***	0,006	– 0,027	***	0,006
Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	– 0,060	***	0,005	– 0,059	***	0,005
Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	– 0,031	***	0,006	– 0,030	***	0,006
Tessin (TI)	– 0,200	***	0,007	– 0,212	***	0,008
Arbeitspensum und Entlohnung						
Beschäftigungsgrad – Referenzkategorie: Vollzeit (90–150%)						
Teilzeit 1 (50–89%)	– 0,015	***	0,004	0,018	***	0,002
Teilzeit 2 (< 50%)	– 0,011		0,007	0,036	***	0,004
Art des Vertrags und Lohnart						
Stundenlohn (Referenzkategorie: Monatslohn)	0,021	**	0,007	0,003		0,004
Kollektivvertrag (Referenzkategorie: Einzelarbeitsvertrag)	0,000		0,004	– 0,008	**	0,003
Fehlender Wert (Referenzkategorie: Einzelarbeitsvertrag)	0,066	**	0,020	0,066	*	0,027
Zulagen (Dummy)	0,017	***	0,004	0,016	***	0,003
Sonderzahlungen (Dummy)	0,116	***	0,003	0,097	***	0,003
13. Monatslohn (Dummy)	0,009		0,006	0,037	***	0,004
Befristet	0,003		0,008	– 0,023	***	0,006

	Männer			Frauen		
	Koef.	Sign.	Stand.-fehler	Koef.	Sign.	Stand.-fehler
Konstante						
Konstante	8,432	***	0,012	8,544	***	0,014
Kennzahlen Modellschätzung						
R-Quadrat	0,633			0,563		
Anzahl Fälle N	741 067			589 783		
Grösse Teil-Population (Gewichtung personenbezogen)	1 735 151			1 284 424		

Anmerkungen: Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 130: Zerlegung der Lohnunterschiede 2012–2018, privater Sektor

Jahr	gesamte Lohn Differenz			unerklärter Anteil			erklärter Anteil		
	Koeff.		in %	Koeff.		in %	Koeff.		in %
2012	0,213	***	100%	0,087	***	41%	0,126	***	59%
2014	0,191	***	100%	0,075	***	39%	0,116	***	61%
2016	0,189	***	100%	0,081	***	43%	0,108	***	57%
2018	0,186	***	100%	0,082	***	44%	0,103	***	56%

Quelle: LSE 2012–2018, privater Sektor. Berechnungen: Kaiser & Möhr (2019, LSE 2016), Strub & Bannwart (2017, LSE 2014) und Strub et al. (2016, LSE 2012).

Tabelle 131: Zerlegung nach Branchen, privater Sektor

NOGA-08		gesamte Lohn diff.	unerklärter Anteil	in %	erklärter Anteil	in %
2. Sektor (Industrie und Gewerbe)						
8, 9	Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	0,052 (0,038)	0,208 (0,103)	* (776)	400% (0,101)	– 300% (597)
10, 11, 12	Herstellung Nahrungsmittel/Getränke,Tabak	0,201 *** (0,008)	0,126 *** (0,006)	63% (4)	0,074 *** (0,008)	37% (3)
13, 14, 15	Herstellung Textilien/Lederwaren	0,326 *** (0,033)	0,165 *** (0,011)	50% (10)	0,161 *** (0,031)	50% (6)
18	Druckgewerbe	0,228 *** (0,023)	0,130 *** (0,025)	57% (9)	0,097 *** (0,023)	43% (9)
19, 20, 21	Chemische Industrie	0,090 *** (0,012)	0,075 *** (0,007)	84% (11)	0,014 (0,010)	16% (12)
26, 27, 28, 29, 30, 33	Maschinenbau/Gerätebau	0,243 *** (0,007)	0,130 *** (0,005)	54% (3)	0,113 *** (0,006)	46% (2)
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	0,171 *** (0,008)	0,148 *** (0,008)	87% (4)	0,022 ** (0,008)	13% (4)
35	Energieversorgung	0,164 *** (0,014)	0,066 ** (0,020)	40% (9)	0,098 *** (0,021)	60% (9)
36, 37, 38, 39	Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	0,014 (0,017)	0,039 * (0,018)	277% (341)	– 0,025 (0,021)	– 177% (347)
41, 42, 43	Baugewerbe	0,096 *** (0,014)	0,157 *** (0,022)	163% (33)	– 0,060 ** (0,020)	– 63% (22)

NOGA-08		gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
3. Sektor (Dienstleistungen)									
45, 46	Handel; Instandhaltung und Rep. von Motorfahrz.	0,087 *** (0,009)		0,079 *** (0,009)		90% (10)	0,009 (0,009)		10% (9)
47	Detailhandel	0,167 *** (0,007)		0,096 *** (0,006)		57% (3)	0,071 *** (0,006)		43% (3)
49, 50, 51, 52, 53	Verkehr und Lagerei	0,078 *** (0,011)		0,093 *** (0,013)		119% (21)	- 0,015 (0,015)		- 19% (16)
55, 56	Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	0,071 *** (0,004)		0,035 *** (0,004)		49% (5)	0,036 *** (0,004)		51% (5)
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information und Kommunikation	0,248 *** (0,010)		0,111 *** (0,007)		45% (4)	0,137 *** (0,010)		55% (3)
64, 65, 66	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0,344 *** (0,008)		0,106 *** (0,006)		31% (2)	0,238 *** (0,008)		69% (2)
68	Grundstücks- und Wohnungswesen	0,199 *** (0,008)		0,064 *** (0,009)		32% (3)	0,135 *** (0,009)		68% (4)
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Freiberuf., wissenschaft. und techn. Dienstl.	0,263 *** (0,006)		0,066 *** (0,007)		25% (2)	0,196 *** (0,007)		75% (2)
77, 78, 79, 80, 81, 82	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	0,153 *** (0,011)		0,090 *** (0,006)		59% (7)	0,063 *** (0,010)		41% (5)
84	Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.	[]		[]		[]	[]		[]
85	Erziehung und Unterricht	0,123 *** (0,013)		0,073 *** (0,011)		59% (9)	0,051 *** (0,012)		41% (8)
86, 87, 88	Gesundheits- und Sozialwesen	0,168 *** (0,006)		0,047 *** (0,007)		28% (3)	0,121 *** (0,007)		72% (3)
90, 91, 92, 93	Kunst, Unterhaltung und Erholung	0,134 *** (0,012)		0,068 *** (0,008)		51% (8)	0,066 *** (0,012)		49% (6)
94, 95, 96	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	0,222 *** (0,006)		0,076 *** (0,005)		34% (3)	0,146 *** (0,006)		66% (2)
Total		0,186 *** (0,003)		0,082 *** (0,002)		44% (2)	0,103 *** (0,003)		56% (1)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Werte werden nicht ausgewiesen und mit «[]» markiert, falls sie auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und/oder weniger als 5 Unternehmen basieren. Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 132: Zerlegung nach Grossregion, privater Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Genferseeregion (VD, VS, GE)	0,131	***	0,063	***	48%	0,068	***	52%
	(0,007)		(0,005)		(5)	(0,008)		(4)
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	0,178	***	0,078	***	44%	0,099	***	56%
	(0,007)		(0,004)		(4)	(0,007)		(2)
Nordwestschweiz (BS, BL, AG)	0,178	***	0,086	***	48%	0,093	***	52%
	(0,007)		(0,006)		(4)	(0,008)		(3)
Zürich (ZH)	0,246	***	0,084	***	34%	0,162	***	66%
	(0,007)		(0,006)		(3)	(0,008)		(2)
Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	0,182	***	0,102	***	56%	0,079	***	44%
	(0,006)		(0,005)		(3)	(0,006)		(2)
Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	0,186	***	0,091	***	49%	0,095	***	51%
	(0,007)		(0,007)		(4)	(0,008)		(3)
Tessin (TI)	0,194	***	0,119	***	61%	0,075	***	39%
	(0,011)		(0,009)		(5)	(0,010)		(5)
Total	0,186	***	0,082	***	44%	0,103	***	56%
	(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 133: Zerlegung nach Altersgruppe, privater Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
< 30 Jahre	0,064	***	0,035	***	55%	0,029	***	45%
	(0,003)		(0,003)		(4)	(0,003)		(4)
30 – 49 Jahre	0,168	***	0,079	***	47%	0,089	***	53%
	(0,004)		(0,003)		(2)	(0,004)		(2)
≥ 50 Jahre	0,264	***	0,104	***	39%	0,160	***	61%
	(0,004)		(0,006)		(2)	(0,006)		(2)
Total	0,186	***	0,082	***	44%	0,103	***	56%
	(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 134: Zerlegung nach Ausbildungsniveau, privater Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Universitäre Hochschule (UNI, ETH)	0,253	***	0,083	***	33%	0,169	***	67%
	(0,008)		(0,005)		(3)	(0,008)		(2)
Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH)	0,255	***	0,057	***	22%	0,198	***	78%
	(0,006)		(0,007)		(2)	(0,008)		(2)
Höhere Berufsausbildung	0,193	***	0,064	***	33%	0,129	***	67%
	(0,005)		(0,006)		(3)	(0,007)		(3)
Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen	0,114	***	0,120	***	105%	– 0,006		– 5%
	(0,019)		(0,017)		(16)	(0,018)		(17)
Gymnasiale, Berufs- oder Fachmaturität	0,141	***	0,068	***	48%	0,074	***	52%
	(0,008)		(0,009)		(5)	(0,009)		(5)

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Abgeschlossene Berufsausbildung	0,130	***	0,086	***	66%	0,043	***	34%
	(0,003)		(0,003)		(2)	(0,003)		(2)
Unternehmensinterne Berufsausbildung	0,153	***	0,095	***	62%	0,058	***	38%
	(0,008)		(0,007)		(4)	(0,008)		(4)
Obligatorische Schule	0,161	***	0,082	***	51%	0,078	***	49%
	(0,006)		(0,005)		(4)	(0,007)		(3)
Fehlender Wert	0,116	***	0,066	***	57%	0,049	**	43%
	(0,017)		(0,012)		(13)	(0,016)		(11)
Total	0,186	***	0,082	***	44%	0,103	***	56%
	(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 135: Zerlegung nach Zivilstand, privater Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Ledig	0,070	***	0,037	***	52%	0,033	***	48%
	(0,003)		(0,002)		(4)	(0,003)		(3)
Verheiratet	0,270	***	0,098	***	36%	0,172	***	64%
	(0,004)		(0,004)		(1)	(0,005)		(1)
Anderer Zivilstand	0,203	***	0,095	***	47%	0,107	***	53%
	(0,005)		(0,007)		(3)	(0,007)		(3)
Total	0,186	***	0,082	***	44%	0,103	***	56%
	(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 136: Zerlegung nach Aufenthaltsstatus, privater Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
SchweizerIn	0,215	***	0,085	***	39%	0,130	***	61%
	(0,003)		(0,003)		(1)	(0,004)		(1)
KurzaufenthalterIn (Kat. L)	0,172	***	0,054	***	31%	0,119	***	69%
	(0,016)		(0,013)		(9)	(0,018)		(6)
AufenthalterIn (Kat. B)	0,135	***	0,076	***	56%	0,059	***	44%
	(0,008)		(0,004)		(6)	(0,008)		(4)
Niedergelassene/r (Kat. C)	0,184	***	0,086	***	47%	0,098	***	53%
	(0,005)		(0,004)		(3)	(0,006)		(2)
GrenzgängerIn (Kat. G)	0,134	***	0,084	***	63%	0,049	***	37%
	(0,008)		(0,005)		(6)	(0,008)		(5)
Andere	0,019		0,063	***	327%	- 0,044	*	- 227%
	(0,020)		(0,013)		(199)	(0,019)		(317)
Total	0,186	***	0,082	***	44%	0,103	***	56%
	(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 137: Zerlegung nach beruflicher Stellung, privater Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Oberes Kader	0,295	***	0,130	***	44%	0,165	***	56%
	(0,012)		(0,012)		(3)	(0,011)		(4)
Mittleres Kader	0,230	***	0,094	***	41%	0,136	***	59%
	(0,011)		(0,008)		(5)	(0,012)		(3)
Unteres Kader	0,168	***	0,088	***	52%	0,080	***	48%
	(0,008)		(0,006)		(4)	(0,008)		(3)
Unterstes Kader	0,119	***	0,080	***	67%	0,039	***	33%
	(0,006)		(0,006)		(5)	(0,007)		(4)
Ohne Kaderfunktion	0,111	***	0,078	***	70%	0,034	***	30%
	(0,003)		(0,003)		(3)	(0,003)		(2)
Total	0,186	***	0,082	***	44%	0,103	***	56%
	(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 138: Zerlegung nach Berufsgruppe, privater Sektor

ISCO-08		gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Militärs									
1, 2, 3	Armeeangehörige	[]		[]		[]	[]		[]
Führungskräfte									
11	GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung	0,271	***	0,122	***	45%	0,149	***	55%
		(0,015)		(0,014)		(5)	(0,014)		(5)
12	Führungskräfte im kaufmännischen Bereich	0,238	***	0,096	***	41%	0,141	***	59%
		(0,010)		(0,009)		(4)	(0,009)		(4)
13	Führungskräfte in der Produktion und bei spez. Dienstl.	0,185	***	0,101	***	55%	0,084	***	45%
		(0,019)		(0,014)		(8)	(0,015)		(8)
14	Führungskräfte in Hotels, Rest. u. sonst. Dienstl.	0,187	***	0,072	***	39%	0,115	***	61%
		(0,012)		(0,010)		(6)	(0,013)		(5)
10	Führungskräfte – Z. n. m.	0,165	***	0,073	***	44%	0,092	***	56%
		(0,011)		(0,007)		(6)	(0,009)		(5)
Akademische Berufe									
21	Naturwissenschaftler-, Mathematiker- und IngenieurInnen	0,220	***	0,086	***	39%	0,134	***	61%
		(0,009)		(0,008)		(3)	(0,008)		(3)
22	Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	0,310	***	0,116	***	37%	0,194	***	63%
		(0,023)		(0,019)		(7)	(0,025)		(5)
23	Lehrkräfte	0,092	***	0,042	***	46%	0,050	**	54%
		(0,017)		(0,010)		(16)	(0,015)		(12)
24	Betriebswirtschaftler/-innen und vergleichbare akad. Berufe	0,113	***	0,053	***	47%	0,060	***	53%
		(0,009)		(0,006)		(7)	(0,008)		(5)
25	Akad. u.ä. Fachkräfte in der Info- u. Kommunikationstech.	0,139	***	0,103	***	74%	0,036	***	26%
		(0,013)		(0,010)		(7)	(0,010)		(9)

ISCO-08		gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
26	Juristen/innen, Sozialwissenschaftler/innen und Kulturberufe	0,129 (0,010)	***	0,034 (0,008)	***	26% (7)	0,096 (0,009)	***	74% (6)
20	Akademische Berufe – Z. n. m.	0,177 (0,018)	***	0,061 (0,011)	***	35% (9)	0,116 (0,015)	***	65% (6)
TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe									
31	Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte	0,150 (0,007)	***	0,094 (0,008)	***	62% (4)	0,057 (0,007)	***	38% (4)
32	Assistenzberufe im Gesundheitswesen	0,070 (0,016)	***	0,060 (0,012)	***	86% (23)	0,010 (0,017)		14% (20)
33	Nicht akad. betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte	0,208 (0,007)	***	0,074 (0,008)	***	36% (3)	0,133 (0,008)	***	64% (3)
34	Nicht akad. jurist., sozialpfleger., kultur. u. verw. Fachkräfte	0,095 (0,011)	***	0,068 (0,008)	***	71% (11)	0,028 (0,011)	*	29% (10)
35	Informations- und Kommunikationstechniker/innen	0,196 (0,012)	***	0,109 (0,010)	***	56% (5)	0,087 (0,010)	***	44% (5)
30	TechnikerInnen und gleichrangige Berufe – Z. n. m.	0,224 (0,008)	***	0,101 (0,008)	***	45% (4)	0,123 (0,009)	***	55% (3)
Bürokräfte und verwandte Berufe									
41	Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	0,108 (0,016)	***	0,087 (0,014)	***	81% (15)	0,021 (0,017)		19% (13)
42	Bürokräfte mit Kundenkontakt	0,012 (0,016)		0,017 (0,010)		143% (153)	– 0,005 (0,016)		– 43% (181)
43	Bürokräfte Finanz- und Rechnungsw., Stat. und Materialwirtsch.	– 0,004 (0,009)		0,054 (0,007)	***	– 1269% (2266)	– 0,058 (0,010)	***	1369% (3115)
44	Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	– 0,009 (0,026)		0,013 (0,010)		– 141% (363)	– 0,022 (0,024)		241% (377)
40	Bürokräfte und verwandte Berufe – Z. n. m.	0,083 (0,050)		0,116 (0,039)	**	139% (99)	– 0,033 (0,070)		– 39% (90)
Dienstleistungsberufe und Verkaufskräfte									
51	Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	0,070 (0,004)	***	0,069 (0,004)	***	99% (5)	0,001 (0,004)		1% (5)
52	Verkaufskräfte	0,244 (0,008)	***	0,106 (0,006)	***	44% (3)	0,138 (0,009)	***	56% (2)
53	Betreuungsberufe	0,049 (0,007)	***	0,038 (0,007)	***	78% (14)	0,011 (0,007)		22% (13)
54	Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	0,019 (0,008)	*	0,035 (0,008)	***	183% (69)	– 0,016 (0,009)		– 83% (75)
50	Personenbezogene Dienstleistungen – Z. n. m.	– 0,077 (0,019)	***	– 0,024 (0,013)		31% (22)	– 0,053 (0,017)	**	69% (17)
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei									
61	Fachkräfte in der Landwirtschaft	0,141 (0,017)	***	0,078 (0,016)	***	55% (13)	0,064 (0,022)	**	45% (8)
62	Fachkräfte Forstwirtschaft, Fischerei u. Jagd – Marktprod.	[]		[]		[]	[]		[]

ISCO-08		gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil	in %
Handwerks- und verwandte Berufe								
71	Bau-, Ausbaufachkr. u. verw. Berufe, ausgen. ElektrikerInnen	0,225	***	0,208	***	92%	0,017	8%
		(0,018)		(0,022)		(6)	(0,014)	(8)
72	Metallarbeiter/innen, Mechaniker/innen und verwandte Berufe	0,164	***	0,162	***	99%	0,001	1%
		(0,012)		(0,011)		(5)	(0,008)	(7)
73	Präzisionshandwerker/innen, Drucker/innen und kunsthandw. Berufe	0,185	***	0,109	***	59%	0,076	*** 41%
		(0,013)		(0,009)		(6)	(0,011)	(5)
74	Elektriker/innen und Elektroniker/innen	0,155	***	0,169	***	109%	− 0,014	− 9%
		(0,024)		(0,016)		(9)	(0,015)	(16)
75	Nahrungsmittel-, Holzverarb., Bekleidungsherst'g u. verw. Berufe	0,199	***	0,133	***	67%	0,066	*** 33%
		(0,011)		(0,009)		(5)	(0,010)	(5)
70	Handwerks- und verwandte Berufe – Z. n. m.	0,169	***	0,164	***	97%	0,005	3%
		(0,023)		(0,025)		(13)	(0,022)	(14)
Bedienen von Anlagen u. Maschinen und Montageberufe								
81	Bediener stationärer Anlagen und Maschinen	0,249	***	0,152	***	61%	0,097	*** 39%
		(0,009)		(0,009)		(3)	(0,009)	(3)
82	Montageberufe	0,297	***	0,225	***	76%	0,072	*** 24%
		(0,018)		(0,012)		(5)	(0,015)	(5)
83	Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen	0,070	***	0,058	***	82%	0,013	18%
		(0,016)		(0,012)		(16)	(0,011)	(21)
80	Anlagen- und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen – Z. n. m.	[]		[]		[]	[]	[]
Hilfsarbeitskräfte								
91	Reinigungspersonal und Hilfskräfte	0,063	***	0,049	***	77%	0,014	23%
		(0,007)		(0,009)		(10)	(0,007)	(11)
92	Hilfsarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	[]		[]		[]	[]	[]
93	Hilfsarbeiter Bergbau, Bau, bei Herstell'g v. Waren, Transportw.	0,194	***	0,167	***	86%	0,027	*** 14%
		(0,008)		(0,007)		(4)	(0,007)	(4)
94	Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung	[]		[]		[]	[]	[]
95	Strassenhändler u. auf der Strasse arbeitende Dienstl'gkräfte	[]		[]		[]	[]	[]
96	Abfallentsorgungsarbeiter und sonstige Hilfsarbeitskräfte	0,084	***	0,035	**	41%	0,050	** 59%
		(0,015)		(0,011)		(17)	(0,015)	(12)
90	Hilfsarbeitskräfte – Zuordnung nicht möglich	0,149	***	0,086	***	58%	0,063	*** 42%
		(0,009)		(0,007)		(6)	(0,009)	(5)
	Fehlender Wert	0,194	***	0,072	***	37%	0,122	*** 63%
		(0,005)		(0,004)		(3)	(0,005)	(2)
Total		0,186	***	0,082	***	44%	0,103	*** 56%
		(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)	(1)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Werte werden nicht ausgewiesen und mit «[]» markiert, falls sie auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und/oder weniger als 5 Unternehmen basieren. Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 139: Zerlegung nach Kompetenzniveau, privater Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Einfache Tätigkeiten	0,190	***	0,082	***	43%	0,108	***	57%
	(0,006)		(0,006)		(3)	(0,007)		(3)
Praktische Tätigkeiten	0,118	***	0,097	***	82%	0,021	***	18%
	(0,002)		(0,001)		(2)	(0,002)		(2)
Komplexe praktische Tätigkeiten	0,151	***	0,070	***	46%	0,081	***	54%
	(0,004)		(0,005)		(3)	(0,005)		(3)
Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung	0,209	***	0,087	***	42%	0,121	***	58%
	(0,003)		(0,001)		(2)	(0,003)		(1)
Fehlender Wert	0,194	***	0,072	***	37%	0,122	***	63%
	(0,005)		(0,004)		(3)	(0,005)		(2)
Total	0,186	***	0,082	***	44%	0,103	***	56%
	(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 140: Zerlegung nach Beschäftigungsgrad, privater Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Vollzeit (≥ 90%)	0,185	***	0,093	***	50%	0,092	***	50%
	(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)
Teilzeit 1 (50–89%)	0,087	***	0,064	***	74%	0,023	***	26%
	(0,005)		(0,004)		(6)	(0,005)		(5)
Teilzeit 2 (< 50%)	0,072	***	0,071	***	99%	0,001		1%
	(0,008)		(0,009)		(13)	(0,010)		(11)
Total	0,186	***	0,082	***	44%	0,103	***	56%
	(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 141: Zerlegung nach detailliertem Beschäftigungsgrad, privater Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
≥ 90%	0,185	***	0,093	***	50%	0,092	***	50%
	(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)
80–89%	0,104	***	0,053	***	51%	0,051	***	49%
	(0,006)		(0,004)		(5)	(0,006)		(4)
70–79%	0,043	***	0,043	***	100%	0,000		0%
	(0,011)		(0,007)		(26)	(0,011)		(26)
50–69%	0,061	***	0,071	***	116%	– 0,010		– 16%
	(0,008)		(0,007)		(14)	(0,008)		(15)
< 50%	0,072	***	0,071	***	99%	0,001		1%
	(0,008)		(0,009)		(13)	(0,010)		(11)
Total	0,186	***	0,082	***	44%	0,103	***	56%
	(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 142: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, privater Sektor

	gesamte Lohndiff.	unerklärter Anteil	in %	erklärter Anteil	in %
Weniger als 20 Beschäftigte	0,170 *** (0,006)	0,099 *** (0,007)	58% (3)	0,071 *** (0,008)	42% (3)
20 – 49 Beschäftigte	0,159 *** (0,007)	0,096 *** (0,006)	60% (4)	0,063 *** (0,007)	40% (4)
50 – 249 Beschäftigte	0,171 *** (0,002)	0,082 *** (0,002)	48% (1)	0,089 *** (0,002)	52% (1)
250 – 999 Beschäftigte	0,185 *** (0,005)	0,079 *** (0,003)	43% (3)	0,106 *** (0,005)	57% (2)
1000 oder mehr Beschäftigte	0,250 *** (0,011)	0,068 *** (0,004)	27% (4)	0,182 *** (0,011)	73% (2)
Total	0,186 *** (0,003)	0,082 *** (0,002)	44% (2)	0,103 *** (0,003)	56% (1)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 143: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, +/- 50 Beschäftigte, privater Sektor

	gesamte Lohndiff.	unerklärter Anteil	in %	erklärter Anteil	in %
< 50 Beschäftigte	0,169 *** (0,005)	0,095 *** (0,005)	56% (3)	0,074 *** (0,006)	44% (2)
≥ 50 Beschäftigte	0,198 *** (0,004)	0,077 *** (0,002)	39% (2)	0,121 *** (0,004)	61% (1)
Total	0,186 *** (0,003)	0,082 *** (0,002)	44% (2)	0,103 *** (0,003)	56% (1)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 144: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, +/- 100 Beschäftigte, privater Sektor

	gesamte Lohndiff.	unerklärter Anteil	in %	erklärter Anteil	in %
< 100 Beschäftigte	0,168 *** (0,004)	0,093 *** (0,004)	55% (2)	0,075 *** (0,004)	45% (2)
≥ 100 Beschäftigte	0,206 *** (0,005)	0,075 *** (0,002)	36% (2)	0,131 *** (0,005)	64% (1)
Total	0,186 *** (0,003)	0,082 *** (0,002)	44% (2)	0,103 *** (0,003)	56% (1)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, privater Sektor; Berechnungen BSS.

E.3 Öffentlicher Sektor

Tabelle 145: Ergebnisse Regressionsschätzung, öffentlicher Sektor

	Männer			Frauen		
	Koef.	Sign.	Stand.-fehler	Koef.	Sign.	Stand.-fehler
Persönliche Qualifikationsmerkmale (Humankapital)						
Alter	0,029	***	0,000	0,024	***	0,000
$[(\text{Age}-15)^2]/100$	-0,035	***	0,001	-0,031	***	0,001
Dienstjahre	0,002	***	0,000	0,003	***	0,000
Höchste abgeschlossene Ausbildung – Referenzkategorie: Abgeschlossene Berufsbildung, Lehre						
Fehlender Wert	0,107	***	0,011	0,073	***	0,006
Universitäre Hochschule (UNI, ETH)	0,151	***	0,007	0,168	***	0,007
Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH)	0,123	***	0,006	0,109	***	0,008
Höhere Berufsausbildung	0,086	***	0,003	0,112	***	0,003
Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen	0,119	***	0,024	0,166	***	0,021
Gymnasiale, Berufs- oder Fachmaturität	0,087	***	0,017	0,068	***	0,013
Unternehmensinterne Berufsausbildung	-0,060	***	0,006	-0,072	***	0,008
Obligatorische Schule	-0,108	***	0,011	-0,109	***	0,006
Weitere persönliche Merkmale						
Zivilstand – Referenzkategorie: ledig						
Verheiratet	0,034	***	0,001	-0,011	***	0,001
Anderer Zivilstand	0,013	***	0,002	-0,017	***	0,002
Nationalität/Aufenthaltsstatus – Referenzkategorie: SchweizerIn						
KurzaufenthalterIn (Kat. L)	-0,054	***	0,009	-0,054	***	0,009
AufenthalterIn (Kat. B)	-0,081	***	0,004	-0,060	***	0,003
Niedergelassene/r (Kat. C)	-0,015	***	0,002	0,004	*	0,002
GrenzgängerIn (Kat. G)	-0,012	**	0,005	0,031	***	0,007
Andere	-0,044	***	0,010	0,013		0,010
Arbeitsplatzbezogene Merkmale						
Berufliche Stellung – Referenzkategorie: Ohne Kaderfunktion						
Oberes Kader	0,503	***	0,013	0,453	***	0,014
Mittleres Kader	0,320	***	0,012	0,272	***	0,012
Unteres Kader	0,149	***	0,006	0,140	***	0,007
Unterstes Kader	0,101	***	0,008	0,060	***	0,007
Berufsgruppen – Referenzkat.: TechnikerInnen und gleichrangige Berufe – Zuteilung nicht mögl.						
Fehlender Wert	-0,013	*	0,007	-0,031	***	0,007
Armeeangehörige	-0,029	***	0,007	0,000		
GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung	0,081	***	0,011	0,091	***	0,012
Führungskräfte im kaufmännischen Bereich	0,108	***	0,012	0,109	***	0,008
Führungskräfte in der Produktion und bei spez. Dienstl.	0,024	***	0,007	0,044	***	0,006
Führungskräfte in Hotels, Rest. u. sonst. Dienstl.	-0,034	*	0,017	-0,130	***	0,018
Führungskräfte – Z. n. m.	0,075	***	0,007	0,098	***	0,007
Naturwissenschaftler-, Mathematiker- und IngenieurInnen	0,090	***	0,011	0,130	***	0,011
Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	0,257	***	0,013	0,128	***	0,008
Lehrkräfte	0,192	***	0,010	0,131	***	0,010
Betriebswirtschaftler/innen und vergleichbare akad. Berufe	-0,015	*	0,007	0,019	*	0,009
Akad. u.ä. Fachkräfte in der Info- u. Kommunikationstechn.	0,110	***	0,007	0,132	***	0,010
Juristen/innen, Sozialwissenschaftler/innen und Kulturberufe	0,062	***	0,007	0,083	***	0,008
Akademische Berufe – Z. n. m.	0,084	***	0,009	0,052	***	0,010
Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte	-0,029	***	0,005	0,007		0,007

	Männer			Frauen		
	Koef.	Sign.	Stand.-fehler	Koef.	Sign.	Stand.-fehler
Assistenzberufe im Gesundheitswesen	0,040	***	0,007	0,037	***	0,005
Nicht akad. betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte	- 0,014	*	0,006	- 0,045	***	0,005
Nicht akad. jurist., sozialpfleger., kultur. u. verw. Fachkräfte	- 0,017		0,015	0,021		0,016
Informations- und Kommunikationstechniker/innen	0,015		0,010	0,028	*	0,012
Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	- 0,077	*	0,031	- 0,025	***	0,006
Bürokräfte mit Kundenkontakt	- 0,138	***	0,015	- 0,121	***	0,007
Bürokräfte Finanz- und Rechnungsw., Stat. und Materialwirtsch.	- 0,132	***	0,012	- 0,074	***	0,014
Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	- 0,079	***	0,023	- 0,066	***	0,014
Bürokräfte und verwandte Berufe – Z. n. m.	- 0,081	***	0,012	- 0,159	***	0,016
Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	- 0,121	***	0,007	- 0,195	***	0,006
Verkaufskräfte	0,050		0,027	- 0,140	***	0,018
Betreuungsberufe	- 0,069	***	0,011	- 0,074	***	0,007
Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	- 0,047	**	0,016	- 0,063	**	0,023
Personenbezogene Dienstleistungen – Z. n. m.	0,069	***	0,017	0,000		0,011
Fachkräfte in der Landwirtschaft	- 0,126	***	0,014	- 0,097	***	0,018
Fachkräfte Forstwirtschaft, Fischerei u. Jagd – Marktprod.	- 0,099	**	0,035	0,436	***	0,019
Bau-, Ausbaufachkr. u. verw. Berufe, ausgen. ElektrikerInnen	- 0,083	***	0,010	- 0,119	***	0,013
Metallarbeiter/innen, Mechaniker/innen und verwandte Berufe	- 0,040	***	0,010	- 0,101	***	0,011
Präzisionshandwerker/innen, Drucker/innen und kunsthaw. Berufe	- 0,080	**	0,028	0,041		0,035
Elektriker/innen und Elektroniker/innen	- 0,046	***	0,006	- 0,090	*	0,042
Nahrungsmittel-, Holzverarb., Bekleidungsherst'g u. verw. Berufe	- 0,073	***	0,010	- 0,005		0,046
Handwerks- und verwandte Berufe – Z. n. m.	- 0,130	***	0,012	- 0,134	***	0,020
Bediener stationärer Anlagen und Maschinen	- 0,104	***	0,011	- 0,207	***	0,009
Montageberufe	- 0,117	***	0,007	- 0,006		0,008
Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen	- 0,077	***	0,009	- 0,121	***	0,014
Anlagen- und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen – Z. n. m.	- 0,104	***	0,013	- 0,139	***	0,011
Reinigungspersonal und Hilfskräfte	- 0,254	***	0,009	- 0,258	***	0,011
Hilfsarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	- 0,220	***	0,014	- 0,235	***	0,018
Hilfsarbeiter Bergbau, Bau, bei Herstell'g v. Waren, Transportw.	- 0,183	***	0,007	- 0,208	***	0,016
Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung	- 0,317	***	0,028	- 0,319	***	0,018
Strassenhändler u. auf der Strasse arbeitende Dienstl'gkräfte	0,000			0,000		
Abfallentsorgungsarbeiter und sonstige Hilfsarbeitskräfte	- 0,158	***	0,010	- 0,146	***	0,020
Hilfsarbeitskräfte – Zuordnung nicht möglich	- 0,074	***	0,007	- 0,142	***	0,008
Unternehmensspezifische Merkmale						
Unternehmensgrösse – Referenzkategorie: 250 – 999 Beschäftigte						
Weniger als 20 Beschäftigte	- 0,133	***	0,015	- 0,081	***	0,021
20 – 49 Beschäftigte	- 0,087	***	0,013	- 0,068	***	0,013
50 – 249 Beschäftigte	- 0,026	***	0,007	- 0,052	***	0,005
1000 oder mehr Beschäftigte	0,056	***	0,006	0,016	**	0,005
Wirtschaftsbranche – Referenzkategorie: Verkehr und Lagerei						
Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	0,124	***	0,023	- 0,492	***	0,028
Herstellung Nahrungsmittel/Getränke,Tabak	0,000			0,000		
Herstellung Textilien/Lederwaren	0,000			0,000		
Druckgewerbe	0,000			0,000		
Chemische Industrie	0,000			0,000		
Maschinenbau/Gerätebau	0,000			0,000		
Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	0,000			0,000		
Energieversorgung	- 0,004		0,011	- 0,060	***	0,016

	Männer			Frauen		
	Koef.	Sign.	Stand.-fehler	Koef.	Sign.	Stand.-fehler
Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	0,012		0,012	- 0,103	***	0,029
Baugewerbe	- 0,338	***	0,035	0,013		0,017
Handel; Instandhaltung und Rep. von Motorfahrz.	- 0,018		0,044	0,000		
Detailhandel	0,000			0,000		
Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	- 0,228	***	0,034	- 0,306	***	0,030
Information und Kommunikation	0,161	***	0,011	0,111	***	0,010
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0,116	***	0,014	- 0,041	***	0,010
Grundstücks- und Wohnungswesen	0,086	*	0,036	- 0,092	***	0,024
Freiberuf., wissenschaft. und techn. Dienstl.	0,048	***	0,014	- 0,037		0,021
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	- 0,011		0,047	- 0,116	**	0,037
Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.	0,094	***	0,017	0,007		0,012
Erziehung und Unterricht	- 0,049	***	0,012	- 0,108	***	0,010
Gesundheits- und Sozialwesen	- 0,103	***	0,010	- 0,165	***	0,008
Kunst, Unterhaltung und Erholung	- 0,057	*	0,024	- 0,125	***	0,021
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	- 0,066	*	0,027	- 0,062	*	0,026
Region – Referenzkategorie: Zürich						
Genferseeregion (VD, VS, GE)	0,027	***	0,006	0,013		0,009
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	0,008		0,007	- 0,050	***	0,007
Nordwestschweiz (BS, BL, AG)	0,000		0,008	- 0,024	***	0,005
Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	0,010		0,008	- 0,026	***	0,006
Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	- 0,002		0,007	- 0,063	***	0,005
Tessin (TI)	- 0,098	***	0,024	- 0,111	***	0,015
Arbeitspensum und Entlohnung						
Beschäftigungsgrad – Referenzkategorie: Vollzeit (90–150%)						
Teilzeit 1 (50–89%)	0,009		0,005	0,008	***	0,002
Teilzeit 2 (< 50%)	0,042	***	0,009	0,010	*	0,005
Art des Vertrags und Lohnart						
Stundenlohn (Referenzkategorie: Monatslohn)	0,023		0,026	0,084	***	0,012
Kollektivvertrag (Referenzkategorie: Einzelarbeitsvertrag)	0,026	***	0,006	0,031	***	0,006
Fehlender Wert (Referenzkategorie: Einzelarbeitsvertrag)	- 0,227	***	0,011	- 0,194	***	0,010
Zulagen (Dummy)	- 0,005		0,003	0,027	***	0,002
Sonderzahlungen (Dummy)	0,061	***	0,003	0,042	***	0,003
13. Monatslohn (Dummy)	0,011		0,010	0,025		0,015
Befristet	- 0,145	***	0,008	- 0,095	***	0,005
Konstante						
Konstante	8,438	***	0,023	8,925	***	0,023
Kennzahlen Modellschätzung						
R-Quadrat	0,713			0,625		
Anzahl Fälle N	103 277			121 860		
Grösse Teil-Population (Gewichtung personenbezogen)	126 092			155 371		

Anmerkungen: Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 146: Zerlegung der Lohnunterschiede 2012–2018, öffentlicher Sektor

Jahr	gesamte Lohn Differenz			unerklärter Anteil			erklärter Anteil		
	Koeff.		in %	Koeff.		in %	Koeff.		in %
2012	0,168	***	100%	0,065	***	39%	0,103	***	61%
2014	0,166	***	100%	0,069	***	42%	0,097	***	58%
2016	0,168	***	100%	0,059	***	35%	0,110	***	65%
2018	0,168	***	100%	0,062	***	37%	0,105	***	63%

Quelle: LSE 2012–2018, öffentlicher Sektor. Berechnungen: Kaiser & Möhr (2019, LSE 2016), Strub & Bannwart (2017, LSE 2014) und Strub et al. (2016, LSE 2012).

Tabelle 147: Zerlegung nach Branchen, öffentlicher Sektor

NOGA-08		gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %		erklärter Anteil		in %	
2. Sektor (Industrie und Gewerbe)											
8, 9	Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden		[]		[]		[]		[]		[]
10, 11, 12	Herstellung Nahrungsmittel/Getränke,Tabak		[]		[]		[]		[]		[]
13, 14, 15	Herstellung Textilien/Lederwaren		[]		[]		[]		[]		[]
18	Druckgewerbe		[]		[]		[]		[]		[]
19, 20, 21	Chemische Industrie		[]		[]		[]		[]		[]
26, 27, 28, 29, 30, 33	Maschinenbau/Gerätebau		[]		[]		[]		[]		[]
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie		[]		[]		[]		[]		[]
35	Energieversorgung	0,095	***	0,068	***	71%	0,027		29%		
		(0,021)		(0,013)		(17)	(0,015)		(18)		
36, 37, 38, 39	Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	0,069	*	0,057	*	82%	0,012		18%		
		(0,028)		(0,026)		(34)	(0,025)		(37)		
41, 42, 43	Baugewerbe		[]		[]		[]		[]		[]
3. Sektor (Dienstleistungen)											
45, 46	Handel; Instandhaltung und Rep. von Motorfahrz.		[]		[]		[]		[]		[]
47	Detailhandel		[]		[]		[]		[]		[]
49, 50, 51, 52, 53	Verkehr und Lagerei	0,068	***	0,036	***	53%	0,032	***	47%		
		(0,004)		(0,003)		(6)	(0,004)		(4)		
55, 56	Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie		[]		[]		[]		[]		[]
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information und Kommunikation		[]		[]		[]		[]		[]
64, 65, 66	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0,322	***	0,111	***	34%	0,211	***	66%		
		(0,006)		(0,007)		(2)	(0,007)		(2)		

NOGA-08		gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
68	Grundstücks- und Wohnungswesen	[]		[]		[]	[]		[]
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Freiberuf., wissenschaft. und techn. Dienstl.	0,125	**	0,048	*	39%	0,077	*	61%
		(0,014)		(0,010)		(11)	(0,014)		(8)
77, 78, 79, 80, 81, 82	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	[]		[]		[]	[]		[]
84	Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.	0,188	***	0,035	**	19%	0,152	***	81%
		(0,017)		(0,012)		(9)	(0,018)		(6)
85	Erziehung und Unterricht	0,090	***	0,065	***	72%	0,025	***	28%
		(0,005)		(0,004)		(6)	(0,006)		(5)
86, 87, 88	Gesundheits- und Sozialwesen	0,154	***	0,054	***	35%	0,100	***	65%
		(0,004)		(0,003)		(2)	(0,004)		(2)
90, 91, 92, 93	Kunst, Unterhaltung und Erholung	0,106	*	0,018		17%	0,088	*	83%
		(0,029)		(0,019)		(27)	(0,029)		(17)
94, 95, 96	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	0,155	***	0,023		15%	0,132	*	85%
		(0,041)		(0,031)		(27)	(0,056)		(17)
Total		0,168	***	0,062	***	37%	0,105	***	63%
		(0,005)		(0,003)		(3)	(0,005)		(2)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Werte werden nicht ausgewiesen und mit «[]» markiert, falls sie auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und/oder weniger als 5 Unternehmen basieren. Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 148: Zerlegung nach Grossregion, öffentlicher Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Genferseeregion (VD, VS, GE)	0,123	***	0,051	***	42%	0,072	***	58%
	(0,014)		(0,008)		(10)	(0,011)		(8)
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	0,158	***	0,047	***	30%	0,111	***	70%
	(0,009)		(0,008)		(6)	(0,012)		(4)
Nordwestschweiz (BS, BL, AG)	0,171	***	0,080	***	47%	0,091	***	53%
	(0,013)		(0,004)		(8)	(0,013)		(4)
Zürich (ZH)	0,149	***	0,040	***	27%	0,108	***	73%
	(0,007)		(0,004)		(5)	(0,007)		(3)
Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	0,230	***	0,078	***	34%	0,152	***	66%
	(0,009)		(0,007)		(4)	(0,010)		(3)
Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	0,330	***	0,090	***	27%	0,240	***	73%
	(0,009)		(0,008)		(3)	(0,012)		(2)
Tessin (TI)	0,149	***	0,031	**	21%	0,117	***	79%
	(0,012)		(0,010)		(8)	(0,010)		(6)
Total	0,168	***	0,062	***	37%	0,105	***	63%
	(0,005)		(0,003)		(3)	(0,005)		(2)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 149: Zerlegung nach Altersgruppe, öffentlicher Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
< 30 Jahre	- 0,011	*	0,013	***	- 125%	- 0,024	***	225%
	(0,004)		(0,002)		(53)	(0,004)		(61)
30 – 49 Jahre	0,137	***	0,057	***	41%	0,080	***	59%
	(0,005)		(0,003)		(3)	(0,004)		(2)
≥ 50 Jahre	0,262	***	0,077	***	29%	0,186	***	71%
	(0,008)		(0,005)		(3)	(0,008)		(2)
Total	0,168	***	0,062	***	37%	0,105	***	63%
	(0,005)		(0,003)		(3)	(0,005)		(2)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 150: Zerlegung nach Ausbildungsniveau, öffentlicher Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Universitäre Hochschule (UNI, ETH)	0,126	***	0,052	***	41%	0,074	***	59%
	(0,007)		(0,003)		(5)	(0,006)		(3)
Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH)	0,186	***	0,038	***	20%	0,148	***	80%
	(0,010)		(0,005)		(5)	(0,010)		(3)
Höhere Berufsausbildung	0,150	***	0,035	***	23%	0,115	***	77%
	(0,010)		(0,005)		(6)	(0,008)		(4)
Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen	0,131	***	0,086	***	65%	0,046		35%
	(0,027)		(0,020)		(22)	(0,032)		(15)
Gymnasiale, Berufs- oder Fachmaturität	0,100	***	0,035	***	35%	0,064	***	65%
	(0,013)		(0,005)		(13)	(0,014)		(6)
Abgeschlossene Berufsausbildung	0,137	***	0,044	***	32%	0,092	***	68%
	(0,006)		(0,006)		(4)	(0,009)		(3)
Unternehmensinterne Berufsausbildung	0,224	***	0,002		1%	0,222	***	99%
	(0,016)		(0,005)		(7)	(0,017)		(2)
Obligatorische Schule	0,172	***	0,040	***	23%	0,132	***	77%
	(0,031)		(0,006)		(18)	(0,032)		(5)
Fehlender Wert	0,237	***	0,077	***	32%	0,161	***	68%
	(0,017)		(0,007)		(7)	(0,016)		(4)
Total	0,168	***	0,062	***	37%	0,105	***	63%
	(0,005)		(0,003)		(3)	(0,005)		(2)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 151: Zerlegung nach Zivilstand, öffentlicher Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Ledig	0,033	***	0,020	***	60%	0,013	**	40%
	(0,004)		(0,002)		(12)	(0,004)		(9)
Verheiratet	0,251	***	0,075	***	30%	0,176	***	70%
	(0,006)		(0,005)		(2)	(0,007)		(2)
Anderer Zivilstand	0,221	***	0,075	***	34%	0,146	***	66%
	(0,007)		(0,004)		(3)	(0,006)		(2)
Total	0,168	***	0,062	***	37%	0,105	***	63%
	(0,005)		(0,003)		(3)	(0,005)		(2)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 152: Zerlegung nach Aufenthaltsstatus, öffentlicher Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
SchweizerIn	0,201	***	0,064	***	32%	0,136	***	68%
	(0,005)		(0,004)		(2)	(0,005)		(2)
KurzaufenthalterIn (Kat. L)	0,018		0,048	***	266%	- 0,030		- 166%
	(0,023)		(0,010)		(169)	(0,023)		(330)
AufenthalterIn (Kat. B)	0,022	***	0,029	***	130%	- 0,007		- 30%
	(0,005)		(0,003)		(24)	(0,005)		(30)
Niedergelassene/r (Kat. C)	0,172	***	0,049	***	28%	0,123	***	72%
	(0,007)		(0,003)		(4)	(0,007)		(2)
GrenzgängerIn (Kat. G)	0,070	***	0,040	***	57%	0,030	**	43%
	(0,015)		(0,009)		(16)	(0,010)		(17)
Andere	- 0,005		0,005		- 110%	- 0,010		210%
	(0,029)		(0,015)		(772)	(0,027)		(710)
Total	0,168	***	0,062	***	37%	0,105	***	63%
	(0,005)		(0,003)		(3)	(0,005)		(2)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 153: Zerlegung nach beruflicher Stellung, öffentlicher Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Oberes Kader	0,236	***	0,082	***	35%	0,154	***	65%
	(0,014)		(0,012)		(6)	(0,015)		(4)
Mittleres Kader	0,196	***	0,069	***	35%	0,126	***	65%
	(0,020)		(0,006)		(10)	(0,020)		(4)
Unteres Kader	0,123	***	0,062	***	50%	0,062	***	50%
	(0,005)		(0,004)		(4)	(0,005)		(3)
Unterstes Kader	0,178	***	0,062	***	35%	0,117	***	65%
	(0,020)		(0,005)		(11)	(0,019)		(5)
Ohne Kaderfunktion	0,084	***	0,063	***	76%	0,020	***	24%
	(0,005)		(0,003)		(6)	(0,005)		(5)
Total	0,168	***	0,062	***	37%	0,105	***	63%
	(0,005)		(0,003)		(3)	(0,005)		(2)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 154: Zerlegung nach Berufsgruppe, öffentlicher Sektor

ISCO-08		gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Militärs									
1, 2, 3	Armeeangehörige	[]		[]		[]	[]		[]
Führungskräfte									
11	GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung	0,217	***	0,043	***	20%	0,174	***	80%
		(0,018)		(0,012)		(8)	(0,016)		(6)
12	Führungskräfte im kaufmännischen Bereich	0,315	***	0,041	***	13%	0,274	***	87%
		(0,017)		(0,011)		(5)	(0,019)		(3)
13	Führungskräfte in der Produktion und bei spez. Dienstl.	0,089	***	0,043	***	48%	0,046	***	52%
		(0,009)		(0,005)		(9)	(0,009)		(6)
14	Führungskräfte in Hotels, Rest. u. sonst. Dienstl.	[]		[]		[]	[]		[]
10	Führungskräfte – Z. n. m.	0,148	***	0,045	***	31%	0,102	***	69%
		(0,008)		(0,007)		(5)	(0,007)		(4)
Akademische Berufe									
21	Naturwissenschaftler-, Mathematiker- und IngenieurInnen	0,077	***	0,007		9%	0,070	***	91%
		(0,014)		(0,020)		(17)	(0,019)		(24)
22	Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	0,261	***	0,059	***	23%	0,201	***	77%
		(0,008)		(0,007)		(3)	(0,007)		(2)
23	Lehrkräfte	0,191	***	0,044	***	23%	0,147	***	77%
		(0,015)		(0,006)		(8)	(0,015)		(3)
24	Betriebswirtschaftler/-innen und vergleichbare akad. Berufe	0,142	***	0,083	***	58%	0,059	***	42%
		(0,010)		(0,007)		(6)	(0,008)		(5)
25	Akad. u.ä. Fachkräfte in der Info- u. Kommunikationstech.	0,069	***	0,047	***	68%	0,022	**	32%
		(0,010)		(0,007)		(11)	(0,008)		(12)

ISCO-08		gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
26	Juristen/innen, Sozialwissenschaftler/innen und Kulturberufe	0,083 *** (0,012)		0,023 *** (0,006)		28% (14)	0,059 *** (0,011)		72% (8)
20	Akademische Berufe – Z. n. m.	0,040 *** (0,007)		0,022 ** (0,006)		55% (19)	0,018 (0,009)		45% (12)
TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe									
31	Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte	0,069 *** (0,012)		0,015 * (0,006)		21% (16)	0,054 *** (0,011)		79% (9)
32	Assistenzberufe im Gesundheitswesen	0,026 *** (0,003)		0,018 *** (0,004)		69% (12)	0,008 * (0,004)		31% (12)
33	Nicht akad. betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte	0,240 *** (0,007)		0,093 *** (0,007)		39% (3)	0,147 *** (0,008)		61% (2)
34	Nicht akad. jurist., sozialpfleger., kultur. u. verw. Fachkräfte	0,095 *** (0,020)		0,021 (0,013)		22% (20)	0,075 *** (0,017)		78% (14)
35	Informations- und Kommunikationstechniker/innen	[]		[]		[]	[]		[]
30	TechnikerInnen und gleichrangige Berufe – Z. n. m.	0,233 *** (0,008)		0,064 *** (0,005)		28% (3)	0,169 *** (0,008)		72% (2)
Bürokräfte und verwandte Berufe									
41	Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	0,022 (0,034)		0,017 * (0,008)		76% (156)	0,005 (0,034)		24% (120)
42	Bürokräfte mit Kundenkontakt	0,059 * (0,027)		0,066 *** (0,018)		112% (54)	– 0,007 (0,030)		– 12% (50)
43	Bürokräfte Finanz- und Rechnungsw., Stat. und Materialwirtsch.	0,009 (0,012)		0,057 *** (0,014)		615% (957)	– 0,047 * (0,019)		– 515% (1148)
44	Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	[]		[]		[]	[]		[]
40	Bürokräfte und verwandte Berufe – Z. n. m.	[]		[]		[]	[]		[]
Dienstleistungsberufe und Verkaufskräfte									
51	Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	0,185 *** (0,007)		0,085 *** (0,005)		46% (3)	0,100 *** (0,007)		54% (3)
52	Verkaufskräfte	[]		[]		[]	[]		[]
53	Betreuungsberufe	0,047 *** (0,012)		0,011 * (0,004)		23% (24)	0,036 ** (0,011)		77% (10)
54	Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	0,112 ** (0,039)		0,020 (0,018)		18% (36)	0,092 (0,048)		82% (13)
50	Personenbezogene Dienstleistungen – Z. n. m.	– 0,016 (0,009)		0,003 (0,011)		– 20% (62)	– 0,019 (0,014)		120% (82)
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei									
61	Fachkräfte in der Landwirtschaft	[]		[]		[]	[]		[]
62	Fachkräfte Forstwirtschaft, Fischerei u. Jagd – Marktprod.	[]		[]		[]	[]		[]

ISCO-08		gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Handwerks- und verwandte Berufe									
71	Bau-, Ausbaufachkr. u. verw. Berufe, ausgen. ElektrikerInnen	0,178 *** (0,036)		0,012 (0,013)		6% (20)	0,167 *** (0,033)		94% (8)
72	Metallarbeiter/innen, Mechaniker/innen und verwandte Berufe	[]		[]		[]	[]		[]
73	Präzisionshandwerker/innen, Drucker/innen und kunsthandw. Berufe	[]		[]		[]	[]		[]
74	Elektriker/innen und Elektroniker/innen	[]		[]		[]	[]		[]
75	Nahrungsmittel-, Holzverarb., Bekleidungsherst'g u. verw. Berufe	[]		[]		[]	[]		[]
70	Handwerks- und verwandte Berufe – Z. n. m.	[]		[]		[]	[]		[]
Bedienen von Anlagen u. Maschinen und Montageberufe									
81	Bediener stationärer Anlagen und Maschinen	0,334 *** (0,020)		0,070 ** (0,022)		21% (6)	0,265 *** (0,025)		79% (6)
82	Montageberufe	[]		[]		[]	[]		[]
83	Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen	0,079 *** (0,016)		0,021 ** (0,006)		26% (20)	0,059 *** (0,014)		74% (10)
80	Anlagen- und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen – Z. n. m.	[]		[]		[]	[]		[]
Hilfsarbeitskräfte									
91	Reinigungspersonal und Hilfskräfte	0,153 *** (0,009)		0,070 *** (0,018)		45% (6)	0,084 *** (0,016)		55% (8)
92	Hilfsarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	[]		[]		[]	[]		[]
93	Hilfsarbeiter Bergbau, Bau, bei Herstell'g v. Waren, Transportw.	[]		[]		[]	[]		[]
94	Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung	[]		[]		[]	[]		[]
95	Strassenhändler u. auf der Strasse arbeitende Dienstl'gkräfte	[]		[]		[]	[]		[]
96	Abfallentsorgungsarbeiter und sonstige Hilfsarbeitskräfte	[]		[]		[]	[]		[]
90	Hilfsarbeitskräfte – Zuordnung nicht möglich	0,202 *** (0,010)		0,057 *** (0,008)		28% (5)	0,145 *** (0,011)		72% (3)
	Fehlender Wert	0,137 *** (0,011)		0,081 *** (0,004)		59% (8)	0,056 *** (0,010)		41% (5)
Total		0,168 *** (0,005)		0,062 *** (0,003)		37% (3)	0,105 *** (0,005)		63% (2)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Werte werden nicht ausgewiesen und mit «[]» markiert, falls sie auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und/oder weniger als 5 Unternehmen basieren. Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor, Berechnungen BSS.

Tabelle 155: Zerlegung nach Kompetenzniveau, öffentlicher Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Einfache Tätigkeiten	0,192	***	0,061	***	32%	0,131	***	68%
	(0,008)		(0,007)		(4)	(0,009)		(3)
Praktische Tätigkeiten	0,140	***	0,040	***	28%	0,100	***	72%
	(0,010)		(0,001)		(7)	(0,009)		(2)
Komplexe praktische Tätigkeiten	0,124	***	0,042	***	34%	0,081	***	66%
	(0,007)		(0,004)		(5)	(0,006)		(3)
Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung	0,168	***	0,068	***	40%	0,100	***	60%
	(0,005)		(0,003)		(3)	(0,004)		(2)
Fehlender Wert	0,137	***	0,081	***	59%	0,056	***	41%
	(0,011)		(0,004)		(8)	(0,010)		(5)
Total	0,168	***	0,062	***	37%	0,105	***	63%
	(0,005)		(0,003)		(3)	(0,005)		(2)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 156: Zerlegung nach Beschäftigungsgrad, öffentlicher Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Vollzeit (≥ 90%)	0,178	***	0,044	***	25%	0,134	***	75%
	(0,005)		(0,002)		(3)	(0,005)		(1)
Teilzeit 1 (50–89%)	0,135	***	0,070	***	52%	0,065	***	48%
	(0,007)		(0,003)		(5)	(0,006)		(3)
Teilzeit 2 (< 50%)	0,140	***	0,095	***	67%	0,046	***	33%
	(0,011)		(0,010)		(8)	(0,013)		(6)
Total	0,168	***	0,062	***	37%	0,105	***	63%
	(0,005)		(0,003)		(3)	(0,005)		(2)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 157: Zerlegung nach detailliertem Beschäftigungsgrad, öffentlicher Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
≥ 90%	0,178	***	0,044	***	25%	0,134	***	75%
	(0,005)		(0,002)		(3)	(0,005)		(1)
80–89%	0,144	***	0,058	***	40%	0,086	***	60%
	(0,007)		(0,003)		(5)	(0,006)		(3)
70–79%	0,078	***	0,062	***	79%	0,016		21%
	(0,016)		(0,007)		(19)	(0,014)		(17)
50–69%	0,133	***	0,077	***	58%	0,056	***	42%
	(0,014)		(0,005)		(11)	(0,015)		(7)
< 50%	0,140	***	0,095	***	67%	0,046	***	33%
	(0,011)		(0,010)		(8)	(0,013)		(6)
Total	0,168	***	0,062	***	37%	0,105	***	63%
	(0,005)		(0,003)		(3)	(0,005)		(2)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 158: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, öffentlicher Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil	in %
Weniger als 20 Beschäftigte	0,011		0,004		40%	0,007	60%
	(0,058)		(0,023)		(518)	(0,060)	(252)
20 – 49 Beschäftigte	0,123	***	0,047	***	38%	0,076	62%
	(0,018)		(0,013)		(14)	(0,019)	(10)
50 – 249 Beschäftigte	0,264	***	0,083	***	31%	0,181	69%
	(0,008)		(0,006)		(3)	(0,008)	(2)
250 – 999 Beschäftigte	0,194	***	0,068	***	35%	0,126	65%
	(0,009)		(0,004)		(4)	(0,008)	(3)
1000 oder mehr Beschäftigte	0,138	***	0,058	***	42%	0,080	58%
	(0,007)		(0,003)		(4)	(0,006)	(3)
Total	0,168	***	0,062	***	37%	0,105	63%
	(0,005)		(0,003)		(3)	(0,005)	(2)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 159: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, +/- 50 Beschäftigte, öffentlicher Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil	in %
< 50 Beschäftigte	0,074	*	0,028	*	37%	0,046	63%
	(0,031)		(0,014)		(41)	(0,032)	(21)
≥ 50 Beschäftigte	0,172	***	0,065	***	38%	0,107	62%
	(0,005)		(0,002)		(3)	(0,005)	(2)
Total	0,168	***	0,062	***	37%	0,105	63%
	(0,005)		(0,003)		(3)	(0,005)	(2)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Tabelle 160: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, +/- 100 Beschäftigte, öffentlicher Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil	in %
< 100 Beschäftigte	0,191	***	0,052	***	27%	0,139	73%
	(0,018)		(0,011)		(10)	(0,020)	(5)
≥ 100 Beschäftigte	0,164	***	0,063	***	38%	0,101	62%
	(0,005)		(0,002)		(3)	(0,005)	(2)
Total	0,168	***	0,062	***	37%	0,105	63%
	(0,005)		(0,003)		(3)	(0,005)	(2)

Anmerkungen: Bei den Zahlen in der ersten Zeile handelt es sich jeweils um die Koeffizienten, bei den Zahlen in Klammern in der zweiten Zeile um die dazugehörigen Standardfehler. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** p<0,001, ** p<0,01 und * p<0,05. Bei der Berechnung der Standardfehler und p-Werte wird das Erhebungsdesign berücksichtigt (d.h. Gewichtung, Clustering und Ziehungsquoten in den Schichten). Z. n. m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2018, öffentlicher Sektor; Berechnungen BSS.

Publikationsprogramm BFS

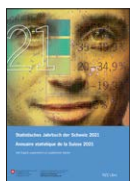
Das Bundesamt für Statistik (BFS) hat als zentrale Statistikstelle des Bundes die Aufgabe, statistische Informationen zur Schweiz breiten Benutzerkreisen zur Verfügung zu stellen. Die Verbreitung geschieht gegliedert nach Themenbereichen und mit verschiedenen Informationsmitteln über mehrere Kanäle.

Die statistischen Themenbereiche

- 00 Statistische Grundlagen und Übersichten
- 01 Bevölkerung
- 02 Raum und Umwelt
- 03 Arbeit und Erwerb
- 04 Volkswirtschaft
- 05 Preise
- 06 Industrie und Dienstleistungen
- 07 Land- und Forstwirtschaft
- 08 Energie
- 09 Bau- und Wohnungswesen
- 10 Tourismus
- 11 Mobilität und Verkehr
- 12 Geld, Banken, Versicherungen
- 13 Soziale Sicherheit
- 14 Gesundheit
- 15 Bildung und Wissenschaft
- 16 Kultur, Medien, Informationsgesellschaft, Sport
- 17 Politik
- 18 Öffentliche Verwaltung und Finanzen
- 19 Kriminalität und Strafrecht
- 20 Wirtschaftliche und soziale Situation der Bevölkerung
- 21 Nachhaltige Entwicklung, regionale und internationale Disparitäten

Die zentralen Übersichtspublikationen

Statistisches Jahrbuch der Schweiz



Das vom Bundesamt für Statistik (BFS) herausgegebene Statistische Jahrbuch ist seit 1891 das Standardwerk der Schweizer Statistik. Es fasst die wichtigsten statistischen Ergebnisse zu Bevölkerung, Gesellschaft, Staat, Wirtschaft und Umwelt des Landes zusammen.

Taschenstatistik der Schweiz



Die Taschenstatistik ist eine attraktive, kurzweilige Zusammenfassung der wichtigsten Zahlen eines Jahres. Die Publikation mit 52 Seiten im praktischen A6/5-Format ist gratis und in fünf Sprachen (Deutsch, Französisch, Italienisch, Rätoromanisch und Englisch) erhältlich.

Das BFS im Internet – www.statistik.ch

Das Portal «Statistik Schweiz» bietet Ihnen einen modernen, attraktiven und stets aktuellen Zugang zu allen statistischen Informationen. Gerne weisen wir Sie auf folgende, besonders häufig genutzte Angebote hin.

Publikationsdatenbank – Publikationen zur vertieften Information

Fast alle vom BFS publizierten Dokumente werden auf dem Portal gratis in elektronischer Form zur Verfügung gestellt. Gedruckte Publikationen können bestellt werden unter der Telefonnummer 058 463 60 60 oder per Mail an order@bfs.admin.ch.
www.statistik.ch → Statistiken finden → Kataloge und Datenbanken → Publikationen

NewsMail – Immer auf dem neusten Stand



Thematisch differenzierte E-Mail-Abonnements mit Hinweisen und Informationen zu aktuellen Ergebnissen und Aktivitäten.
www.news-stat.admin.ch

STAT-TAB – Die interaktive Statistikdatenbank



Die interaktive Statistikdatenbank bietet einen einfachen und zugleich individuell anpassbaren Zugang zu den statistischen Ergebnissen mit Downloadmöglichkeit in verschiedenen Formaten.
www.stattab.bfs.admin.ch

Statatlas Schweiz – Regionaldatenbank und interaktive Karten



Mit über 4500 interaktiven thematischen Karten bietet Ihnen der Statistische Atlas der Schweiz einen modernen und permanent verfügbaren Überblick zu spannenden regionalen Fragestellungen aus allen Themenbereichen der Statistik.
www.statatlas-schweiz.admin.ch

Individuelle Auskünfte

Zentrale Statistik Information

058 463 60 11, info@bfs.admin.ch

Die vorliegende Studie im Auftrag des Bundesamts für Statistik (BFS) analysiert die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern auf dem Schweizer Arbeitsmarkt anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) 2018.

Im ersten Teil wird zunächst die Beschäftigung und Entlohnung von Frauen und Männern deskriptiv charakterisiert. Es wird aufgezeigt, wie sich Frauen und Männer auf die verschiedenen Bereiche des Arbeitsmarkts (z. B. in Branchen) verteilen und wie hoch die Lohnunterschiede in diesen Bereichen ausfallen. Der zweite Teil widmet sich schliesslich der statistischen Erklärung der Lohnunterschiede: Mithilfe ökonometrischer Methoden werden die beobachteten Lohndifferenzen in einen erklärten und einen unerklärten Anteil zerlegt.

Online

www.statistik.ch

Print

www.statistik.ch
Bundesamt für Statistik
CH-2010 Neuchâtel
order@bfs.admin.ch
Tel. 058 463 60 60

BFS-Nummer

184-1801

ISBN

978-3-303-03303-6

**Statistik
zählt für Sie.**

www.statistik-zaehlt.ch